PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2023-2025

Sommario

1. Premessa 3

2. Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza e il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA 3

3. Riferimenti Normativi 4

3.1 Fonti normative interne dell'Ente 8

4. Contesto organizzativo del Comune di SAN PIETRO IN CASALE 10

4.1 Formazione del personale 10

4.2 Reclutamento e qualificazione delle risorse umane 11

4.3 Rendicontazione attività formativa svolta nell'anno precedente e gli Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale stabiliti nel PIAO 2023-2025 11

5. Principi e Finalità della Formazione 13

6. Articolazione programma formativo per il triennio 2023-2025 14

6.1 Formazione obbligatoria 16

6.2 Formazione specialistica trasversale 17

6.3 Formazione continua 17

7. Soggetti coinvolti 18

8. Modalità e regole di erogazione della formazione 19

8.1 E-learnig (piattaforma self rer) 20

8.2 Formazione prevista per il personale neo assunto e reimpiegato in altri ambiti operativi 21

8.3 Erogazione dei singoli corsi 21

8.4 Formazione per dipendenti assunti con contratti a tempo determinato 21

9. Risorse finanziarie 22

10. Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione e l'impatto sul lavoro 22

11. Feedback 23

PRINCIPALI ATTIVITA' FORMATIVE PROGRAMMATE PER IL TRIENNO 2023-2025 24

1. Premessa

Il presente Piano costituisce il documento triennale di programmazione del complesso delle attività formative rivolte al personale dipendente del Comune di SAN PIETRO IN CASALE, in linea con i principi e gli obblighi previsti dalla normativa vigente. Il Piano definisce le linee formative su un orizzonte triennale tenendo conto, dei nuovi scenari di sviluppo previsti dal Piano nazionale di Ripresa e Resilienza.

La progettazione e programmazione di un innovativo Piano Triennale della Formazione è strategica per l'ammodernamento di un Ente e nasce dalla consapevolezza della necessità di adottare un'adeguata politica delle risorse umane ed una efficace gestione del personale in chiave di sviluppo.

2. Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza e il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA

Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza italiano, approvato il 13 luglio 2021 attraverso la decisione del Consiglio Europeo, si articola in sedici *Componenti*, le quali sono raggruppate in sei *Missioni*: **Digitalizzazione**, **innovazione, competitività e cultura, Rivoluzione verde e Transizione Ecologica, Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile, Istruzione e Ricerca, Inclusione e Coesione, Salute**.

In particolare, la Missione "**Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura**" ha l'obiettivo di modernizzare la Pubblica Amministrazione attraverso interventi di digitalizzazione, innovazione e semplificazione e di rafforzare la capacità amministrativa tramite il potenziamento delle competenze del personale. La formazione è, quindi, una leva rilevante per ripensare la PA e renderla il motore dello sviluppo del nostro Paese, in quanto mira a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese e garantire l'efficiente attuazione del PNRR. A tal fine, il 10 gennaio è stato presentato nella sede del Dipartimento della funzione pubblica il *Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA* "Ri-formare la PA". *Persone qualificate per qualificare il Paese*" (di seguito, *Piano*) che sarà finanziato con il fondo appositamente costituito con la legge di bilancio 2022[1].

Il Piano riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR, non solo giuridici ed economici, tradizionalmente oggetto di investimento, ma anche lo sviluppo di competenze manageriali e organizzative per tutte le figure professionali.

In particolare, si segnalano alcuni ambiti di intervento e di interesse:

A) **Formazione Universitaria "PA 110 e lode"**: grazie a un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la pubblica amministrazione con il Ministro

[1] Legge n. 234/2021,comma 613 "*Al fine di conseguire l'obiettivo di una piena formazione digitale, ecologica e amministrativa dei dipendenti della pubblica amministrazione, è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, un apposito fondo per la formazione con una dotazione iniziale di 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022*".

dell'Università e della Ricerca e alla collaborazione della CRUI (Conferenza dei rettori delle Università italiane), i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. Tutte le informazioni sull'offerta formativa riservata ai dipendenti pubblici dagli altri atenei saranno consultabili, e continuamente aggiornate, al link https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode.

B) **Formazione per la transizione al digitale - "*La Piattaforma Syllabus*" per la formazione digitale**: il percorso formativo organizzato in cinque aree e in tre livelli di padronanza individua l'insieme minimo di conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. Particolare attenzione sarà riservata alla *cybersicurezza*, tramite un progetto formativo in via di definizione con il Ministero della Difesa.

Al fine di promuovere lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla *transizione digitale, ecologica e amministrativa*, le Amministrazioni, entro il **30 giugno 2023**, possono aderire all'iniziativa formativa segnalando i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma ***Syllabus*** del Dipartimento della funzione pubblica accessibile al seguente link https://www.syllabus.gov.it/syllabus/. In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende del settore tecnologico. Al termine delle attività formative, l'effettuazione di un test post formazione consente di verificare le competenze acquisite.

C) **Formazione per lo sviluppo delle conoscenze per la transizione ecologica**: il modello formativo utilizzato per le competenze digitali sarà replicato[2] anche per garantire uno sviluppo delle conoscenze/competenze necessarie per tale ambito.

3. Riferimenti Normativi

[2] Ulteriori strumenti per la formazione permanente dei dipendenti pubblici sono messi a disposizione da INPS attraverso il Fondo Gestione Unitaria per le Prestazioni Creditizie e Sociali. Tra questi, il programma "Valore PA" seleziona corsi universitari di formazione proposti da atenei italiani in collaborazione con soggetti pubblici o privati su aree di interesse delle stesse amministrazioni, con il finanziamento delle quote di partecipazione dei dipendenti selezionati. Per garantire alta formazione e aggiornamento professionale qualificato, INPS mette, inoltre, a disposizione dei dipendenti della PA l'accreditamento e il finanziamento di master universitari "executive" di I e II livello.

Il **Piano triennale della formazione del personale (PTF)** del **Comune di SAN PIETRO IN CASALE** si inserisce nel seguente quadro normativo:

- **D.Lgs. n. 165/2001** "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", in particolare l'art. 1, comma 1, lettera c), e art. 7[3];
- **Direttiva** del **Ministro per la funzione pubblica** del **13 dicembre 2001** "*Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni*";
- **Direttiva** del **Ministro per l'innovazione e le tecnologie** e del **Ministro per la funzione pubblica** avente ad oggetto "*Progetti formativi in modalità e-learning nelle pubbliche amministrazioni*" del 6 agosto 2004;
- **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), art 13 "*Formazione informatica dei dipendenti pubblici*"[4];
- **D. Lgs. n. 81/2008** e ss.mm.ii. "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*", in particolare art. 37[5];

[3] **Art.1 co.1 lett.c) D.lgs n. 165/01**, secondo cui "*Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica*". – **Art. 7 D.lgs. n. 165/01**, secondo cui "*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'eta', all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di' priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266*".

[4] La disposizione in parola così statuisce: "*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, nonche' dei temi relativi all'accessibilita' 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 altresi' volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalita' operativa digitale.*".

[5] Secondo cui "*1.Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) 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. 2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo. 3.Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2. 4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro; b) del trasferimento o cambiamento di mansioni; c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. 5.L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. 6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta all'insorgenza di nuovi rischi. 7. 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. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono: a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; b) definizione e individuazione dei fattori di rischio; c) valutazione dei rischi; d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione. 7-bis. La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.* (comma introdotto dall'art. 23 del d.lgs. n. 106 del 2009) 8. *I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, possono avvalersi dei percorsi formativi*

- **Legge n. 190/2012** "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", in particolare, l'art. 1, commi 5, lettera b), comma 8; 10 lettera b) e 11[6];
- Il **D.P.R. n. 62/2013** "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*" in particolare, art. 15, comma 5[7];
- Il **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, in particolare art. 32, paragrafo 4[8];
- **Legge n. 81/2017** "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*" e **Direttiva n. 3 del 2017** *in materia di lavoro agile* del **Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la pubblica amministrazione**;
- **Direttiva** del **Ministro della Pubblica Amministrazione** n. **2/2019** "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", in particolare, il paragrafo 3.5;
- **CCNL 2016-2018** dell'**Area della dirigenza delle Funzioni locali** del **17/12/2020**, in particolare il Capo II "*Formazione*", art. 51;
- **L. 120/2020** "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale*", in particolare, l'art. 7, comma 7 bis[9];
- 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

appositamente definiti, tramite l'accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. 9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626. 10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.".

[6] Tali disposizioni 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, su due livelli differenziati di formazione:
- *livello generale*, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- *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.

[7] *(…) 5. 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.*

[8] *(…) 4. Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento fanno sì che chiunque agisca sotto la loro autorità e abbia accesso a dati personali non tratti tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri.*

[9] *7-bis. Al fine di accelerare le procedure per l'attuazione degli investimenti pubblici e per l'affidamento di appalti e concessioni, è istituito un fondo presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, con dotazione pari a 1 milione di euro per l'anno 2020 e a 2 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022. Tali risorse sono destinate ad iniziative finalizzate all'aggiornamento professionale del responsabile unico del procedimento (RUP) di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.*

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. A tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adatti 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;

- Il "***Decreto Reclutamento***" convertito dalla **legge 113 del 06/08/2021**, in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione** (**PIAO**) per la parte formativa;
- il **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese**" (pubblicato il 10 gennaio 2022) i cui ambiti di intervento sono illustrati in premessa;
- **Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche** del **22/07/2022** adottate dal **Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia**;
- **CCNL 2019-2021** del **Comparto Funzioni Locali** del **16/11/2022**, in particolare, il capo V "*Formazione del personale*", artt. 54, 55 e 56[10];

[10] **Art. 54** Principi generali e finalità della formazione: "*1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. 2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. 3. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno. 4. Le attività di formazione individuate i sensi del comma precedente sono rivolte a: - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti; - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali; - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative; - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo. 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 49-bis del CCNL 21.05.2018.*"
Art. 55 Destinatari e processi della formazione: "*1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. 2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3. 3. Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche. 4. I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto. 5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione*

– **Direttiva** del **23 marzo 2023** a firma del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenza funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di ripresa e Resilienza*"[11].

3.1 Fonti normative interne dell'Ente

Costituiscono fonti normative interne per l'attività formativa dell'Ente i seguenti atti e documenti:

- Il **Documento Unico di Programmazione** (**DUP**) per il **Triennio 2023/2025** approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. **36** del **27/09/2022** e, successivamente, aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. **14** del **14/03/2023**;
- Il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** (**PTPCT**), approvato dall'Ente, per il **triennio 2023-2025**, quale **Sottosezione** *Rischi corruttivi e trasparenza* del presente Piano, giusta deliberazione di G.C. Nr. **18** del **26/01/2023**;
- Il **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PTAP)** approvato, per tutti i

comuni ed integrati. 6. 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. 7. 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. 8. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale. 9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione) possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma. 10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale di cui all'art. 27 (Fascicolo Personale).11. Nell'ambito dell'Organismo Paritetico di cui all'art. 6, comma 2 del presente CCNL: a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale; b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo; c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate. 12. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti. 13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti. 14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 49-ter del CCNL 21.05.2018.".

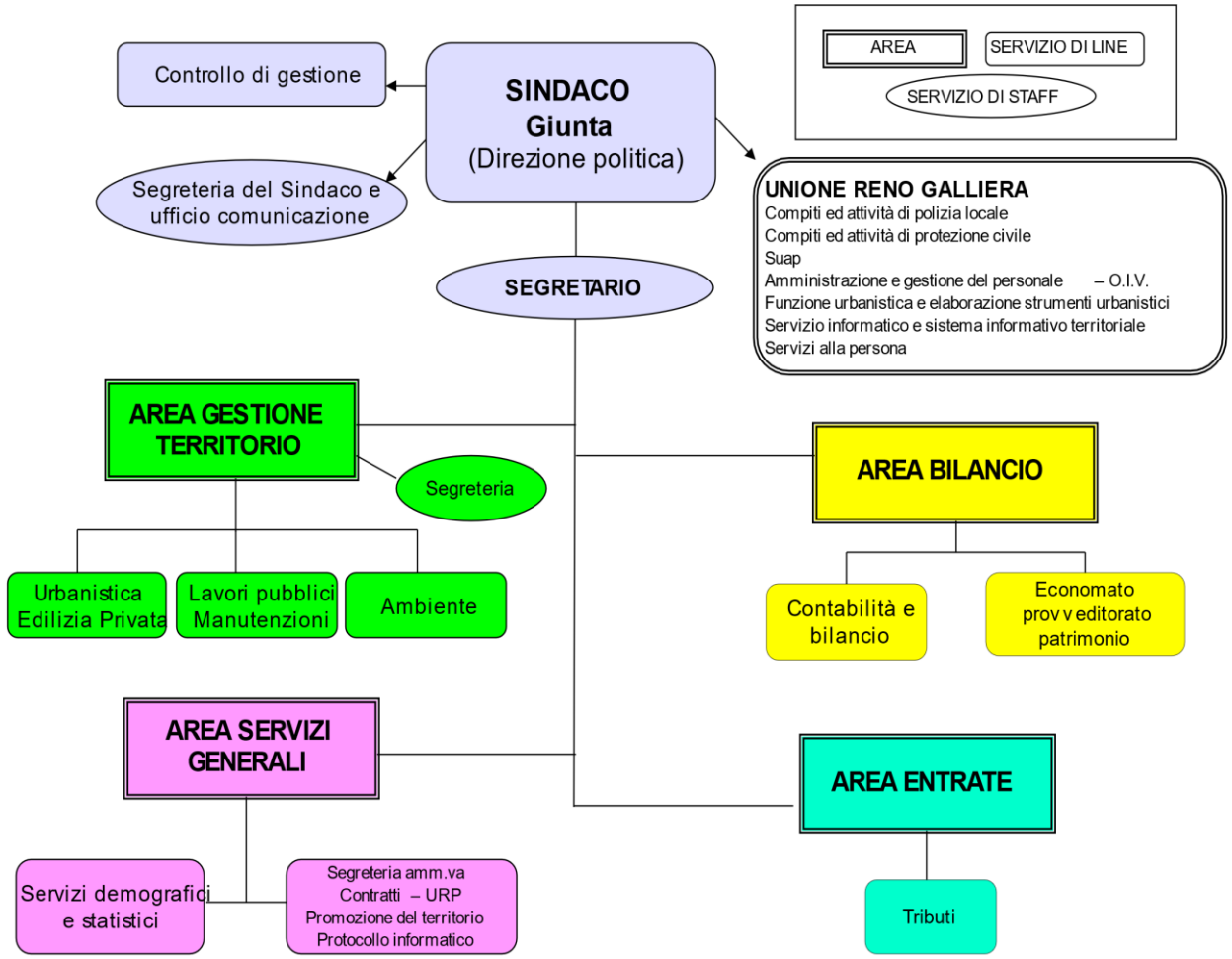
Art. 56 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi: "*1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica. 2. Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base. 3. Gli enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione. 4. Gli Enti, nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.*"

[11] La Direttiva promuove lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa fornendo indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative. Per approfondimenti, consultare il documento al seguente link https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023_marzo/Direttiva_formazione.pdf

Comuni facenti parte dell'**Unione Reno Galliera,** con deliberazione della Giunta dell'Unione n. **3** del **31/01/2023** confluito nella **Sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO** del **PIAO**;

- Il Codice di comportamento dell'Unione Reno Galliera approvato per l'Unione e tutti i Comuni aderenti, tra i quali il **Comune di SAN PIETRO IN CASALE,** approvato con deliberazione di G.C. dell'Unione n. 2 del 14/01/2014, modificato con D.G. dell'Unione n. 72 del 02/08/2016.

4. Contesto organizzativo del Comune di SAN PIETRO IN CASALE



4.1 Formazione del personale

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, rivolte all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane, oltre che con i principi espressi dagli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022, secondo cui, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

La decisione di predisporre un Piano Triennale Formativo per il periodo 2023-2025, nel rispetto della normativa vigente, dimostra la volontà di impegnarsi con convinzione

nelle politiche di sviluppo del personale con l'intento di far crescere professionalmente i dipendenti, garantendo le pari opportunità.

Tra i temi principali su cui saranno articolate le politiche di gestione delle risorse umane nell'arco del programma di mandato, occupano un ruolo cruciale il reclutamento, la qualificazione e la valorizzazione delle risorse umane.

4.2 Reclutamento e qualificazione delle risorse umane

La modifica della normativa sulle capacità assunzionali con il DM 17 aprile 2020, che ha sostituito alla logica del *turnover* quella della sostenibilità strutturale della spesa, ha dato ulteriore spinta alle assunzioni dato che, in base ai nuovi criteri, il **Comune di SAN PIETRO IN CASALE** si è posizionato nella fascia degli enti "virtuosi", con un rapporto spesa di personale su entrate correnti più basso del tetto stabilito.

L'Amministrazione è dunque consapevole della necessità di investire nel reclutamento al massimo consentito, utilizzando tutti gli spazi finanziari ad oggi possibili e tutti gli strumenti di velocizzazione delle procedure inseriti dalla normativa di accompagnamento al PNRR (DL nn. 44 e 80/2021), in modo da compensare i vuoti organici ormai diffusi in tutti i servizi. Contestualmente, dovrà essere condotta un'attività di valutazione delle competenze professionali presenti e attese, in modo da pianificare almeno nel futuro un reclutamento basato non secondo criteri meramente sostitutivi, ma individuando le tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione, ivi comprese le cd. *professionalità emergenti* in ragione dell'evoluzione dei processi lavorativi e degli obiettivi da realizzare. Tale mappatura delle competenze avrà più valenze: non solo per l'acquisizione mirata di nuovo personale, ma anche per pianificare i fabbisogni formativi e orientare il sistema di valutazione e di sviluppo della carriera.

4.3 Rendicontazione attività formativa svolta nell'anno precedente e gli Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale stabiliti nel PIAO 2023-2025

Di seguito, si riportano gli **obiettivi** ed i **risultati attesi** della **formazione per il miglioramento della salute professionale** (Valore Pubblico) dell'Ente, riportati nella **Sezione Organizzazione e Capitale Umano** del presente **PIAO 2023-2025**, approvato con D.G.C. Nr. **64** del **01/06/2023**:

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA (Anno precedente)	TARGET 1° ANNO 2023	TARGET 2° ANNO 2024	TARGET 3° ANNO 2025
Totale corsi di formazione	5	8	10	12
% corsi a distanza / totale corsi	90%	80%	70%	70%
Totale ore di formazione erogate	160h	200h	250h	300h
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	80,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% Ore di formazione erogate a distanza / totale ore corsi	90%	65%	70%	80%
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio	5h,10m	7h	9h	12h
Ore di formazione in **competenze DIGITALI** sul totale delle ore di formazione	36h	48h	60h	72h
Ore di formazione sulle tematiche afferenti la **prevenzione di fenomeni corruttivi**, in attuazioni alle previsioni della **Sezione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA** (ex PTPCT) adottato dall'Ente sul totale delle ore di formazione	90h	90h	90h	90h
Ore di formazione sul **CODICE DI CONDOTTA, SULLE PARI OPPORTUNITÀ E SUL TEMA DELLE VIOLENZE, MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI** (Legge n°4 del 15.01.2021 di ratifica della Convenzione ILO 190) in attuazione di quanto previsto dal **PTAP** adottato dall'Ente sul totale delle ore di formazione	0h	30h	30h	30h
Completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale rispetto al dato iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel Syllabus "Competenze digitali per la PA"[12]	0	30	55	66

[12] Il riferimento per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico è rappresentato dal documento metodologico "***Syllabus delle competenze digitali per la PA***" del Dipartimento della funzione pubblica. Il documento descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell'amministrazione italiana e all'erogazione dei servizi online a cittadini e imprese; le competenze digitali sono organizzate in 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato). Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, entro il **30.06.2023**, le amministrazioni che non hanno ancora avviato i propri dipendenti alla formazione messa a diposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, si registrano sulla piattaforma "*Syllabus*" del Dipartimento (https://syllabus.gov.it), indicando il proprio responsabile della formazione – ovvero, ove non presente, un altro referente – e individuando e abilitando i dipendenti da avviare all'attività formativa. In considerazione dei contenuti delle competenze digitali – relativi, tra l'altro, ai temi della sicurezza informatica, dell'utilizzo degli strumenti di tecnologici e di collaborazione etc. – tale tipo-logia di formazione riveste particolare rilievo per i dipendenti che svolgono la loro prestazione lavorativa anche in modalità agile o da remoto. Entro sei mesi dalla registrazione in piattaforma, le amministrazioni pubbliche, anche nelle more della revisione del PIAO, assicurano il completamento delle attività di *assessment* e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti; le amministrazioni che hanno aderito all'offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica sulle competenze digitali entro il 28 febbraio 2023, assicurano il conseguimento del medesimo risultato entro il 30 settembre 2023.
Per approfondimenti su questo tema si rinvia a **PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**, *Syllabus "Competenze digitali per la PA"*, Roma, 2022, consultabile all'indirizzo: https://www.competenzedigitali.gov.it/fileadmin//user_upload/documenti/28feb22_Syllabus-competenze-digitali-pa_v2.pdf.
Si v., altresì, **Direttiva del 23 marzo 2023** a firma del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenza funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di ripresa e Resilienza*", consultabile al seguente link https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023_marzo/Direttiva_formazione.pdf

5. Principi e Finalità della Formazione

In molteplici ambiti oggi si registrano segnali di cambiamento (culturale, economico, sociale, valoriale) che investono non solo il mondo del lavoro, ma appunto il significato stesso di lavoro, sicuramente diverso da quello di alcuni decenni fa.

In particolare, occorre intervenire sul significato che ha il "lavoro" per il lavoratore, in generale, e pubblico, nello specifico, cosa rende dignitoso per loro il lavoro, portatore di soddisfazione e di crescita personale, degno di essere scelto e mantenuto, oggetto di investimento.

Per attuare una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, il **Comune di SAN PIETRO IN CASALE** assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. Alla luce di quanto previsto a livello nazionale, la formazione dovrà sviluppare le competenze necessarie per l'innovazione e il cambiamento, essere guidata dagli obiettivi di missione e di servizio dell'organizzazione e dal fabbisogno delle amministrazioni, e rappresentare uno strumento per il recupero del senso e del **Valore Pubblico del Lavoro nella PA**.

Lo **sviluppo delle competenze** rappresenta, altresì, insieme alla **digitalizzazione**, al ***recruiting*** e alla **semplificazione**, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021.

Il **Piano integrato delle attività e dell'organizzazione** (**PIAO**), introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, mette in stretta correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel ciclo di gestione della *performance*, tessendo una strategia integrata di gestione delle risorse umane.

La progettazione dei servizi di formazione si ispira ai seguenti principi:

- *Valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi* - la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, e rappresenta, al contempo, un diritto e un dovere del dipendente;
- *Sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali* - i percorsi formativi devono essere volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali previste nel Sistema di Valutazione del **Comune di SAN PIETRO IN CASALE**;
- *Pari opportunità* - l'Amministrazione individua i dipendenti per la partecipazione ai corsi sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;

- *Continuità* - la formazione è erogata in maniera continuativa;
- *Partecipazione* - il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti;
- *Efficacia* – la formazione deve essere monitorata sia attraverso la partecipazione dei dipendenti sopra descritta sia verificando l'impatto sul lavoro.

6. Articolazione programma formativo per il triennio 2023-2025

Gli **obiettivi strategici** perseguiti dal presente Piano sono:

- **Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura**

  Sono riconducibili a questa area di intervento:

  - tutte le **azioni formative previste nei progetti di *change management*** il cui obiettivo primario è investire sul capitale umano. Attraverso il potenziamento e la riqualificazione delle competenze presenti, vengono rafforzate le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili di Area: in particolare, dovranno essere accompagnati a consolidare *il modello di ragionamento per obiettivi*, orientando gli sforzi alla soddisfazione delle esigenze dei Comuni aderenti che a loro si rivolgono, *in un processo di responsabilizzazione in relazione agli obiettivi negoziati e assegnati* e, quindi, formati alla logica di processo, alla cultura del servizio, alla collaborazione inter-funzionale e al lavoro di squadra, alla relazione con l'utente, all'assunzione della responsabilità per il proprio operato, alla valutazione. Si tratta di una **linea formativa** coerente col **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA "Ri-formare la PA"**;
  - **organizzare l'Ente per la gestione delle risorse legate al PNRR**: il **Comune di SAN PIETRO IN CASALE**, aderendo ai fondi del PNRR, dovrà essere in grado di gestire il processo di attuazione attraverso la rendicontazione, il monitoraggio, i controlli e le sanzioni. Pertanto, occorrerà prevedere un percorso di formazione mirata per il personale coinvolto sulla programmazione e rendicontazione dei Bandi Europei;
  - Non ultimi, i **percorsi di formazione in materia di transizione al digitale**: in una società fortemente interconnessa, anche le pubbliche amministrazioni devono rispondere prontamente alle innovazioni in modo da garantire servizi adeguati e supporto alla collettività;
  - **Syllabus competenze digitali per la Pa**. Il **Comune di SAN PIETRO IN CASALE** ha, inoltre, aderito al progetto "***Syllabus competenze digitali per la Pa***" iscrivendo tutti i dipendenti del Comune alla piattaforma governativa "*Competenze Digitali*" per fornire 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.

- **Formazione generale specialistica e aggiornamento professionale continuo**

  Si collocano in questo ambito i percorsi formativi necessari:

  - sia per mantenere e rinforzare il *know how* già posseduto in termini di competenze tecnico/specialistiche, sia per diffondere quelle conoscenze che contribuiscono ad elevare la ***performance* organizzativa** dell'Ente. La formazione specialistica assume carattere di centralità, intesa come diritto del dipendente da conciliare con le esigenze organizzative dell'Ente. In particolare, il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 del PNRR, quali implementazione e completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
  - per sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
  - per supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;

- **Formazione Anticorruzione e trasparenza**

  Sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), oggi confluito nella **Sezione Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione** - **Sottosezione** *Rischi corruttivi e trasparenza* **-**del **PIAO**, mediante un percorso formativo specifico sul tema della prevenzione dei fenomeni di corruzione e malamministrazione. La **Sezione Valore Pubblico, Performance ed Anticorruzione, Sottosezione** *Rischi corruttivi e trasparenza* del **PIAO** adottato dall'Ente prevede la formazione quale elemento basilare dotato di un ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, e sulla quale puntare attraverso l'incremento dei corsi in materia di anticorruzione, appalti e contabilità;

- **Formazione per la sicurezza sul lavoro**

  La formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ha comportato negli anni un sempre maggiore approfondimento delle discipline specialistiche riguardanti i diversi profili professionali e relativi rischi. Sarà, comunque, da

erogare sia una formazione generale ex art. 37 D. Lgs. 81/2008 (particolarmente rilevante per i neoassunti) sia una formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti dal datore di lavoro) come disciplinata dallo stesso D.Lgs. 81/2008 e dalle varie normative settoriali.

- **Formazione sui temi del Piano Triennale delle Azioni Positive** (benessere organizzativo, antidiscriminazione, antiviolenza):

  Saranno attuati interventi sul benessere organizzativo e sui temi delle pari opportunità per sviluppare comportamenti corretti e favorire la sensibilizzazione in tale ambito nonché l'analisi di stress lavoro-correlato e l'adozione di eventuali misure correttive, così come previsto dal sopra citato **Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025**, confluito nella **Sezione ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO** del presente **PIAO**;

- **Formazione mirata al nuovo personale in entrata** (neoassunti):

  La formazione rivolta ai dipendenti neoassunti ha una importanza determinante, perché è in questa fase che il dipendente apprende le conoscenze, le competenze e i valori necessari per integrarsi nell'Ente, massimizzando non solo il proprio contributo professionale, ma anche il proprio coinvolgimento al clima lavorativo ed il senso di appartenenza all'organizzazione;

- **Formazione mirata alla ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività**:

  L'evoluzione assunta dallo scenario lavorativo interno ed esterno del **Comune di SAN PIETRO IN CASALE** degli ultimi anni, che hanno portato ad un turnover di personale dipendente e apicale, hanno comportato l'esigenza di accompagnare i processi di inserimento lavorativo, oltre che del personale neo assunto, anche del personale sottoposto a cambio di mansioni, per trasferire conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo. In quest'ottica il **Comune di SAN PIETRO IN CASALE** prevede un percorso di formazione utile al personale già inserito in un determinato contesto che per ragioni di economicità, efficienza ed efficacia debba essere reimpiegato o affiancato ad altra Area/Servizio/Ufficio per garantire continuità all'azione amministrativa.

Per le **PRINCIPALI ATTIVITA' FORMATIVE PROGRAMMATE PER IL TRIENNO 2023-2025**, si rinvia al l'**ALLEGATO A).**

6.1 Formazione obbligatoria

Specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni

formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** (RPCT), *Dr.ssa Benedetta CUOMO,* altresì Segretario Generale dell'Ente.

Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alle aree esposte a maggiore rischio corruttivo;
- Codice di comportamento;
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Sicurezza sul lavoro.

6.2 Formazione specialistica trasversale

Il presente Piano della formazione potrà, inoltre, essere integrato e completato dai piani di formazione settoriali.

Il piano delle misure formative verrà potenziato con alcuni interventi nel cui ambito sono collocate competenze tecniche e di riqualificazione professionale, accesso a formazione universitaria, percorsi relativi alle competenze digitali.

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai **corsi** attivati dall'**INPS** nell'ambito del **programma Valore-PA**, gratuiti per le amministrazioni che aderiscono a tale programma.

Il **Comune di SAN PIETRO IN CASALE** prevede di aderire al **Programma Formativo INPS Valore-PA edizione 2023** che comprende una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, tra cui progettazione europea, previdenza obbligatoria e complementare, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, *leadership* e *management*.

Si cercherà, infine, di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche realizzate presso i singoli settori, anche in collaborazione con i responsabili di Area.

6.3 Formazione continua

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

7. Soggetti coinvolti

Tra i soggetti coinvolti nell'attività di formazione rilevano:

- l'**Ufficio Personale Associato** presso l'Unione Reno Galliera di cui fa parte il Comune di SAN PIETRO IN CASALE;
- **Responsabili di Area**. Si occupano dei processi di formazione a più livelli, dalla rilevazione dei fabbisogni formativi, all'individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, alla definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, ed alla nomina dei referenti della formazione;
- **Dipendenti**. In qualità di destinatari della formazione oltre che di servizio, vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la definizione a monte per la definizione in dettaglio dei contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali e attraverso la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e, infine, mediante la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite;
- **C.U.G.** - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione;
- **Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza** (**RPTC**). Il comma 8, art. 1, della legge 190/2012, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. La formazione può essere strutturata su due livelli:
    - livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
    - livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli

organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione;

- **Responsabile della trattazione dei dati (RDP o DPO)**. Figura chiamata ad assolvere funzioni di supporto e controllo, consultive, formative e informative relativamente all'applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali. Il coordinamento con il RTD è fondamentale per lo sviluppo di sistemi informativi e servizi *online* conformi ai principi *data protection by default e by design*;
- **Docenti**. I corsi di formazione oggetto del presente Piano potranno essere organizzati nel seguente modo:
  - ***internamente***: mediante l'utilizzo di professionalità interne, quali il Segretario Generale, i Responsabili di Area/Dirigenti ed altro personale qualificato, sulla scorta dell'esperienza maturata e delle conoscenze acquisite nell'ambito della propria attività lavorativa, oltre che delle peculiarità proprie del Comune;
  - ***mediante utilizzo di professionalità esterne all'ente o di enti esterni***. Il sopravvenire di continue modifiche e innovazioni giuridiche rende necessario un costante aggiornamento ed un continuo processo di approfondimento e riflessione per fornire agli operatori gli strumenti che consentano di inserire tali modifiche in un ampio contesto di innovazione della Pubblica Amministrazione. Pertanto, per l'approfondimento di alcune materie specifiche di settore si rende necessario il ricorso a professionalità esterne all'Ente. Nell'ambito delle proposte di corsi organizzati mediante il ricorso alle predette professionalità esterne, verrà di volta in volta valutata la partecipazione a corsi e seminari di formazione specifici in base alle novità normative di settore. Il ricorso a seminari organizzati da soggetti esterni specializzati consente un'ampia chiave di lettura nell'interpretazione delle norme in forma coordinata, che può essere fornita solo da esperti o da coloro che direttamente hanno partecipato alla stesura del progetto di legge. Inoltre, detti corsi costituiscono utili e proficui momenti di confronto tra le diverse problematiche e le soluzioni ipotizzate in ciascuna realtà amministrativa/organizzativa.

8. Modalità e regole di erogazione della formazione

È necessario dare atto che le modalità di erogazione della formazione fino a poco tempo

fa privilegiate hanno subito negli ultimi due anni un radicale mutamento.

L'emergenza Covid, infatti, ha dato un incredibile accelerazione alla diffusione delle modalità di erogazione dei corsi e-learning e a distanza. Anche dopo il superamento della fase emergenziale, la formazione e-learning a distanza e la formazione in presenza continueranno a coesistere, quali modalità ordinarie per la realizzazione dei corsi, dovendosi selezionare la forma più funzionale e opportuna a seconda dei destinatari, del contenuto, e della finalità dei vari programmi di formazione.

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

- Formazione in aula;
- Formazione attraverso *webinar*;
- Formazione in *streaming*.

Resta, infine, favorito il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso le numerose banche dati, libri, riviste e abbonamenti *on-line* tematici che gli uffici hanno a disposizione, patrimonio di consultazione comune per l'aggiornamento continuativo del personale.

8.1 E-learnig (piattaforma self rer)

Il **Comune di SAN PIETRO IN CASALE** privilegerà la formazione a distanza mediata dalla tecnologia, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive ed all'utilizzo della Piattaforma ***Self-PA*** [Sistema di *E-Learning* Federato] per la pubblica amministrazione della Regione Emilia-Romagna. L'Unione Reno Galliera, infatti, con deliberazione della Giunta n. **49** del **09/06/2020**, ha approvato la convenzione con *Self* [*Sistema di E-Learning Federato*] per la Pubblica Amministrazione della Regione Emilia-Romagna, in base alla quale l'ente ha l'opportunità di progettare e fruire di corsi formativi in modalità e-learning.

Vantaggi dell'E-learning:

- Minori costi di formazione – Non bisogna più prenotare aule, far spostare persone e retribuire docenti per ogni sessione;
- Monitoraggio della formazione facilitato – attraverso controllo e segnalazione dello stadio di avanzamento del corso calendarizzato;
- Aggiornamento dei contenuti più immediato – Per modificare un contenuto, basterà aggiornare il corso con pochi clic. I contenuti inoltre, hanno un altissimo grado di personalizzazione;
- Copertura più ampia – Chiunque, con una connessione Internet, può formarsi;

- Possibilità di monitorare l'apprendimento – Grazie a strumenti tecnologici che rilevano i risultati (KPI) e gestiscono la didattica;
- Possibilità di personalizzazione dell'apprendimento da parte dell'utente – Se c'è qualcosa che non capisco, posso decidere di rivedere la lezione, rifare un esercizio, approfondire con il materiale a mia disposizione;
- Superamento delle difficoltà imposte dalle distanze fisiche.

8.2 Formazione prevista per il personale neo assunto e reimpiegato in altri ambiti operativi

E' prevista una giornata di formazione per tutto il personale neo assunto del Comune di San Pietro in Casale, realizzata in collaborazione con l'Ufficio Associato del Personale, con l'obiettivo di favorire l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo dell'Ente nonché di fornire i concetti base di etica pubblica e di legalità.

8.3 Erogazione dei singoli corsi

Verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

I corsi saranno ritenuti validi e verrà rilasciato l'attestato di partecipazione solo se:

- la frequenza sarà pari almeno al 70% del monte ore previsto (tranne per quei corsi in relazione ai quali la normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa);
- sarà superata positivamente la prova finale, se prevista.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso. Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Responsabile apicale dell'Area di assegnazione titolare di P.O. deve confermare, autorizzando la rinuncia.

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio *in itinere* ed *ex post* e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.

8.4 Formazione per dipendenti assunti con contratti a tempo

determinato

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

9. Risorse finanziarie

Dal 2020, non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha, infatti, abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'Amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'Ente.

Si precisa che la spesa per la sicurezza sui luoghi di lavoro è imputata a capitolo diverso da quello della formazione ma è, comunque, doveroso citarla e ricomprenderla nel piano annuale delle attività formative per l'importanza rivestita in quanto, oltre ad ottemperare ad un obbligo di legge, contribuisce a sviluppare consapevolezza e atteggiamenti responsabili nel personale coinvolto.

Attualmente, l'Ente gestisce la formazione in materia di sicurezza in autonomia a valere sul proprio budget e in attesa che sia definita la convezione per la gestione associata del servizio.

Nel bilancio di previsione finanziario 2023-2025, ai P.d.C. Fin. U.1.03.02.04.004 e U.1.03.02.04.999 "Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'ente", sono attualmente assegnati, per l'ANNO 2023, € 2.200,00. Ulteriori risorse potranno essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

10. Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione e l'impatto sul lavoro

In ogni realtà lavorativa la formazione rappresenta un elemento fondamentale di ogni strategia aziendale e deve essere "*effettiva*" ed "*efficace*"[13].

[13] Cfr. DIRETTIVA SULLA FORMAZIONE E LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI richiama e impegna la responsabilità dei dirigenti nella gestione del personale e delle risorse finanziarie ad essa connesse, l'attenzione degli operatori alla qualità della formazione, all'efficienza e all'efficacia dei processi formativi. La formazione, infatti, dovrà essere sviluppata attraverso un sistema di governo, di monitoraggio e controllo che consenta di valutarne l'efficacia e la qualità.

L'efficacia della formazione si concretizza nel trasferimento al lavoro di quanto appreso durante il percorso formativo e nell'uso delle conoscenze e delle capacità in maniera coerente con gli obiettivi dell'organizzazione. In questo senso la formazione assume, dunque, un'importanza strategica per la valorizzazione delle potenzialità di un'organizzazione e dei suoi dipendenti, assicurando resilienza e dunque adattabilità ai cambiamenti tecnologici e organizzativi.

Il Servizio Bilancio programmazione controllo e Economato presso l'Area "Economico/Finanziaria e Controllo" provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono trasmessi al Servizio Personale e Organizzazione per il successivo caricamento nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Affinché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

11. Feedback

Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi. Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa;

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

PRINCIPALI ATTIVITA' FORMATIVE PROGRAMMATE PER IL TRIENNO 2023-2025

	OBIETTIVI STRATEGICI DI FORMAZIONE per raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico *Performance organizzativa*	**AREA TEMATICA**	**MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE**	**ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE**	**DURATA**	**PERSONALE COINVOLTO**
Formazione obbligatoria	Formazione Anticorruzione e trasparenza	Codice di comportamento Misure generali Misure specifiche Aree a maggior rischio corruttivo	☒Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☐ Interna ☒Soggetto esterno ☒SNA ☒INPS – Programma Valore PA ☐ Piattaforma Syllabus ☒ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒Segretario Generale ☒A.P.O. – Responsabili dei servizi ☒Tutti i dipendenti anche in *smartworking*
	Formazione sui temi del Piano Triennale delle Azioni Positive	Come da **PTAP 2023-2025** approvato con deliberazione di G. dell'Unione Reno Galliera Nr. 3 del 31/05/2023 confluito nella **Sezione ORGANIZZAZIONE E**	☒Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☐ Interna ☐ Soggetto esterno ☐SNA ☒INPS – Programma Valore PA	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒Segretario Generale ☒A.P.O. – Responsabili dei servizi ☒ Tutti i dipendenti, anche in *smartworking*

		CAPITALE UMANO del **PIAO**		☐ Piattaforma Syllabus ☐ Prefettura U.T.G.		
	Formazione per la sicurezza sul lavoro	**Formazione generale** ex art. 37 D. Lgs. 81/2008 e **formazione specifica** (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti dal Datore di lavoro – v. anche Formazione settoriale)	☒Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☐ Interna ☐ Soggetto esterno ☐SNA ☒INPS – Programma Valore PA ☐ Piattaforma Syllabus ☐ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☐Segretario Generale ☒A.P.O. cui afferisce il servizio – Responsabile del servizio competente ☒ Dipendenti destinatari di incarichi attribuiti dal Datore di lavoro ☒ Tutti i neoassunti ovvero i neoassunti delle seguenti Aree/servizi interessati:_____
Formazione specialistica trasversale	Formazione mirata al nuovo personale in entrata (neoassunti)	Procedimento amministrativo Ordinamento istituzionale degli EE.LL:	☒Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☐ Interna ☐ Soggetto esterno ☐SNA ☒INPS – Programma Valore PA ☐ Piattaforma Syllabus ☐ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒Segretario Generale ☒A.P.O. – Responsabili dei servizi ☒Tutti i dipendenti, anche in *smartworking* ☒ Tutti i neoassunti

	Formazione settoriale in materia di:	**Nuovo Codice degli Appalti**	☒Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☐ Interna ☐ Soggetto esterno ☒SNA ☒INPS – Programma Valore PA ☐ Piattaforma Syllabus ☒ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒Segretario Generale ☒A.P.O. – Responsabili dei servizi ☒ Dipendenti delle Aree/servizi preposti all'espletamento di attività volte all'affidamento di lavori, servizi e forniture
		Ordinamento finanziario e contabile degli EE.LL.	☒Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☐ Interna ☐ Soggetto esterno ☒SNA ☒INPS – Programma Valore PA ☐ Piattaforma Syllabus ☒ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒Segretario Generale ☒A.P.O. – Responsabili dei servizi ☒Tutti i dipendenti, anche in *smartworking*
		Tributario	☐Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☐ Interna ☐ Soggetto esterno ☒SNA ☒INPS – Programma Valore PA ☐ Piattaforma Syllabus ☐ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒Segretario Generale ☒A.P.O. – Responsabili dei servizi interessati per competenza

		Società partecipate e servizi pubblici locali	☐Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☐ Interna ☐ Soggetto esterno ☒SNA ☒INPS – Programma Valore PA ☐ Piattaforma Syllabus ☐ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒Segretario Generale ☒A.P.O. – Responsabili dei servizi ☒Dipendenti che operano nei settori di interesse
		PNRR	☒Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☐ Interna ☐ Soggetto esterno ☒SNA ☒INPS – Programma Valore PA ☒ Piattaforma Syllabus ☒ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒Segretario Generale ☒A.P.O. – Responsabili dei servizi che operano nei settori di interesse ☒Dipendenti che operano nei settori di interesse
		Rigenerazione urbana e mobilità sostenibile	☒ Formazione in aula ☒ Formazione attraverso *webinar* ☒ Formazione in *streaming*	☒Interna ☐Soggetto esterno ☐SNA ☒INPS – Programma Valore PA ☐ Piattaforma Syllabus ☐ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒A.P.O. – Responsabili dei servizi che operano nei settori di interesse ☒Dipendenti che operano nei settori di interesse

		Approfondimenti tecnici, giuridici ed amministrativi procedimenti edilizi	☒ Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☒Interna ☐Soggetto esterno ☐SNA ☐INPS – Programma Valore PA ☐ Piattaforma Syllabus ☐ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒Segretario Generale ☒A.P.O. – Responsabili dei servizi che operano nei settori di interesse ☒Dipendenti che operano nei settori di interesse
Formazione continua	Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura	Tutti i temi di interesse	☒Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☐ Interna ☐Soggetto esterno ☒SNA ☒INPS – Programma Valore PA ☒ Piattaforma Syllabus ☒ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒Segretario Generale ☒A.P.O. – Responsabili dei servizi ☒Tutti i dipendenti, anche in *smartwarking*
	Formazione generale specialistica e aggiornamento professionale continuo	Tutti i temi di interesse	☒Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☐ Interna ☐Soggetto esterno ☒SNA ☒INPS – Programma Valore PA ☒ Piattaforma Syllabus ☒ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒A.P.O. – Responsabili dei servizi ☒Tutti i dipendenti ☒Personale ricollocato in altro ambito operativo

	Formazione mirata alla ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività	Tutti i temi di interesse	☒Formazione in aula ☒Formazione attraverso *webinar* ☒Formazione in *streaming*	☐ Interna ☐Soggetto esterno ☒SNA ☒INPS – Programma Valore PA ☐ Piattaforma Syllabus ☐ Prefettura U.T.G.	Almeno 2 ore di formazione/anno	☒ Personale ricollocato in altro ambito operativo