

Allegati Sezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

All. IF) Piano Triennale della Formazione 2024-2026

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024 – 2026

1. PREMESSA
2. OBIETTIVI DEL PIANO
3. SOGGETTI COINVOLTI
4. TIPOLOGIE DI INTERVENTO
5. ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO
6. PIATTAFORMA SYLLABUS
7. RISORSE DISPONIBILI
8. GLI INTERVENTI FORMATIVI PER GLI ANNI 2024 - 2026

1. PREMESSA

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 ai 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.

Si tratta quindi di un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";¹
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022 del personale delle Funzioni Locali, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16/04/13 n.62 con il quale è stato approvato il Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici e ss.mm.ii., con particolare riferimento all’art.15 ai sensi del quale *“... Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.*

Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.”

- la Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 23/03/23 recante ad oggetto: “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, la quale prevede:
 - *“La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione”;*
 - *“Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l’efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese”;*
 - *“Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale di cui sopra, le amministrazioni programmano obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell’amministrazione.”;*

- *“Le pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi “specifici”, in base ad una programmazione che segua l’iter descritto, almeno 24 ore di formazione/anno”.*
- la Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 23/03/23 recante ad oggetto: “Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”, la quale prevede:
 - *“...le amministrazioni pubbliche assegnano a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato. In particolare, tali obiettivi devono prevedere: la partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR. Le attività formative finalizzate all’aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze prevedono un impegno non inferiore a 24 ore annue; la definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell’annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti...”*

Ciò implica, in primo luogo che l’amministrazione compia un investimento forte e continuo sulla 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 al fine di migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l’individuazione di precisi compiti e responsabilità.

Il presente Piano della formazione illustra questo reciproco impegno tra amministrazione e dipendenti.

Il piano della formazione del personale è, dunque, il documento formale, di autorizzazione e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

Nel Comune di Latina la formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti;
- continuità: deve assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;

- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene offerta e progettata a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- efficienza: è fondamentale la valutazione e la ponderazione tra la qualità della formazione offerta e il costo della stessa;
- flessibilità: è un documento aperto che viene costantemente aggiornato ed integrato al mutare delle esigenze e degli obiettivi propri dell'Ente.

2. OBIETTIVI DEL PIANO

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il Piano triennale della Formazione intende soddisfare il fabbisogno formativo del personale con priorità assoluta al fine di:

- a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- b) valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;
- c) favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- d) assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio.

Si tratterà di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere ed ampliare le competenze) e sia con la crescita culturale di ciascuno, condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

Il Piano della Formazione 2024/2026 è stato oggetto di apposita informazione preventiva alle organizzazioni sindacali, nonché è stato oggetto di comunicazione preventiva alla Segretaria Generale e all'Organismo Interno di Valutazione.

3. SOGGETTI COINVOLTI

I destinatari della formazione sono:

- Dirigenti: sono impegnati a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stessi e per il personale del Servizio di riferimento per un impegno complessivo di 24 ore annue;
- Dipendenti: sono i destinatari della formazione che costituisce un diritto soggettivo e, al tempo stesso, un dovere;
- C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità. Partecipa ai corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo;

Al termine di ogni anno i Dirigenti dovranno rendicontare l'attività formativa dei singoli dipendenti al Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione.

4. TIPOLOGIE DI INTERVENTO

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- **Formazione interna:** attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. A tal fine ci si potrà avvalere principalmente della collaborazione di Dirigenti e titolari di Posizioni Organizzative nel ruolo di formatori interni che saranno individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- **Formazione a catalogo:** attività formative specifiche organizzate da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;
- **Formazione a distanza:** i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar;
- **Formazione su piattaforma Syllabus:** piattaforma governativa utile a fornire una formazione personalizzata, in modalità e-learning.

Ai sensi dell'art. 55 del CCNL 2019/2021: *“Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. ”.*

5. ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO

L'amministrazione, nella predisposizione del Piano di formazione del personale, individua obiettivi formativi di carattere generale e obiettivi formativi specifici.

Nell'ambito degli obiettivi formativi di carattere generale, sono individuati i seguenti:

- obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizione digitale, ecologica e amministrativa, individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, come indicato nella Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 23/03/23 recante ad oggetto: “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”;
- formazione obbligatoria in materia di:
 - prevenzione della corruzione, tutela della legalità e trasparenza;
 - codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
 - salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'ambito degli obiettivi formativi specifici rientrano i seguenti:

- formazione prevista dal piano azioni positive CUG 2023-2025.

- formazione specialistica: deputata ai singoli Servizi i quali programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale. L'impegno delle risorse da destinare alla formazione specialistica da parte dei Dirigenti dei Servizi sarà effettuato sulla base del budget annuo assegnato.

6. PIATTAFORMA SYLLABUS

Il Comune di Latina ha aderito al programma Syllabus della Funzione Pubblica, al fine di fornire ai dipendenti, attraverso la piattaforma dedicata, una formazione personalizzata, in modalità e-learning sulla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. La partecipazione all'iniziativa non ha costi e consente all'ente di monitorare il grado di partecipazione dei dipendenti.

L'Ente rende disponibili ai propri dipendenti interventi formativi per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa attraverso la suddetta piattaforma che consente di:

- rilevare attraverso un test in ingresso, il proprio livello di padronanza rispetto alle diverse aree di competenza;
- accedere ad un percorso formativo personalizzato, finalizzato a migliorare i livelli di conoscenza e competenza, a partire da quelli per i quali l'assessment ha individuato specifiche carenze;
- rilevare, all'esito della formazione fruita, i progressi conseguiti in termini di livelli di padronanza sulle singole competenze.

I progressi di ciascun dipendente saranno attestati dalla piattaforma attraverso certificati o riconoscimenti digitali contenenti informazioni strutturate (metadati) in uno standard open che li renderà personali, portatili e verificabili (digital e open badge).

I corsi al momento disponibili, suddivisi per aree, sono i seguenti:

1. Transizione digitale

- Competenze digitali per la PA
- Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA;

2. Transizione ecologica

- La trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali

3. Transizione amministrativa

- Qualità dei servizi digitali per il governo aperto

- Accountability per il governo aperto
- Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto
- Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023
- “RIForma Mentis”

7. RISORSE DISPONIBILI

Le risorse finanziarie a disposizione nel triennio 2024-2026 sono le seguenti:

Risorse finanziarie	2024	2025	2026
170/1 Formazione, qualificazione e perfezionamento	40.000,00	40.000,00	40.000,00
170/2 Formazione e aggiornamento Dirigenti	8.000,00	8.000,00	8.000,00
170/7 Formazione obbligatoria finalizzata alla prevenzione della corruzione, tutela della legalità e trasparenza	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Totale complessivo	53.000,00	53.000,00	53.000,00

8. GLI INTERVENTI FORMATIVI PER GLI ANNI 2024 – 2026

	MODALITÀ' DI SVOLGIMENTO	SPESA PREVISTA 2024	SPESA PREVISTA 2025	SPESA PREVISTA 2026
FORMAZIONE DIRIGENTI		(Cap. 170/2)	(Cap. 170/2)	(Cap. 170/2)
- Formazione specialistica	Da definire	€ 8.000,00	€ 8.000,00	€ 8.000,00
TOTALE		€ 8.000,00	€ 8.000,00	€ 8.000,00

FORMAZIONE OBBLIGATORIA		(Cap. 170/7)	(Cap. 170/7)	(Cap. 170/7)
- Trasparenza e anticorruzione;	Da definire	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
TOTALE		€ 5.000,00	€ 5.000,00	da programmare

	MODALITÀ' DI SVOLGIMENTO	SPESA PREVISTA 2024 CAP. 170/1	SPESA PREVISTA 2025 CAP. 170/1	SPESA PREVISTA 2026 CAP. 170/1
FORMAZIONE OBBLIGATORIA				
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici	Da definire	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (di competenza di altro Servizio)		-	-	-
TOTALE		€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00

	MODALITÀ' DI SVOLGIMENTO	SPESA PREVISTA 2024 CAP. 170/1	SPESA PREVISTA 2025 CAP. 170/1	SPESA PREVISTA 2026 CAP. 170/1
FORMAZIONE PREVISTA DAL PIANO AZIONI POSITIVE CUG 2023-2025				
- Formazione e autoformazione delle componenti CUG;	Da definire	€ 2.500,00	€ 2.500,00	da programmare
- Prevenzione contrasto alle cause di discriminazione individuate nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (per Dirigenti e Funzionari)		€ 2.500,00		
TOTALE		€ 5.000,00	€ 2.500,00	da programmare

FORMAZIONE SPECIALISTICA	MODALITÀ' DI SVOLGIMENTO	SPESA PREVISTA 2024	SPESA PREVISTA 2025	SPESA PREVISTA 2026	SPESE MISSIONE PER ANNO
-SERVIZIO DEMOGRAFICO E STATISTICA		€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 1.400,00
- AVVOCATURA		€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 350,00
- SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE		€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 300,00
- SERVIZIO FINANZIARIO E PARTECIPATE		€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 150,00
- SERVIZIO ENTRATE		€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 150,00
- SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E PROGETTAZIONE. PROGRAMMAZIONE EUROPEA		€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 100,00
- SERVIZIO CULTURA, TURISMO E SPORT		€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 250,00
- SERVIZIO PROGRAMMAZIONE SISTEMA WELFARE		€ 1.400,00	€ 1.400,00	€ 1.400,00	€ 200,00
- SERVIZIO INNOVAZIONE E SERVIZI DIGITALI	Da definire da parte del Servizio competente	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 100,00
- SERVIZIO TRASPORTI, MOBILITA', PISTE CICLABILI E MARINA		€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 100,00
- SERVIZIO PATRIMONIO, EDILIZIA PUBBLICA, ESPROPRI		€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 100,00
- POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE;		€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 250,00
- SEGRETERIA GENERALE		€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 100,00

-DIREZIONE GENERALE		€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 100,00
- PIANIFICAZIONE E PROGETTAZIONE URBANISTICA		€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 100,00
- RELAZIONI ISTITUZIONALI E CON LA CITTÀ'. APPALTI E CONTRATTI		€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 200,00
- SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE E INCOMING. SUAP SUE		€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 1.800,00	€ 100,00
- SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE E POLITICHE GIOVANILI		€ 1.300,00	€ 1.300,00	€ 1.300,00	€ 100,00
- SERVIZIO AMBIENTE		€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 100,00
- SERVIZIO DECORO, MANUTENZIONI, QUALITÀ' URBANA E BELLEZZA. BENI COMUNI		€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 1.200,00	€ 100,00
TOTALE FORMAZIONE SPECIALISTICA		€ 27.900,00	€ 27.900,00	€ 27.900,00	€ 4.350,00

La programmazione della spesa per la formazione specialistica è stata effettuata sulla base della macrostruttura in essere e verrà eventualmente aggiornata in relazione alle modifiche in corso di definizione.

Riguardo l'anno 2024 sono state effettuate le prenotazioni di spesa per ciascun Servizio con Deliberazione di Giunta Municipale n. 152/2022 del 13/06/2022.

I Dirigenti programmeranno e gestiranno autonomamente la partecipazione dei dipendenti ai corsi specialistici sulla base delle suddette risorse.

Il budget minimo assegnato è di € 1.200,00 annuo mentre l'importo massimo pari a € 1.800,00 annuo.