

**Allegato 7)**



**Comune di Valgreghentino**

# **PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE PER L'ANNO 2023**

## **Premessa**

La formazione del personale ai sensi dell'art. 54 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggior qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Le attività riguardanti la formazione del personale sono le seguenti:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

### **a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

L'obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione. Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale ed in seconda battuta a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

### **b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**

Gli interventi formativi si articoleranno in attività seminariali, attività d'aula, attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza. In ogni caso, per l'erogazione degli interventi formativi si prevede prioritariamente di applicare una metodologia fortemente innovativa, basata sul concetto di "formazione – azione" per utilizzare l'attività didattica come strumento per accompagnare i partecipanti nella definizione di un percorso di crescita che permetta loro di sperimentare e applicare direttamente al sistema lavorativo le competenze acquisite teoricamente. Tale metodologia verrà costantemente tarata in relazione al monitoraggio dello sviluppo delle competenze dei partecipanti, in termini di conoscenze, abilità e atteggiamenti, garantendo la flessibilità dell'erogazione dei contenuti in

modo da adeguarli progressivamente alle specifiche esigenze degli utenti, anche in termini di personalizzazione degli apprendimenti.

**c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente che, ad oggi, ammontano a n. 11 unità. Nell'ambito di ciascun settore, per ogni dipendente sarà organizzato un percorso formativo dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione.

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà consentita dagli incaricati di EQ favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.

Per le categorie A e B il corso di formazione può essere tenuto dall'apicale di servizio qualora la materia sia già stata trattata e conosciuta da quest'ultimo.

Saranno, quindi, coinvolti i servizi in cui è strutturato il sistema organizzato del Comune e, in particolare:

- servizio elettorale con formazione obbligatoria effettuata tramite Ministero Interno/Prefettura Lecco
- servizio anagrafe/statistica con formazione obbligatoria effettuata tramite Istat/Presidenza CM/Scuola Nazionale dell'Amministrazione
- servizio anagrafe stato civile iscrizione e partecipazione corsi Anusca
- servizio PL corsi di tiro e iscrizione partecipazione corsi A.N.N.A. Associazione Nazionale Notifiche Atti
- servizio tributi e ragioneria iscrizione ANUTEL Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali e relativi corsi
- tutti i dipendenti godono dell'iscrizione dell'Ente all'ANCI Associazione Nazionale Comuni Italiani e relativi corsi
- tutti i dipendenti godono dell'iscrizione ai corsi on line di formazione della ditta Enti On Line con abbonamento al ricevimento di circolari formative in area amministrativa/segreteria/tributaria/ragioneria e personale
- tutti i dipendenti godono dei corsi on line proposti da IFEL Fondazione Anci
- tutti i dipendenti godono dei corsi on line proposti dall'UPEL (Unione Provinciale Enti Locali di Varese) che organizza corsi on line per i dipendenti degli Enti associati su varie materie di interesse
- tutti i dipendenti godono dei corsi previsti dal programma "Syllabus" promosso dal Dipartimento della funzione pubblica "Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", piano strategico che si pone l'obiettivo di valorizzare la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici.

**d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.