



PIAO
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024

Approvato con Decreto del Presidente n. 100 del 12.10.2022

INDICE

1. PREMESSA	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI	4
3. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024	6
Allegato A1 Piano triennale della formazione del personale 2022/2024	12

1. PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria ed un'organicità strategica finalizzate ad intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

3. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Provincia di Fermo

Indirizzo: Largo Don Gaspare Morello n. 2/4

Codice Fiscale: 90038780442

Partita IVA: 02004530446

Presidente della Provincia: Michele Ortenzi

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 87

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 169.710

Telefono: 0734.2321

Sito internet: <https://www.provincia.fm.it>

E-mail: urp@provincia.fm.it

Pec: provincia.fermo@emarche.it

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

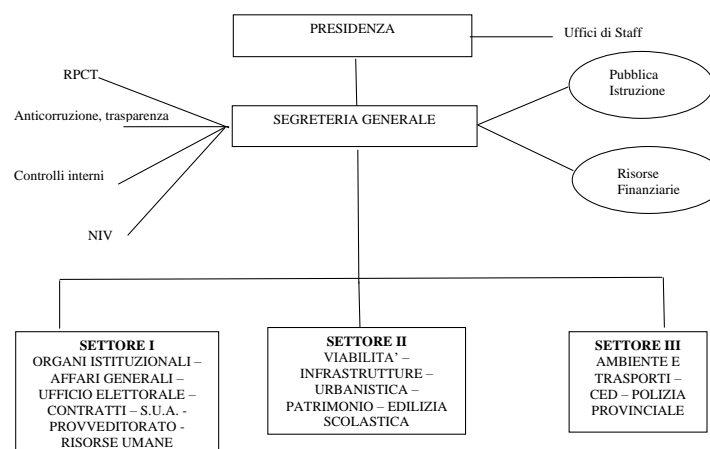
Sottosezione di Programmazione Valore Pubblico	Documento Unico di Programmazione 2022/2024, di cui alla deliberazione del Consiglio Provinciale n. 9 del 31.03.2022, successivamente modificato e integrato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 15 del 16.06.2022.
Sottosezione di Programmazione Performance	<p>Piano Esecutivo di Gestione – Sezione Finanziaria 2022/2024, di cui al Decreto del Presidente n. 57 del 20.06.2022.</p> <p>Piano della Performance 2022/2024, di cui al Decreto del Presidente n. 97 del 04.10.2022.</p> <p>Piano delle Azioni Positive 2021/2023, di cui al Decreto del Presidente n. 90 del 28.09.2021.</p> <p>Piano triennale per l'informatica 2022/2024, di cui al Documento Unico di Programmazione 2022/2024 (D.C.P. n. 9 del 31.03.2022). Nel dettaglio della Sezione Operativa (Missione 1 – Servizi istituzionali, generali e di gestione; Programma: 08 Statistica e Sistemi Informativi) sono state individuate le linee di azione volte a garantire l'allineamento dell'Ente alla strategia nazionale sulle infrastrutture digitali di cui al Piano per ICT 2021 – 2023 a anche al PNRR mediante un aggiornamento delle infrastrutture fisiche e virtuali della Provincia.</p>
Sottosezione di Programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, di cui al Decreto del Presidente n. 61 del 30.06.2022.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di Programmazione Struttura organizzativa

LA MACROSTRUTTURA

Con decreto del Presidente n. 137 del 22.10.2018, così come integrato con decreto n. 147 del 08.11.2018, è stato approvato il Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Fermo, con decorrenza dal 01.11.2018, articolato in tre Settori, oltre ai Servizi assegnati al Segretario Generale, come di seguito rappresentato:



L'attuale assetto organizzativo dei Settori della Provincia di Fermo risulta essere il seguente:

STAFF PRESIDENZA: PARTECIPAZIONE DEMOCRATICA – COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE – SEGRETERIA ORGANI

SEGRETARIO GENERALE – ANTICORRUZIONE – CONTROLLI – NUCLEO DI VALUTAZIONE – RISORSE FINANZIARIE – PUBBLICA ISTRUZIONE

ATTI ORGANI DI GOVERNO – CONTROLLI INTERNI – ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA – INTERVENTI SOSTITUTIVI – RAPPORTI CON PROVINCIA DI ASCOLI PICENO – ACCESSO CIVICO E ACCESSO GENERALIZZATO – PRIVACY – PRESIDENTE NUCLEO VALUTAZIONE –

PUBBLICA ISTRUZIONE E RETE SCOLASTICA – COMPETENZE ATTRIBUITE DALLO STATUTO, DAI REGOLAMENTI, DAL PRESIDENTE

ENTRATE E TRIBUTI – DUP - PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E RENDICONTAZIONE – CONTROLLO DI GESTIONE – PROBLEMATICHE FISCALI – GESTIONE USCITE CORRENTI – GESTIONE INVESTIMENTI E FINANZIAMENTI – GESTIONE UTENZE – ECONOMATO

SETTORE I°: ORGANI ISTITUZIONALI – AFFARI GENERALI – UFFICIO ELETTORALE – CONTRATTI – S.U.A. - PROVVEDITORATO - RISORSE UMANE

AFFARI GENERALI – ORGANI ISTITUZIONALI – UFFICIO PER LE ESPROPRIAZIONI – UFFICIO ELETTORALE - ARCHIVIO E PROTOCOLLO – LEGALE E CONTENZIOSO – ASSICURAZIONI - APPALTI E CONTRATTI – SUA – PARI OPPORTUNITA’ – PARTECIPATE – U.R.P. – PROVVEDITORATO - GESTIONE ECONOMICA, GIURIDICA E PREVIDENZIALE DEL PERSONALE

SETTORE II°: VIABILITA’ – INFRASTRUTTURE – URBANISTICA – PATRIMONIO – EDILIZIA SCOLASTICA

VIABILITA’ - MANUTENZIONE CIRCOLI STRADALI – GESTIONE PARCO MACCHINE – PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI – CONCESSIONI AUTORIZZAZIONI TRASPORTI ECCEZIONALI – URBANISTICA – PROTEZIONE BELLEZZE NATURALI – SERVIZIO VIA – VAS – EDILIZIA SCOLASTICA – PATRIMONIO - PROGETTAZIONE E MANUTENZIONE EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO – GESTIONE FONDI EDILIZIA SCOLASTICA

SETTORE III°: AMBIENTE E TRASPORTI – CED – POLIZIA PROVINCIALE

AMBIENTE- SERVIZIO GESTIONE RIFIUTI – BONIFICA SITI INQUINATI – SERVIZIO ENERGIA – ISPEZIONE – IMPIANTI TERMICI – FONTI RINNOVABILI – RILEVAMENTO QUALITA’ DELL’ARIA – CONCESSIONI ACQUEE – DISCIPLINA SCARICHI – PIANIFICAZIONE SERVIZI TRASPORTO – AUTORIZZAZIONE E CONTROLLO IN MATERIA DI TRASPORTO PRIVATO – CED – ICT – POLIZIA PROVINCIALE

Sottosezione di Programmazione Organizzazione del Lavoro Agile	<p>Nelle more della regolamentazione definitiva del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso la Provincia di Fermo, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla normativa vigente e dal Regolamento provinciale per la disciplina dello smart working/telelavoro approvato con Decreto del Presidente n. 56 del 25.06.2019.</p>
Sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024, di cui al Decreto del Presidente n. 19 del 24.02.2022, successivamente modificato con Decreto del Presidente n. 90 del 27.09.2022.</p> <p>Piano triennale della formazione del personale 2022/2024, allegato A1.</p>

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.



PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2022/2024

1. Premessa

Il capitale umano rappresenta la più importante leva di sviluppo della Pubblica Amministrazione. È necessario investire nelle risorse umane, al fine di valorizzare il personale presente che è chiamato a nuovi obiettivi sfidanti, tra i quali la semplificazione e l'innovazione, sia organizzativa, sia tecnico-informatica (digitalizzazione).

In questo contesto, le attività formative rivestono un ruolo molto importante tanto che, nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale sottoscritto dal Presidente del Consiglio dei Ministri, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dalla CGIL, CISL e UIL, in data 10 marzo 2021, si stabilisce un diritto/dovere del dipendente alla formazione continua. Il Patto ha sancito l'impegno a definire politiche formative di ampio respiro, con particolare riferimento al miglioramento delle competenze digitali e di specifiche competenze avanzate di carattere professionale. Formazione e riqualificazione assumeranno il rango di investimento strategico e non saranno più considerati come mera voce di costo.

È necessario sviluppare una nuova e moderna Pubblica Amministrazione fondata sulla valorizzazione delle persone, attraverso percorsi di formazione professionale e la definizione di un piano delle competenze su cui costruire la programmazione delle attività formative e delle assunzioni. Successivamente, in data 7 ottobre 2021, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e quello dell'Università e della Ricerca hanno sottoscritto il Protocollo d'Intesa per potenziare al massimo la formazione, l'aggiornamento professionale e lo sviluppo di competenze dei dipendenti pubblici, attraverso collaborazioni e specifiche convenzioni con le Università. Il Protocollo definisce una cornice istituzionale in vista dei futuri accordi operativi con primarie Università ed enti di ricerca su tutto il territorio nazionale per accrescere il livello di formazione e aggiornamento professionale del personale delle amministrazioni pubbliche, come leva indispensabile per migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese e per garantire l'efficiente attuazione del PNRR.

Affinché la Pubblica Amministrazione ricopra il ruolo centrale che le è assegnato nell'attuazione del PNRR è infatti indispensabile investire sulle persone che dovranno rendere operative le politiche per raggiungere gli obiettivi ambiziosi nei tempi necessari. Investire sui dipendenti pubblici significa investire di più e meglio in formazione.

Partiamo da un dato di fatto: la Pubblica Amministrazione italiana è poco aggiornata ed evidenzia scarse competenze digitali e manageriali. In dieci anni la spesa in formazione nel settore pubblico si è quasi dimezzata, segnando un preoccupante -41%. Oggi, l'Italia spende appena 48 euro l'anno per la formazione per ciascun dipendente pubblico, con una media di appena 1,02 giorni di formazione l'anno a persona. Solo il 38% del personale pubblico ha un titolo universitario (Fonte Sole 24 ore).

Non si può prescindere da alcune competenze necessarie per l'evoluzione della Pubblica Amministrazione, da struttura basata su procedure e adempimenti (a cui sono richieste principalmente skill di tipo giuridico-amministrativo) ad organizzazione basata su obiettivi e risultati. La Pubblica Amministrazione italiana ha bisogno di sviluppare competenze digitali di base, indispensabili per portare avanti e gestire al meglio lo switch off dei servizi pubblici, riuscendo ad essere sempre più vicina ai cittadini, alle famiglie e alle imprese. E ha bisogno di soft skill, le competenze trasversali necessarie al nuovo assetto organizzativo, basato sulla flessibilità. Servono competenze di project management e di team work, si richiedono capacità comunicativa e relazionale. Solo così si potrà ripensare in una logica moderna il lavoro pubblico.

Il piano triennale delle attività formative ha l'obiettivo di individuare interventi di reskilling adeguati a colmare il gap di competenze necessario per affrontare le nuove sfide cui la Pubblica Amministrazione è posta di fronte. Il gap può essere colmato solo nel medio periodo.

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, che all'art.54 prevede lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al d. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 217/2017, che all'art 13 disciplina la Formazione informatica dei dipendenti pubblici;
- il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" il quale, all'art. 37, dispone che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;
- 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. 33/2013 e il D. Lgs. 39/2013), 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 garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;
- l'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui "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";
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti (responsabili del trattamento, i sub-responsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento del trattamento ed il Responsabile Protezione Dati);
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, 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 ed il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Le attività formative svolte nel corso dell'anno 2021

Si presentano, di seguito, i dati relativi alla formazione a titolo oneroso e gratuito fruita dai dipendenti della Provincia di Fermo nel corso dell'anno 2021:

Tabella 1 - Corsi di formazione a titolo oneroso – anno 2021

Settore	Determina Dirigenziale/ gratuiti	Titolo corso	Data/e svolgimento	n. partecipanti	N ore complessive corso	Costo
I QUADRIMESTRE 2021						
Risorse finanziarie	R.G. n. 78 del 09/02/2021	Area contabile da gennaio - aprile 2021	09/02/2021 16/02/2021 23/02/2021 02/03/2021 09/03/2021 16/03/2021 23/03/2021 05/03/2021	1		€ 480,00
Risorse finanziarie	R.G. N. 173 del 22/03/2021	Aggiornamento per la certificazione Covid-19 in scadenza al 31/05/2021	23/03/2021	1		€ 90,00
Settore I/ Affari generali	R.G. n. 221 del 13/04/2021	Accesso agli atti delle procedure contrattuali	28/05/2021	2	9,00-11,00	€ 190,00
Settore I/ Affari generali	R.G. n. 221 del 13/04/2021	Gestione dei documenti informatici: cosa fare entro il 7 giugno 2021	28/04/2021	3	9,00-13,00	€ 220,00
Settore	Determina Dirigenziale/ gratuiti	Titolo corso	Data/e svolgimento	n. partecipanti	N ore complessive corso	Costo
II QUADRIMESTRE 2021						
Settore I	R.G. n. 310 del 14/05/2021	TFR-TFS - Fondo Perseo e Previdenza complementare	17/05/2021	2	9:00-13:30	€ 292,00
Settore II	R.G. n. 342 del 26/05/2021	Aggiornamento coordinatore per la sicurezza	In modalità asincrona (si collegano quando vogliono nell'arco di 6 mesi)	2	40 ore	€ 184,00
Risorse finanziarie	R.G. n. 344 del 27/05/2021	Accertamento e riscossione nel 2021	03/06/2021	1	10:00-12:00	€ 70,00
Settore II	R.G. n. 372 del 04/06/2021	Il responsabile del procedimento	8, 10 e 11 giugno 2021	1	9 ore complessive (3 ore per ogni webinar)	€ 60,00
Settore II	R.G. n. 399 del 11/06/2021	3° STEP aggiornamento in materia di prevenzione incendi	9,14 e 21 luglio 2021	1	16 ore complessive : 4 moduli da 4 ore (14:30 - 18:30)	€ 152,00
Settore II	R.G. n. 449 del 30/06/2021	Contratti pubblici	30 giugno e 1 luglio 2021	1	6 ore complessive (3 ore per ogni webinar)	€ 40,00
Settore	Determina Dirigenziale/	Titolo corso	Data/e svolgimento	n. partecipanti	N ore complessive	Costo
III QUADRIMESTRE 2021						
Risorse finanziarie	R.G. n.633 del 20/09/2021	LE ULTIME NOVITA' NORMATIVE (E NON SOLO) PER IL SERVIZIO FINANZIARIO: A CHE PUNTO ERAVAMO RIMASTI? ORGANIZZATO DALLA SOCIETA' IDEA PUBBLICA SRL				€ 60,00
Risorse finanziarie	R.G. n. 645 del 24/09/2021	CORSI DI FORMAZIONE IN MODALITA' WEBINAR PER L'AREA CONTABILE	Date varie (n. 3 webinar)	vari dipendenti del Servizio Risorse Finanziarie		€ 350,00
Risorse finanziarie	R.G. n. 660 del 29/09/2021	CORSI DI FORMAZIONE IN MODALITA' WEBINAR PER L'AREA CONTABILE	30/09/2021 06/10/2021 07/10/2021 20/10/2021 26/10/2021 28/10/2021 09/11/2021 16/11/2021 23/11/2021 09/12/2021	vari dipendenti del Servizio Risorse Finanziarie		€ 1.000,00
Settore III	R.G. n. 771 del 02/11/2021	Rifiuti e autorizzazioni. La bussola contro il disorientamento	6 video registrati	1		€ 92,00
Settore I	R.G. n. 782 del 08/11/2021	CESSIONI, DELEGHE E PIGNORAMENTI A CARICO DEL	10/11/2021	1	6 ore	€ 250,00

Tabella 2 – Corsi di formazione a titolo gratuito – anno 2021

Settore	Determina dirigenziale	Titolo corso	Data/e svolgimento	n. partecipanti	N. ore	Modalità	Note						
SG	R.G. n. 85 del 12/02/2021	Nuovi modelli di comunicazione digitale per il miglioramento della relazione con il cittadino	19/02/2021	1	9,00-13,00	on line	Corso INPS VALORE PA 2020						
			26/02/2021		9,00-13,00								
			05/03/2021		9,00-13,00								
			12/03/2021		9,00-13,00								
			19/03/2021		9,00-13,00								
			26/03/2021		9,00-13,00								
			31/03/2021		9,00-13,00								
			09/04/2021		9,00-13,00								
			16/04/2021		14,30-18,30								
			23/04/2021		9,00-13,00								
			08/03/2021		9,00-13,00								
SG	R.G. n. 84 del 12/02/2021	Piano nazionale anticorruzione, codici comportamneto e performance, trasparenza ed accesso	10/03/2021	1	9,00-13,00	on line	Corso INPS VALORE PA 2020						
			22/03/2021		9,00-13,00								
			23/03/2021		9,00-13,00								
			07/04/2021		9,00-13,00								
			08/04/2021		9,00-13,00								
			14/04/2021		9,00-13,00								
			15/04/2021		9,00-13,00								
			21/04/2021		9,00-13,00								
			22/04/2021		9,00-13,00								
			23/04/2021		9,00-13,00								
			05/05/2021		9,00-13,00								
Settore I	R.G. n. 168 del 18/03/2021	Let's brush up your english skills	23/04/2021	3	9,00-13,00	on line	Corso INPS VALORE PA 2020						
			06/05/2021		9,00-13,00								
			17/05/2021		9,00-13,00								
			18/05/2021		9,00-13,00								
			09/06/2021		9,00-13,00								
			10/06/2021		9,00-13,00								
			25/06/2021		9,00-13,00								
			28/06/2021		9,00-13,00								
			Settore		Determina dirigenziale			Titolo corso	Data/e svolgimento	n. partecipanti	N. ore	Modalità	Note
			I quadrimestre 2021										
			Settore I/Risorse Umane					Le novità su assunzioni e limitazioni al personale nel 2021 per gli enti locali	27/01/2021	2	9,00-12,00	on line	Regione Marche - Formazione Enti Locali
Settore I/Risorse Umane		Le novità della Legge di Bilancio	04/02/2021	2	14,30-17,30	on line	Regione Marche - Formazione Enti Locali						
Settore I/Risorse Umane		Il nuovo contratto nazionale e per i Dirigenti degli enti locali	12/02/2021	2	10,30-13,30	on line	Seminario UPI						
Settore I/Risorse Umane		Tutte le novità in materia di personale smart working e legislazione emergenziale	15/02/2021	2	9,00-12,00	on line	Regione Marche - Formazione Enti Locali						
		La procedura di gara di beni e servizi dalla progettazione all'aggiudicazione	17/02/2021		14,00-17,00								
Settore I/Risorse Umane		Il contratto dei dirigenti e dei segretari per il triennio	26/02/2021	1	10,30-13,00	on line	Formazione Molto Comuni						
Settore I/Risorse Umane		La contrattazione integrativa	09/03/2021	1	9,30-11,30	on line	Fondazione ANCI - IFEL						
Settore	Determina dirigenziale	Titolo corso	Data/e svolgimento	n. partecipanti	N. ore	Modalità	Note						
II quadrimestre 2021													
Settore I/Risorse Umane		Il punto sulle assunzioni e sulle procedure concorsuali	25/05/2021	1	9,00-12,00	on line	Regione Marche - Formazione Enti Locali						
Settore I/Risorse Umane		Il futuro del lavoro ed il digitale	27/05/2021	2	10,00-13,20	on line	Maggioli						
Settore I/Protocollo		Il fabbisogno formativo della pa alla luce del PNRR. I nuovi profili professionali dei dipendenti della PA per la trasformazione digitale	14, 15, 16 giugno 2021	1	6 ore totali (16:00 - 18:00 ogni giornata formativa)	on line	UnitelmaSapienza SNAD						
Settore I/Risorse Umane		Aggiornamento del Codice di Comportamneto alla luce delle nuove modalità di Lavoro Agile	15/06/2021	3	9:00-12:00		Regione Marche - Formazione Enti Locali						
Settore	Determina dirigenziale	Titolo corso	Data/e svolgimento	n. partecipanti	N. ore	Modalità	Note						
III quadrimestre 2021													
Settore I/Risorse Umane		La previdenza complementare e le novità sull'accesso al Fondo Perseo Sirio	26 e 27 ottobre 2021	3	6 ore totali (9-12 ogni giornata formativa)	on line	Regione Marche - Formazione Enti Locali						
Settore I/Risorse Umane		Green Pass - Avvio controlli e prescrizioni del Dpo	29-ott-21	1	11:00 - 12:00	on line	Maggioli						
Settore I/Risorse Umane		Il Fondo e la contrattazione integrativa	04/11/2021	1	14-17	on line	Regione Marche - Formazione Enti Locali						
Settore I/Risorse Umane		Il P.I.A.O.: rischi, opportunità, impatto organizzativo, problematiche operative, indicazioni metodologiche	13/12/2021	2	9:00-12:00	on line	Regione Marche - Formazione Enti Locali						
Settore I/Risorse Umane		L'assegno unico	15/12/2021	2	11:00 - 12:30	on line	Halley						

Per i corsi a titolo non oneroso, i dati riportati si riferiscono alle attività formative comunicate al Servizio Risorse Umane dai dipendenti interessati.

Purtroppo le risorse di bilancio da destinare alla formazione dei dipendenti sono limitate ed è per questo motivo che il monitoraggio delle attività formative riveste un ruolo centrale per verificare un equo bilanciamento delle risorse tra dipendenti/settori ed anche per analizzare le tematiche formative selezionate.

Oltre ai corsi di formazione a titolo oneroso è importante intercettare le opportunità formative gratuite offerte ad esempio dall'INPS mediante il programma annuale Valore PA oppure dalla Scuola di Formazione della Regione Marche.

Il capitolo specifico per le attività formative ha uno stanziamento complessivo, per l'anno 2021, pari ad € 4.500,00, di cui € 3.581,00 impegnati. Per quanto concerne i corsi a titolo oneroso, emerge che più della metà del budget (circa il 57%) è stato impegnato dal Servizio Risorse Finanziarie, circa un quarto dal Settore I (27%), il 12% circa dal Settore II, mentre il Settore III ha impegnato una quota pressoché irrilevante.

Vista l'emergenza epidemiologica da Covid-19, tutte le attività formative sono state fruite in modalità webinar, alcune sincrone, altre asincrone. L'acquisto di pacchetti di webinar asincroni ha facilitato un maggiore accesso agli stessi da parte di diversi dipendenti interessati alla tematica. Per quanto concerne i corsi a titolo oneroso, n. 12 dipendenti (alcuni hanno partecipato a più webinar di tematiche diverse) hanno partecipato a n. 43 webinar. Le tematiche affrontate sono molto specifiche ed afferiscono alle attività di Servizio/Settore. Non sono stati fruiti corsi afferenti alle soft skills né alle competenze digitali. Infine, per quanto concerne la composizione dei partecipanti ai corsi, si riscontra una netta prevalenza del genere femminile e della categoria D.

Per quanto concerne la formazione gratuita, i corsi INPS del Programma Valore PA meritano un'analisi specifica. Nel corso dell'anno 2021, n. 5 dipendenti di genere femminile, di cui n. 1 Dirigente e n. 4 unità di categoria D, hanno partecipato a n. 3 diversi corsi di formazione, della durata di 40 ore. In questo caso, a parte n. 1 dipendente che ha partecipato ad un corso caratterizzato da un'elevata specificità della tematica (più precisamente "Piano nazionale anticorruzione, codici comportamento e performance, trasparenza ed accesso"), le altre dipendenti hanno invece partecipato a corsi finalizzati ad accrescere le cosiddette soft skills, sia in termini di lingua straniera sia di comunicazione digitale e relazioni con il cittadino.

Infine, per quanto concerne gli altri corsi di formazione gratuiti, emerge che le dipendenti del Settore I hanno fruito dei corsi organizzati ed erogati in modalità webinar, dalla Scuola di Formazione della Regione Marche. Anche in questo caso si tratta soprattutto di tematiche specifiche afferenti alle attività del Settore I. Le partecipanti sono tutte di genere femminile, con qualifica dirigenziale o di categoria C e D. Probabilmente il dato dei corsi gratuiti è sottostimato in quanto sono stati rilevati solo quelli comunicati al Servizio Risorse Umane, come da nota prot. n. 155770 del 25/11/2020, con cui è stato chiesto a tutti i dipendenti, inclusi i Dirigenti, di informare tempestivamente suddetto Servizio in ordine ai corsi gratuiti frequentati.

In conclusione, dal monitoraggio emerge che le attività formative frequentate sono caratterizzate da un'elevata specificità della tematica affrontata, nella quasi totalità dei casi relativa alle attività del Servizio di appartenenza. Nessun dipendente ha frequentato alcun corso afferente all'area informatica. I partecipanti sono per la maggior parte di genere femminile e di categoria D.

3. Il piano della formazione del personale 2022/2024

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

a) valorizzazione del personale

Il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini.

b) uguaglianza e imparzialità

La formazione è offerta a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate.

c) continuità

La formazione è erogata in maniera continuativa.

d) partecipazione

Il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni.

e) efficacia

La formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro.

f) efficienza

La formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

A. Attività formative anno 2022

Le nuove sfide che la Pubblica Amministrazione deve affrontare richiedono di focalizzare l'attività formativa dei dipendenti e dei Dirigenti sulle competenze chiave alla base del nuovo modello lavorativo ed organizzativo: non solo informatica e nuove tecnologie, ma un vero e proprio cambiamento "culturale" in grado di finalizzare la prestazione lavorativa ai risultati attesi ed al "problem solving" e non alla mera presenza fisica, in una logica di "change management", ovvero di gestione del cambiamento organizzativo per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie.

A tal fine giova evidenziare la necessità di intercettare attività formative qualificate e gratuite finalizzate allo sviluppo delle competenze digitali, di quelle manageriali e più in generale delle soft skills, senza tralasciare le attività formative specifiche di aggiornamento sulle varie tematiche/funzioni, in considerazione del contesto normativo in continua evoluzione.

A tal proposito, si sottolinea l'importanza delle attività formative gratuite in favore dei dipendenti pubblici messe a disposizione dall' INPS tramite il Programma Valore PA oppure dalla Scuola di Formazione della Regione Marche.

Inoltre, il 10 gennaio 2022, è stato presentato nella sede del Dipartimento della funzione pubblica "Ri-formare la PA. Il Piano strategico per la formazione dei dipendenti pubblici", finalizzato alla

valorizzazione ed allo sviluppo dei dipendenti pubblici. Il Piano, che offre a ciascun dipendente della PA una opportunità di investimento sul proprio percorso professionale, prevede due ambiti di intervento:

1) PA 110 e lode

Iscrizioni a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni;

2) Syllabus per la formazione digitale

Il 1° febbraio 2022 ha avuto inizio il programma di assesment e formazione digitale rivolto ai dipendenti della pubblica amministrazione, che rappresenta una importante occasione di investimento sul proprio percorso professionale.

Le attività formative dei dipendenti per l'anno 2022 saranno strutturate sulle seguenti direttrici:

a) Formazione/aggiornamento in specifiche tematiche, a valere sulle risorse di bilancio e sulle attività formative gratuite rese disponibili da eventuali Enti, quale la Regione Marche tramite la Scuola di Formazione degli Enti Locali.

b) Formazione/aggiornamento finalizzata ad accrescere le competenze digitali, tramite adesione al progetto Syllabus per la formazione digitale.

Il progetto Syllabus mira a fornire ai dipendenti pubblici (non specialisti IT) una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese. Attraverso la piattaforma per l'assesment delle competenze digitali individuali, basata sul sistema "Syllabus" (www.competenzedigitali.gov.it/syllabus), i dipendenti delle amministrazioni pubbliche che partecipano all'iniziativa possono sostenere un test a risposta multipla (di cui una sola corretta) che si adatta in funzione delle risposte fornite alle domande relative alle singole competenze e possono visualizzare il livello di padronanza raggiunto (base, intermedio o avanzato) per ciascuna di esse (il Syllabus prevede 5 aree di competenza).

Il sistema, al termine dell'assesment, suggerisce i moduli formativi più appropriati per colmare le lacune rilevate e aumentare il proprio livello di padronanza. Al termine della formazione il sistema propone un test di verifica.

Per le amministrazioni, la piattaforma rende disponibili una dashboard per la reportistica relativa ai dati in forma aggregata sia sull'assesment sia sulla fruizione della formazione. In nessun caso le amministrazioni potranno verificare i risultati del singolo dipendente.

Il Servizio Risorse Umane, su indicazioni di ciascun dirigente, ha inserito nella piattaforma formativa n. 59 dipendenti che dovranno effettuare l'assesment nel corso dell'anno 2022 ed a seguire le attività formative proposte. Successivamente il Servizio Risorse Umane procederà ad un'analisi dei dati, così come risultanti dalla piattaforma.

c) Formazione focalizzata sulle cosiddette soft skills mediante risorse di bilancio e mediante adesione ai corsi di formazione proposti dall'INPS per l'anno 2022 attraverso il Programma ValorePA.

d) Formazione/aggiornamento in materia di salute e sicurezza.

Nel corso dell'anno 2022 si prevede lo svolgimento dei seguenti corsi di aggiornamento/formazione per i dipendenti interessati:

- aggiornamento addetto primo soccorso
- formazione nuovo addetto primo soccorso

- formazione nuovo addetto antincendio
- formazione generale per i nuovi assunti
- formazione preposti
- aggiornamento Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Al fine di definire le esigenze formative specifiche dei dipendenti, nel corso dell'anno 2022 si prevede la definizione e somministrazione telematica ai dipendenti di un questionario finalizzato ad aggiornare il proprio fascicolo personale con i dati relativi al titolo/titoli di studio, certificazioni di lingua/informatiche/altre, abilitazioni, nonché allo sviluppo personale in termini di attività formative di base ed avanzate svolte.

B. Attività formative anni 2023/2024

Le attività formative per il biennio 2023/2024 proseguiranno sulle stesse direttrici dell'anno 2022, anche sulla base dei dati del questionario somministrato ai dipendenti nell'anno 2022.

Nel corso dell'anno 2023 si prevede la realizzazione di un corso di formazione rivolto a tutti i dipendenti sulla tematica dell'etica pubblica e del comportamento etico.

In merito alla sicurezza, si prevedono corsi di formazione di base per i nuovi assunti e corsi di aggiornamento per i dipendenti interessati in base alle scadenze previste dal D. Lgs. 81/2008.