



Piano della Formazione del Personale Triennio 2023-2025

Premessa

La formazione costituisce impegno costante ai fini della valorizzazione delle risorse umane e dell'accrescimento delle professionalità interne al Consorzio ed è considerata necessario strumento a supporto di processi innovativi e sviluppo organizzativo.

Il Piano Triennale per la Formazione e l'aggiornamento del personale dipendente si pone, pertanto, quale strumento di programmazione finalizzato a rispondere alle reali esigenze di sviluppo delle competenze, di arricchimento e riqualificazione professionale.

La formazione continua e l'aggiornamento professionale sono leve strategiche fondamentali che l'Amministrazione comunale riconosce e promuove per favorire l'apprendimento e lo sviluppo di competenze, per la valorizzazione del ruolo, per lo sviluppo del senso di identità e appartenenza al Consorzio.

L'obiettivo è fornire al personale del Consorzio una formazione di qualità e rispondente alle esigenze delle Aree per affrontare i cambiamenti del contesto normativo, culturale, sociale e che il Consorzio deve affrontare.

Il processo della formazione si può articolare in tre fasi:

1. progettazione
2. realizzazione
3. valutazione.

La fase della progettazione degli interventi formativi e dei corsi di formazione e di aggiornamento avviene sulla base dell'analisi dei bisogni e sulla base della programmazione strategica del Consorzio. L'analisi dei bisogni è il punto di partenza della progettazione e viene svolta principalmente tramite incontri con i Responsabili di Area che propongono il proprio Piano (bisogni formativi, la necessità di eventuali corsi, le tipologie di corsi, la pianificazione temporale, ecc.) al Direttore Generale, in linea agli obiettivi strategici del Consorzio.

La fase di realizzazione riguarda l'organizzazione delle attività formative, la valutazione delle necessità organizzative in relazione agli obiettivi formativi e didattici e alla disponibilità economica, sulla base della capienza dei capitoli di bilancio dedicati. Il Consorzio potrà scegliere di avvalersi di soggetti esterni oppure di formatori interni.

Infine, la fase di valutazione, verifica la "reazione", ovvero l'opinione dei dipendenti destinatari dell'attività, attraverso la misurazione della soddisfazione, il gradimento e il tasso di interesse del personale coinvolto. Viene valutato anche l'apprendimento cioè quali conoscenze sono state trasmesse ai partecipanti, quali abilità sono state sviluppate e quali atteggiamenti sono stati modificati. Inoltre, viene verificato il "comportamento sul lavoro, l'effettivo utilizzo sul posto di lavoro delle capacità acquisite, quali cambiamenti nel comportamento lavorativo sono attribuibili al trasferimento delle competenze acquisite mediante la formazione. Infine, viene misurato l'impatto attraverso l'individuazione dei risultati finali, ovvero dall'impatto sull'organizzazione in termini di performance, delle attività svolte.

Contesto Normativo

L'art. 54, comma 1, del CCNL del 2022 prevede che *"Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni"*.

L'art. 7-bis, comma 1, del d.lgs. 30/03/2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", introdotto dalla Legge 16/1/2003, n. 3, ha previsto

l'obbligatorietà della formazione delle risorse umane, imponendo alle amministrazioni pubbliche la programmazione di tali attività definendo contenuti ed obiettivi.

Tale norma impone di predisporre annualmente un Piano della Formazione del personale, tenendo conto dei fabbisogni, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, delle innovazioni normative e tecnologiche.

Fabbisogni formativi

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del Piano di Formazione si è provveduto a effettuare una ricognizione del fabbisogno delle Aree del Consorzio.

Si è tenuto conto che negli ultimi due anni la struttura organizzativa del Consorzio ha dovuto modificare il proprio ruolo, riorganizzarsi, per gestire direttamente le attività di tutela e valorizzazione della Villa Reale; inoltre, la struttura è concentrata nella fase realizzativa dell'Accordo di programma per la valorizzazione della Villa Reale e del Parco di Monza, promosso da Regione Lombardia: interventi di recupero e manutenzione straordinaria su immobili e aree boschive previste dalla fase operativa e *Masterplan* (fase strategica).

Risorse per la formazione

Il Consorzio, per l'anno 2022, ha aderito al Piano della Formazione del Comune di Triuggio, in collaborazione con UPEL Milano, che ha organizzato una serie di corsi di formazione, in modalità Webinar, con argomenti di interesse per le Aree del Consorzio. La quota di adesione versata dal Consorzio per l'anno 2022 è stata pari a 1.000,00 euro.

Per l'anno 2023 il Consorzio intende aderire al Piano della Formazione del Comune di Triuggio.

Per gli argomenti non trattati dal Piano della Formazione del Comune di Triuggio, per l'anno 2023, verrà destinata alla formazione la somma complessiva di 4.000,00 euro, così suddivisa:

- Area Amministrativa, Legale e gestione Patrimoniale: 1.000,00 euro;
- Area Tecnica: 1.000,00 euro;
- Area Finanziaria e personale: 1.000,00 euro;
- Area Valorizzazione e Fruizione: 1.000,00 euro.

Le risorse finanziarie destinate alla formazione hanno una destinazione vincolata e, qualora non vengano utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo per finalità formative negli esercizi successivi.

Programma degli interventi di formazione e aggiornamento

L'attività prevista dal Piano della Formazione del personale del Consorzio è finalizzata non solo a migliorare la qualità e l'efficacia dell'azione dell'ente ma anche come opportunità per l'accrescimento professionale dei dipendenti sul piano delle conoscenze, delle competenze e delle capacità tecnico-gestionali.

In particolare, per il Triennio 2023-2025 l'attività di formazione si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- analisi della struttura organizzativa e dei processi;
- innovazioni di carattere tecnologico;
- obblighi di Legge;
- necessità di aggiornamento professionali;
- obiettivi previsti dal Piano esecutivo di gestione (PEG) che richiedono nuove competenze.

Verrà promossa la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da enti, scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza (es. ANCI, ANUSCA).

Si prevede la realizzazione di interventi formativi anche con risorse interne ed è inoltre fatto salvo il processo di autoformazione e aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico a siti istituzionali o specialistici.

È inoltre attivo l'abbonamento a riviste specializzate per gli aggiornamenti in materia di contabilità, gestione delle risorse umane, appalti, lavori pubblici.

Si elencano gli interventi formativi previsti durante il Triennio 2023-2025 su tematiche coerenti con le finalità e attività del Consorzio:

1. anticorruzione, trasparenza, etica e integrità per la prevenzione della corruzione e relativa formazione del personale (Legge 190/2012);
2. armonizzazione contabile e controllo di gestione (economico, patrimoniale, finanziaria);
3. procedure di appalto di servizi, lavori e forniture;
4. gestione dei processi tramite applicativi (software) e sviluppo competenze digitali: gestione del Protocollo informatico, dei flussi documentali, strumenti Office, CRM, tecnologie GIS per web e applicazioni mobili per la gestione dei dati, ecc.;
5. gestione delle risorse umane e dei sistemi di valutazione delle performance;
6. sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
7. lingua inglese;
8. cerimoniale e protocollo nazionale e internazionale;
9. gestione sostenibile degli eventi e Criteri Ambientali Minimi (CAM);
10. tutela e valorizzazione dei beni culturali (gestione beni culturali e ambientali, ;
11. sviluppo della relazione con gli utenti e i visitatori del Parco.

Durata

Il Piano della Formazione ha durata Triennale e verrà pubblicato sul sito web istituzionale del Consorzio nella sezione Amministrazione Trasparente.

Potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, al fine di permettere un adeguato aggiornamento annuale.