

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
DEL COMUNE DI SELVAZZANO
DENTRO
(PIAO) – 2024/2026**



**Sezione 3: Organizzazione e capitale umano
Sottosezione 3.3 Piano Formativo**

Approvato con DGC n.

PIANO FORMAZIONE

Premessa

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente 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.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

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” nonché art. 7, comma 4, il quale dispone che “ Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.”;
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, 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;
- Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- 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, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) 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 dirischio. 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;
- Il contenuto dell'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, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub- responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
 - Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: "1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale";
 - 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 ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:
 - concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".

- Il D.l. n. 44/2023 che introduce il c. 14-sexies all'art. 1 del D.L. 80/2021, convertito con L. 113/2021 prevedendo che le amministrazioni devono indicare gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale;
- La direttiva 24.03.2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione che ha evidenziato come 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.
- Il piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10.01.2022 con lo slogan "RI- Formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", che riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR, non solo giuridici ed economici, ma anche di sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle amministrazioni.

Principi della formazione

Il servizio formazione del Comune di Selvazzano Dentro e quindi il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione delle risorse umane: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Gli attori della formazione

Gli attori della Formazione sono:

- l'Ufficio Risorse Umane: è l'unità organizzativa preposta al servizio formazione.
- Responsabili di settore: sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti assegnati al proprio settore;
- Dipendenti: sono i destinatari della formazione oltre ad essere i destinatari del servizio.

Programma formativo per il triennio

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle seguenti tematiche

- normativa anticorruzione e trasparenza, contenuti, finalità e adempimenti previsti dal PTPC, e dai Codici di comportamento del personale dipendente;
- normativa ed evoluzione giurisprudenziale in materia di appalti e contratti pubblici, PNRR;
- approfondimenti su tematiche settoriali specialistiche;
- contenuti di base ed aggiornamento in tema di sicurezza del lavoro
- riferimenti normativi e procedure operative connesse ai piani digitali per la Pa sia tramite webinar disponibili sull'intranet aziendale, sia con interventi in sede;

- alfabetizzazione e rinforzo competenze informatiche e non solo, tramite portale Syllabus del DFP
- La comunicazione interna ed esterna e la gestione dei conflitti

Il programma formativo può essere aggiornato ed eventualmente integrato, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in aula;
- Formazione attraverso webinar in modalità sincrona ed asincrona;

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive.

I corsi per il triennio 2024-2026

I corsi formativi previsti per il triennio 2023-2025 sono pertanto i seguenti:

TEMI DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE DIPENDENTE 2023-2024-2025				
AREE TEMATICHE	CORSI	24	25	26
	Syllabus per le competenze digitali e sicurezza informatica (progetto della FP per l'alfabetizzazione informatica dei dipendenti pubblici organizzato per aree tematiche e livelli di padronanza)	X	X	X
	Processo di transizione al digitale, cyber security (tramite progetto Halley campus e Formazione openID Connect)	X		
	Dal protocollo informatico al fascicolo digitale e relative conservazione	X	X	
AREA GIURIDICA- AMMINISTRATIVA	Appalti del PNRR/PNC – (offerta formative Anci- corsi esterni)	X	X	X
	Nuovo codice dei contratti (offerta formative Anci- corsi esterni)	X	X	X
	Mepa sotto soglia comunitaria - per affidamenti sotto le soglie comunitarie alla luce del nuovo Codice dei contratti pubblici D. Lgs. 36/2023 (offerta formative Anci- corsi esterni)	X	X	X
	Formazione Anticorruzione Codici di comportamento (webinar)	X	X	X
AREE SETTORIALI SPECIFICHE	Formazione specialistica di settore (offerta formativa ANCI, formazione esterna, webinar)	X	X	X
BENESSERE ORGANIZZATIVO	La comunicazione con l'utenza e la gestione dei conflitti (corso in presenza)	X		
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Competenze organizzative specifiche del lavoro agile	X		

Le risorse per la formazione sono assicurate al cap. 241 del bilancio 2024-25-26.