

PIANO DELLA FORMAZIONE

2023-2025



SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano

3 Piano della formazione

Premessa – riferimenti normativi

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.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono 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:

- a) l'articolo 1, comma 1, lettera c) del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- b) il D.L. 36/2022, convertito in Legge 79/2022, che ha modificato l'art. 54, comma 7, del D.Lgs. 165/2001 stabilendo che "Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché il trasferimento del personale, (...) sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico";
- c) l'articolo 49-bis del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018 e l'articolo 55 del CCNL funzioni locali del 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 efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- d) 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 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, e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa;
- e) la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - 1) **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - 2) **livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio;
- f) il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, applicabile dal 25 maggio 2018, il quale prevede un obbligo di formazione per tutte le figure presenti nell'organizzazione degli enti (i responsabili del trattamento, gli incaricati...);

g) 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. 2. 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;

h) il D.P.R. 62/2013 rubricato “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” all'articolo 15 comma 5 ha disposto che al personale delle pubbliche amministrazioni siano rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità per 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;

i) il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” il quale dispone all'art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, (...) con particolare riferimento a:*

1) 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 (...) 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 (...).”*

l) il protocollo d'intesa fra il Ministro per la P.A. e il Ministro dell'università e della ricerca del 7 ottobre 2021 nel quale emerge l'importanza dell'accrescimento del livello di formazione

e dell'aggiornamento professionale del personale delle pubbliche amministrazioni, quale leva di effettivo sviluppo delle amministrazioni nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi da erogare a cittadini e imprese, anche nel quadro della efficiente attuazione dei progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

L) la Direttiva sulla formazione residenza del Consiglio dei Ministri della Funzione Pubblica del 24 marzo 2023 “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” con l'obiettivo di formazione e sviluppo di conoscenze, competenze e capacità del personale della pubblica amministrazione nell'ottica di costituire uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione;

Principi fondamentali alla base della programmazione formativa

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmatici.

Si caratterizza infatti come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli

obiettivi programmati; soprattutto negli ultimi anni, la formazione 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.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento.

L'Amministrazione si impegna a promuovere e a favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità.

L'aggiornamento professionale infatti costituisce un impegno costante, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello maggiore di efficienza ed efficacia, nell'assolvimento delle funzioni prescritte e degli obiettivi istituzionali. L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun dipendente acquisisca le specifiche competenze culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura cui è assegnato ed a fronteggiare gli eventuali processi di ristrutturazione organizzativa.

Il ruolo della formazione non è limitato ad interventi straordinari per supportare le strategie di cambiamento, ma va inteso quale strumento essenziale per un adeguamento costante della professionalità del personale.

L'Amministrazione procederà all'erogazione della formazione, attingendo ove possibile alle risorse interne all'ente, nell'ambito della costante e attenta riduzione dei costi (*cf. sicurezza lavoro, rischi corruttivi, informatica ecc.*).

Fasi del processo formativo

- analisi del fabbisogno (invito ai dirigenti, valutazione e comparazione delle necessità formative rappresentate);
- integrazione con le strategie dell'amministrazione;
- **confronto con le rappresentanze sindacali;**
- comparazione tra le esigenze segnalate e le disponibilità finanziarie;
- definizione delle priorità;
- programmazione interventi partendo dall'individuazione delle tematiche comuni a più settori ed a quelle specifiche di settore;
- organizzazione e gestione dei corsi;
- controllo, analisi e valutazione dei risultati;
- aggiornamento banche dati del personale.

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati al fine di valutarne l'efficacia e la qualità.

Piano della formazione anni 2023/2025

Il piano della formazione 2023-2025 è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso del triennio.

Attraverso la predisposizione del piano formativo, si intendono aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

Il piano formativo del Comune di Monselice viene redatto dall'ufficio risorse umane previa richiesta a tutti i dirigenti e titolari di incarichi di elevata qualificazione di esplicitare le necessità formative da programmare per i propri collaboratori.

Di seguito si elenca il programma 2023-2025, informate le Organizzazioni sindacali dell'ente, suddiviso per aree tematiche:

Denominazione Corso	Area Tematica	Risorse umane
Formazione sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico	Anticorruzione- Etica	Tutto il personale
Novità introdotte con il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione		
Formazione Anticorruzione		
Nuovo codice di comportamento aggiornato		
Whistleblowing		
Sicurezza sui luoghi di lavoro Dlgs 81/08	Sicurezza sul Lavoro	Tutto il personale
Corso base, specifico, e aggiornamento sicurezza sui luoghi di lavoro Dlgs 81/08		RLS
Corso base e aggiornamento RLS		Personale individuato
Tecniche antincendio – corso base e aggiornamento		Dirigenti/responsabili
Tecniche primo soccorso – corso base e aggiornamento		Personale Inquadrato nell'area Operatori (ex Cat B operai)
Dlgs 81/08 formazione dirigenti per responsabili settore		
Corsi per addetti a: - conduzione piattaforme elevabili con stabilizzatori – PLE - conduzione di gru e autocarro - conduzione di terne - conduzione di carrelli industriali semoventi con conducente a bordo - utilizzo in sicurezza della motosega		
Formazione generale accordo Stato – Regione, con: - formazione specifica rischio basso; - formazione specifica rischio medio; - formazione specifica integrazione da rischio basso a medio; - formazione particolare e aggiuntiva per preposti		Tutto il personale
Dizione/Comunicazione	Comunicazione	Tutto il personale
Formazione in materia di "Comunicazione" interna ed esterna (L.150/2000)		
Aggiornamento in materia contabile, fiscale, tributaria		Personale individuato
Novità applicative nuovo CCNL dipendenti pubblici 2019-2021 del 16/11/2022		Personale individuato

Pratiche previdenziali – TFS - TFR- Aggiornamenti e trattamenti	Finanziaria/contabile/personale/tributi	Personale individuato
Corsi di formazione alla predisposizione del PIAO ed elaborazione delle sezioni – correlata performance - concetto di valore pubblico e di valutazione integrata – anticorruzione e antimafia		Personale individuato
Formative per i nuovi assunti su varie tematiche di interesse comune e specifico e sugli applicativi in uso nell'ente (es. Portale Presenze). Ove possibile si procederà coinvolgendo il personale interno all'ente		Personale
Il rapporto con il cittadino (amministrazione trasparente, accesso agli atti)	Area Amministrativa	Tutto il personale
Mercato elettronico Pubblica Amministrazione (MePA)		Personale individuato
lingua inglese – conversazione e comprensione della lingua in collaborazione con istituto scolastico		Personale aderente
Corsi di archivista digitale e gestione documentale		Personale individuato
Syllabus – Funzione Pubblica		Tutto il personale
Nuovo codice contratti/appalti		Personale individuato
Sicurezza informatica e protezione dei dati, aggiornamento per nuovi assunti	Informatica e digitale	Tutto il personale
Iscrizione piattaforma Syllabus – Funzione Pubblica		
Misure minime di sicurezza alla luce del GDPR		
Strategie di comportamento a difesa e protezione dei dati		
Informatica di base		
Corsi on line Halley webinar (PNRR)		
Presentazione Piano Informatica		
Formazione obbligatoria per i dipendenti in smart working (halley – cloud)	Lavoro agile	Personale aderente
Nuovo Codice Contratti/Appalti	Area Tecnica	Personale amministrativo e tecnico
Mercato elettronico Pubblica Amministrazione (MePA)		
Sportello SUE		
PNRR, ReGiS: procedure, documentazione, criteri di aggiudicazione, Ruolo del Rup, adempimenti Anac,		
MPA (monitoraggio procedimenti amministrativi), Task Force Appalti		
Anac e verifiche operatori economici		
Analisi approfondita ed operativa sui sottosoglia affidamento diretti e procedure negoziate		
Inquinamento acustico		
Gestione rifiuti		

Gestione SIT (Sistema Informativo Territoriale) e georeferenziazione		
Corso su prevenzione della violenza di genere	Polizia Locale	Personale di Polizia Locale
Corso di addetti al traffico veicolare		
Corso sulle tecniche di Polizia Ambientale e controlli in materia di rifiuti		
Formazione: Addetto cartellonistica stradale e controllo cantieri stradali		
Formazione: Vigilanza commerciale e polizia amministrativa		
Formazione: Prevenzione e contrasto alla ludopatia e gioco di azzardo		
Formazione: Prevenzione e contrasto al bullismo e cyberbullismo		