



# COMUNE DI ORGIANO

Provincia di Vicenza

**LINEE GUIDA  
PIANO FORMAZIONE  
TRIENNIO 2023/2025**

## 1. PREMESSE E RICHIAMI NORMATIVI

Il sempre più intenso processo di riforma e di ammodernamento che sta coinvolgendo la Pubblica Amministrazione comporta la necessità di predisporre ed attuare piani di formazione in grado di garantire un aggiornamento professionale al passo con le nuove necessità che l'Ente si trova a dover perseguire. Numerosi sono infatti i riferimenti normativi che assegnano alla formazione del personale un ruolo predominante nel miglioramento dell'azione amministrativa, al fine di garantire il rispetto e il costante perseguimento del principio di buon andamento dell'azione pubblica, così come enunciato nell'art. 97 della Costituzione. Tra questi, i principali sono:

- l'art. 7, comma 4 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il quale dispone “Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.”;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti Locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 (in raccordo con i successivi decreti attuativi e, in particolare, con il D.Lgs. 33/2013) che dispone l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo due livelli di formazione:
  - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti sulle tematiche dell'etica e della legalità;
  - b) livello specifico, diretto a formare il personale nei settori considerati più esposti al rischio di corruzione dal Piano Triennale prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 in cui è previsto un obbligo di formazione per tutte le figure presenti nell'organizzazione degli enti;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) il quale si occupa specificatamente di formazione informatica dei dipendenti pubblici, un tema che sta acquistando sempre più importanza data le innovative modifiche di continua introduzione;
- il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, di particolare rilevanza specialmente per i nuovi assunti, che è volto a garantire un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Perché sia possibile rispettare i dettami normativi sopra esposti, e conseguentemente raggiungere gli obiettivi che sottendono ad essi, è necessario individuare un'attività formativa sostenibile e strutturata “su misura”. L'obiettivo del presente Piano triennale della formazione del personale 2023-2025 è dunque quello di individuare i criteri e le modalità con cui procedere nella programmazione dell'aggiornamento professionale per il triennio di riferimento. In riferimento alle modalità di fruizione dei corsi di formazione ed aggiornamento, si

individuano forme diverse ed ulteriori rispetto alle modalità tradizionali in presenza. In particolare durante la recente pandemia ed il susseguirsi di periodi di lockdown è stata sperimentata la formazione in webinar che ha permesso a tutto il personale di mantenersi costantemente aggiornato, minimizzando costi e tempi. Altra importante modalità di formazione, a cui si intende dare nuovo impulso, è la formazione interna: l'obiettivo è di coinvolgere ogni ufficio affinché metta a disposizione dei colleghi la propria conoscenza attraverso piccole guide o mini lezioni su argomenti di interesse comune.

## **2. INDIVIDUAZIONE E CLASSIFICAZIONE DEI BISOGNI FORMATIVI**

L'individuazione dei bisogni formativi avviene prevalentemente con una tecnica di tipo bottom-up: si tratta di una verifica delle esigenze di aggiornamento e riqualificazione manifestate dal personale. I Responsabili di settore rilevano volontariamente il fabbisogno formativo dei propri collaboratori, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Il Comune di Orgiano, nell'ambito della gestione del personale, prevede annualmente stanziamenti di spesa da destinare alla formazione. Per l'anno 2023 è previsto uno stanziamento di bilancio di euro 2.000,00.

Oltre alle competenze specialistiche, la programmazione delle attività formative tiene conto delle competenze specialistiche trasversali in materia di:

- a) anticorruzione;
- b) privacy – trasparenza – obblighi di pubblicazione
- c) Formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

### **a) Anticorruzione**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) stabilisce che il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha il compito di individuare, di concerto con i responsabili di area, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Gli interventi formativi in materia di anticorruzione sono per il triennio 2023/2025 rivolti a tutti i dipendenti dell'Ente e sono distinti in due tipologie:

- formazione base, da somministrare a tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità sui contenuti del Piano e del Codice, generale e integrativo, di comportamento, finalizzata a sensibilizzare i dipendenti comunali sul rischio di corruzione e sulle misure e attività previste dal Piano alla cui attuazione sono chiamati a collaborare (conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione);
- formazione specialistica, diretta a formare il personale nei settori considerati dal Piano più esposti al rischio di corruzione, al fine di permettere: (1) l'assunzione di decisioni con cognizione di causa per ridurre l'inconsapevolezza di azioni illecite; (2) la diffusione di

conoscenze di base omogenee per programmare la rotazione nell'ambito della stessa struttura; (3) la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali ed evitare prassi contrarie alla corretta interpretazione; (4) la creazione di competenze specifiche per favorire la rotazione; (5) la costruzione di conoscenze specifiche per lo svolgimento di attività a maggior rischio di corruzione.

### **b) Privacy – trasparenza – obblighi di pubblicazione**

L'obbligo formativo in materia di privacy e tutela dei dati personali deriva dagli artt. 29, 32 e 39 del regolamento UE 2016/679 (GDPR). Questo infatti prescrive che il responsabile del trattamento, o chiunque agisca sotto la sua autorità o quella del titolare del trattamento, che abbia accesso ai dati personali non può trattare tali dati se non è stato istruito in tal senso dal titolare del trattamento.

Risulta dunque fondamentale predisporre una periodica formazione che faccia in particolar modo riferimento a:

- principi del Regolamento 2016/679;
- diritti dell'interessato in materia di trattamento dei dati;
- sistema organizzativo del Regolamento 2016/679;
- modalità di trattamento dei dati.

Parallelamente alla tematica della privacy si sviluppa quella della trasparenza dell'azione amministrativa e dei conseguenti obblighi di pubblicazione cui è sottoposto l'operato della Pubblica Amministrazione ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Risulta infatti di fondamentale importanza per tutti i dipendenti dell'Ente una formazione trasversale su queste materie, al fine di garantire un adeguato grado di autonomia nelle questioni pratiche che con più frequenza devono essere affrontate nello svolgimento dell'attività amministrativa, come:

- la scelta circa le informazioni personali che è necessario considerare nella formazione degli atti amministrativi e quelle che, viceversa, possono o devono essere omesse;
- l'individuazione degli atti amministrativi che devono essere pubblicati e le corrispondenti sezioni di destinazione.

### **c) Formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro**

Quanto sopra esposto deve essere integrato con le prescrizioni normative obbligatorie in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e l'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 prescrivono infatti al datore di lavoro l'obbligo di effettuare un aggiornamento della formazione in materia di salute e sicurezza a tutti i lavoratori di almeno 6 ore ogni 5 anni. L'aggiornamento di questa particolare categoria di formazione, in considerazione anche della eventuale erogazione, oltre al "modulo generale" di 4 ore, anche della "formazione specifica" di 4, 8 o 12 ore a seconda della tipologia di attività lavorativa concretamente svolta, verrà monitorata dal Segretario generale in stretta collaborazione con l'Ufficio Tecnico.

### **3. MODALITÀ DI CONTROLLO (ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISULTATI)**

Il processo formativo è soggetto ad un'ultima fase di controllo, che serve a valutare l'efficacia delle azioni formative realizzate nel corso del periodo di riferimento. Gli aspetti da prendere in considerazione nell'ambito della valutazione di efficacia dell'intervento formativo riguardano sostanzialmente:

- la qualità percepita dal dipendente relativamente al docente e all'organizzazione dei corsi attivati;
- la maggiore professionalità acquisita dai partecipanti ai corsi attivati: tale verifica può essere effettuata mediante la valutazione dell'effettivo accrescimento delle competenze e della maggiore professionalità acquisite, verificate direttamente dai responsabili di struttura, nell'ambito delle regole e dei criteri previsti dal sistema di valutazione delle prestazioni.