

ALLEGATO F

SEZIONE PIANO FORMAZIONE PERSONALE

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza ancora più strategica, tenuto conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del *turn over* imposta dalla normativa vigente con personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione.

Oggi più che mai, nel corso della crisi pandemica Covid19 e alla luce del Piano di Ripresa e Resilienza presentato dall'Italia per risollevare il Paese, la formazione del personale della pubblica amministrazione è posta al centro della riforma della pubblica amministrazione per incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative con l'obiettivo di sburocratizzare per ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini.

La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

La formazione è pertanto un processo complesso che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

In quest'ottica la formazione è anche, ed al contempo, diritto e dovere del dipendente.

Ciò implica, in primo luogo che l'amministrazione compia un investimento forte e continuo sui processi di formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali ed attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa; in secondo luogo, che ciascun dipendente realizzi la partecipazione a percorsi formativi mirati con la finalità di migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

Rilevato che in esecuzione della direttiva della funzione pubblica 13/12/2001 avente ad oggetto "formazione e valorizzazione del personale della pubblica amministrazione" occorre procedere alla redazione del piano di formazione anno 2023 che avrà validità anche ai fini dell'assegnazione delle indennità e degli incentivi costituendo la partecipazione ai convegni elemento valutativo delle performance dei dipendenti

Riscontrato che il contratto collettivo degli enti locali prevede apposite disposizioni sulla formazione e precisamente :

- previsione di adeguati ed organici interventi formativi del personale
- la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento

Visto che il decreto leg. 165/2001 prevede per tutte le p.a. di curare la formazione del personale garantendo l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della p.a.

che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- a) Piano triennale del fabbisogno del personale
- b) Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- c) Piano della Performance
- d) Piano delle azioni positive
- e) Piano Organizzativo del Lavoro Agile
- f) Piano triennale della Formazione del Personale

si enuclea il seguente piano di formazione :

DIPENDENTI

NUMERO CORSI

TIPOLOGIA E OBIETTIVI

**SETTORE DIREZIONALE PIANIFICAZIONE
PROGRAMMAZIONE**

SEGRETARIO COMUNALE DUE

AGGIORNAMENTO NEL SETTORE
DIREZIONALE, PIANIFICAZIONE ,
PROGRAMMAZIONE
RAPPORTI ASSOCIATIVI TRA ENTI
NORMATIVA ANTICORRUZIONE

SETTORE TECNICO

PIOVAN SIMONA DUE

ZANELLATO SIMONE UNO

AGGIORNAMENTO NORMATIVO
SETTORE L.L.P.P. E URBANISTICA
NORMATIVA ANTINFORTUNISTA

SETTORE ISTITUZIONALE

SAI MARIANGELA DUE

AGGIORNAMENTO NORMATIVO
SETTORE ISTITUZIONALE

SETTORE FINANZIARIO

ROLE' SARA DUE

AGGIORNAMENTO NORMATIVO
TRIBUTI, CONTROLLO GESTIONE
CONTABILITA' ECONOMICA

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

GALLINA BARBARA DUE

AGGIORNAMENTO NORMATIVO
SETTORE DEMOGRAFICO

SETTORE VIGILANZA

CANNA PAOLO DUE

MASSARO DAVIDE UNO

AGGIORNAMENTO NORMATIVO
POLIZIA GIUDIZIARIA

PER TUTTI I DIPENDENTI PREPOSTI AGLI UFFICI SARA' ALTRESI' OBBLIGATORIA LA FREQUENZA DI ALMENO UN CORSO IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

I CORSI SARANNO TENUTI DA LEGA DEI COMUNI ,ANCI,SOCIETA' PRIVATE (GRUPPO DELFINO – NEO P.A. ETC...)