

Comune di Canneto sull'Oglio
Provincia di Mantova

**PIANO DELLA FORMAZIONE
DEL PERSONALE**

2022-2024

PREMESSA

IL CONTESTO ORGANIZZATIVO

1. Organizzazione risorse umane e strumentali destinate alla formazione
2. Linee di indirizzo strategico
3. Obiettivi

FABBISOGNI FORMATIVI

4. La rilevazione dei fabbisogni formativi
5. Quadro di sintesi del risultato sulla rilevazione dei fabbisogni

LA PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

6. Interventi formativi per gli anni 2022,2023 e 2024
7. Formazione obbligatoria

PREMESSA

Le politiche di riduzione della spesa del personale impongono una severa ed attenta pianificazione delle attività che puntano a professionalizzare ed allo stesso tempo valorizzare le risorse umane dell'Ente. In questo ambito la Formazione del personale svolge un ruolo strategico di gestione della complessità in contesti di sviluppo caratterizzati da continui cambiamenti normativi, tecnologici ed organizzativi.

La Formazione:

- è opportunità e strumento di crescita professionale dell'individuo;
- svolge un ruolo fondamentale nello stimolare e favorire lo sviluppo delle capacità progettuali;
- favorisce e contribuisce l'esplicitarsi di comportamenti innovativi ed il conseguente innalzamento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici.

Affinché i benefici effetti della Formazione si producano è fondamentale programmare la Formazione il che richiede competenze di pianificazione, di analisi, di monitoraggio e di valutazione dei risultati.

E' necessario inoltre, data l'attuale situazione economica generale, indirizzare gli investimenti a sostegno delle capacità potenziali allo scopo di favorirne lo sviluppo e, più in generale cercare di ottenere la più ampia remunerazione dell'investimento effettuato, attivando processi di misurazione e feedback rispetto ai risultati di miglioramento ottenuti attraverso la Formazione.

Uno strumento necessario per una puntuale definizione del piano della formazione coerente con competenze richieste per ciascun insieme di profili professionali previsti nella dotazione organica dell'Ente, è l'avvio di un processo di mappatura delle competenze.

L'implementazione, la realizzazione e il perfezionamento di detto strumento consentirà la predisposizione di programmi formativi dettagliati e perfettamente aderenti ai fabbisogni delle figure professionali previste nella dotazione organica dell'Ente.

IL CONTESTO ORGANIZZATIVO

1. Organizzazione risorse umane e strumentali destinate alla formazione

Nell'assetto organizzativo dell'Ente la funzione di segnalazione delle varie esigenze formative, è svolta dalle Posizioni Organizzative, al fine di assicurare il continuo e costante aggiornamento dell'azione formativa, in confronto con i dipendenti

2. Linee di indirizzo strategico

Tutti i soggetti coinvolti nella realizzazione del Piano della Formazione, nel comune intento di favorire la diffusione delle buone pratiche che permettano di dare risposte concrete ai cittadini, in termini di efficienza dei servizi, di proposte innovative e risoluzione di problemi, assumono l'impegno a fare in modo che le *buone pratiche* e più in generale la *conoscenza* si diffonda nel comune intento di consentire lo sviluppo della *comunità professionale* in cui produzione e circolazione dei saperi sono messi a disposizione di tutti i soggetti che nell'Ente svolgono la loro attività.

In questa prospettiva, e negli specifici ambiti, il Piano della Formazione ha come primo obiettivo la valorizzazione e la diffusione dei saperi presenti e già esistenti nell'Ente. Per fare questo devono essere attivate azioni tese a far emergere le competenze presenti, favorire lo scambio e la condivisione della conoscenza attraverso strumenti e azioni che facilitano l'accesso a dette conoscenze.

Modalità e strumenti operativi di apprendimento quali l'affiancamento e il web-learning, oltre a garantire il contenimento della spesa di formazione favoriscono e stimolano il concreto e consapevole apporto alla comunità professionale rendendo i soggetti coinvolti attori ed allo stesso tempo consumatori di formazione. Sono da incrementare e valorizzare la diffusione di documenti e pratiche attraverso la rete mail dell'Ente. Sono, infine, da sviluppare ed incrementare gli impegni in iniziative e progetti formativi svolti in collaborazione con altri comuni ed enti. Mettendo insieme le risorse e le competenze, e attraverso forme di convenzione con altri enti, sarà possibile sviluppare ed incrementare i positivi risultati già ottenuti con le passate esperienze, dando risposte adeguate e specifiche ai vari bisogni formativi.

3. Obiettivi

Il Piano della Formazione viene predisposto, alla luce delle sopra indicate linee di indirizzo strategico, per rispondere in modo efficace ai bisogni di conoscenza e competenza del personale dipendente derivanti da:

- innovazioni normative;
- esigenze di miglioramento gestionale;
- esigenze di innovazione tecnologica e strumentale;
- cambiamenti organizzativi;
- problematiche nella gestione degli adempimenti amministrativi;
- esiti della valutazione del personale;
- esiti della analisi sul benessere organizzativo;
- formazione obbligatoria.

I FABBISOGNI FORMATIVI

4. La rilevazione dei fabbisogni formativi

La rilevazione dei fabbisogni verrà attuata annualmente mediante riunioni periodiche tra Segretario e Responsabili di Area.

Ogni dipendente che rilevi fabbisogni formativi può, in qualsiasi momento, evidenziare la specifica richiesta al proprio Responsabile.

LA PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

5. Interventi formativi

Sono previste tre diverse modalità di formazione: aula, Formazione a Distanza ed affiancamento.

Tuttavia nell'ottica di economizzare le risorse disponibili si potranno attuare diverse ed ulteriori modalità di realizzazione degli interventi formativi.

La previsione di spesa per il triennio 2022-2024 è contenuta nei rispettivi capitoli di bilancio di previsione.

Si sottolinea che il numero dei potenziali destinatari delle varie attività formative e la relativa spesa, come sopra indicati, devono intendersi come meramente presuntivi e suscettibili di successive variazioni in funzione del raggiungimento degli obiettivi del Piano della Formazione come sopra indicati al punto 3.

Oltre alle attività formative sopra elencate, comportanti un costo a carico dell'Amministrazione, sono poi possibili, previa autorizzazione e valutazione di pertinenza effettuata da parte del responsabile di Area, attività formative gratuite al momento non specificatamente individuate quali, ad esempio:

- corsi gratuiti fruiti in modalità classica in aula o su piattaforme dedicate;
- la partecipazione gratuita per il personale dell'amministrazione.

Resta inteso che anche nel caso della partecipazione ai corsi sopra indicati, i dipendenti interessati devono informarne il Responsabile di Area al fine di permettere l'aggiornamento dei curricula formativi e per consentire un costante monitoraggio sull'andamento dell'attività formativa dell'ente.

6. Formazione obbligatoria

Con specifico riferimento alla formazione obbligatoria sopra indicata si specifica quanto segue:

Formazione in tema di anticorruzione e trasparenza

Ai sensi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza relativo al triennio di riferimento si prevede di organizzare corsi di formazione specifica per il personale maggiormente coinvolto nei processi esposti a più elevato rischio; la misura potrà essere attuata compatibilmente con la disponibilità delle necessarie risorse finanziarie.

Formazione in tema di sicurezza luoghi di lavoro

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro verranno organizzate, su indicazione del competente RSPP e compatibilmente con la disponibilità delle necessarie risorse finanziarie, attività formative di formazione iniziale e/o di aggiornamento dedicate alle seguenti figure:

- Dirigenti e/o preposti
- neoassunti e personale dipendente;
- RSPP e RLS;
- addetti antincendio e pronto soccorso;
- altre specifiche figure che richiedano tale formazione ai sensi del D.lgs. 81/08 e s.m.i