

COMUNE DI TURRIACO

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025 – 2027

Allegato al PIAO 2025 – 2027

Indice

Premessa e riferimenti normativi	3
Principi della formazione	5
Soggetti coinvolti	5
Articolazione programma formativo per il triennio 2025-2027	6
- Formazione specialistica trasversale	6
- Formazione obbligatoria	7
- Formazione continua	7
Modalità di erogazione della formazione	7
Risorse finanziarie	8
Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione	8
Feedback	8
Programma formativo 2025-2027	9

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

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 indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Il Comune di Turriaco 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.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- 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.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, 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.

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";
- 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 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.
- 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;
 - 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;
 - 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:*
 - 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... 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. ..."*
 - La direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione, pubblicata in data 24 marzo 2023, sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza". La direttiva fornisce, in particolare, "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la

valutazione delle attività formative”, considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance, partendo dalle competenze digitali.

- La direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione, pubblicata in data 24 gennaio 2025, sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica ad oggetto: “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”. La direttiva prevede espressamente che a ciascun dipendente debba essere garantita la partecipazione ad iniziative di formazione per un numero di ore non inferiori a 40. Il responsabile deve promuovere la formazione ed assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di formazione. La formazione deve avere un significato valoriale, produrre cioè un valore:
- 1) per le persone che lavorano
 - 2) per le amministrazioni stesse
 - 3) per i cittadini e le imprese

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale**: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **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;
- **partecipazione**: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia**: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza**: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità**: le modalità di formazione, al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico potranno essere attuate anche in sinergia con i Comuni vicini e con altri soggetti pubblici (ComPa FGV, Insiel, Funzione pubblica – Syllabus)

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Il Servizio Segreteria – Gestione giuridica risorse umane**: E’ l’unità organizzativa preposta al servizio formazione sotto il coordinamento e la direzione della Responsabile del Servizio segreteria che è incaricata pro- tempore alla funzione di Vicesegretario comunale;
- **I Titolare di Posizione Organizzativa**. 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 della direzione di competenza e per l’azione di feedback;
- **Dipendenti**. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i

dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la manifestazione del gradimento anche attraverso l'eventuale compilazione del questionario di gradimento rispetto ai corsi di formazione cui partecipano e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

- **Docenti.** L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi deputati alla realizzazione dei corsi (segretario comunale, dipendenti funzionari Titolari di Posizione Organizzativa), che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

ARTICOLAZIONE del PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027

La formazione del personale per il triennio 2025/2027 è stata preceduta dalla preventiva rilevazione delle risorse umane con il Piano triennale del fabbisogno del personale approvato con deliberazione giunta n. 161 del 13 novembre 2024.

In occasione della predisposizione del piano della formazione ciascuno dei 3 servizi (segreteria, finanziario, tecnico) in cui è articolata la macrostruttura dell'Ente, ha analizzato il proprio fabbisogno e rappresentato le esigenze di formazione per il proprio personale.

L'obiettivo è quello di offrire a tutto il personale dell'ente egue opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **Specialistica trasversale a tutte le direzioni**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente.
- **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro.
- **formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

La formazione specialistica trasversale avrà ad oggetto, in modo prevalente la formazione digitale. La formazione on-line attivata dal Dipartimento della Funzione Pubblica si sviluppa nell'ambito del progetto "Ri- formare la PA" mediante "Syllabus", finalizzata a fornire le competenze digitali necessarie per operare attivamente in modo sicuro, consapevole, collaborativo e orientato al risultato all'interno di una pubblica amministrazione sempre più digitale. A tale fine saranno individuati i nominativi dei dipendenti che parteciperanno alla formazione Syllabus sulle competenze digitali;

Si ricorda in merito che la direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023 stabilisce delle indicazioni circa la percentuale di personale tenuta a seguire la relativa attività di formazione, come segue:

- adesione a Syllabus – l'amministrazione vi ha aderito nel 2023;
- svolgimento della relativa attività di formazione che, nel 2025 deve interessare il 75% del personale, tenuto conto della formazione già svolta negli anni precedenti;

Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la transizione ecologica e amministrativa, secondo un'offerta formativa erogata dal Dipartimento della Funzione Pubblica anche avvalendosi della SNA e di FormezPa.

Secondo la direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica Amministrazione del 2025, inoltre, le pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 40 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa 5,5 giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze. Nuovo è anche l'approccio, in base al quale per il dipendente la formazione è al tempo stesso un diritto e un dovere, da considerare a tutti gli effetti come un'attività lavorativa che impatta sulla carriera, e per le amministrazioni un investimento, e non un costo. La partecipazione ai corsi entra a far parte della valutazione individuale e conta ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e tra le aree o qualifiche diverse.

Il servizio delle Risorse Umane, si è già accreditato attraverso il proprio dirigente alla Piattaforma Syllabus e provvederà ad inserire i nominativi dei dipendenti che dovranno sostenere il corso di formazione, con priorità alla formazione digitale. Sarà cura dell'Ufficio monitorare anche lo stato di partecipazione dei dipendenti che dovranno concludere la propria formazione entro il 31/12/2025.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

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

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, con la collaborazione del Responsabile del Servizio delle Risorse Umane, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

Il personale che dovrà partecipare, sarà individuato dai singoli Responsabili a seconda del ruolo di ciascuno, concordando con gli stessi le modalità di partecipazione (periodo dell'anno, on-line o in presenza etc).

FORMAZIONE CONTINUA

La formazione continua riguarda gli interventi settoriali specialistici finalizzati a rafforzare le competenze specialistiche richiesti nell'ambito di specifici processi di lavoro o aree di attività. La formazione continua è anche quella di aggiornamento qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Per l'acquisizione di tali competenze i dipendenti utilizzeranno principalmente dei servizi di formazione offerti da CompaFVG, con la quale l'Amministrazione ha sottoscritto un protocollo d'intesa per la fruizione da parte dell'Ente dei servizi offerti gratuitamente da ComPA FVG su mandato della Regione Friuli Venezia Giulia e in particolare della formazione gratuita erogata tramite la piattaforma per la formazione LMS di cui ComPA FVG si è dotata.

Con riferimento all'utilizzo degli applicativi legati ai processi di lavoro i dipendenti seguiranno i

corsi messi a disposizione da Insiel relativamente a quelli in uso nell'ente (ADWEB, ASCOT Finanziario, Demografico e Gestione presenze), Gifra – Protocollo, Albo pretorio e sito istituzionale.

Oltre a ciò, per ulteriori esigenze e per materie non coperte dal servizio offerto da ComPA FVG, ciascun ufficio potrà autorizzare il proprio personale a seguire specifici percorsi formativi attraverso la partecipazione a corsi di formazione anche a pagamento.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più adatti in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile deve sollecitare.

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.

Sebbene le spese relative alla formazione stanziati nel bilancio di previsione 2025/2027 siano state incrementate, si dovrà cercare, quanto più possibile di sopperire alle esigenze formative ricorrendo a tutte le opportunità offerte, quali le opportunità gratuite fornite dal web, da ComPaFVG e nell'ambito del progetto Syllabus.

Nel bilancio di previsione 2025/2027 sono stati stanziati per il relativo triennio € 6.450,00 (4.500,00 sul cap 265 e 1.950,00 sul cap. 264) per la formazione del personale dipendente e dei responsabili. Tale stanziamento potrà essere integrato sulla base di ulteriori esigenze formative che dovessero essere segnalate dai Responsabili dei servizi.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il Servizio Personale provvederà periodicamente al monitoraggio dell'attività formativa attraverso la verifica della partecipazione dei dipendenti alle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

FEEDBACK

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

PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027

Corsi obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro

- Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D. Lsg.81/2008 -corso BASE, FORMAZIONE SPECIFICA E AGGIORNAMENTO

Corsi obbligatori in tema di:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale

Formazione generale del personale

Formazione on-line attraverso la piattaforma "Syllabus", finalizzata a fornire le competenze digitali necessarie per operare attivamente in modo sicuro, consapevole, collaborativo e orientato al risultato all'interno di una pubblica amministrazione sempre più digitale. Iscrizione e partecipazione di almeno il 75% dei dipendenti comunali nell'anno 2025, considerando anche quelli che hanno seguito i corsi negli anni precedenti.

Nel 2026 e 2027 si proseguirà con la formazione senza vincoli percentuali ma perseguendo gli obiettivi della direttiva 2025.

Formazione tramite ComPA FVG e attraverso l'utilizzo del programma Valore – PA, per i dipendenti che abbiano le competenze per accedervi e previo accreditamento dell'Amministrazione.

Formazione specifica

Formazione specifica riguardante un numero ristretto di dipendenti ricorrendo all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più adatti in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di

incarichi e/o di servizi.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: JARC VLASTA

CODICE FISCALE: JRCVST66L52E098H

DATA FIRMA: 27/03/2025 12:48:48

IMPRONTA: A8B9AEDB6797B91AB746F8DA7E552D02DAD2098FDEF6003819AD3C69957D708C
DAD2098FDEF6003819AD3C69957D708C981B056EC2CFB10EC0DE2AB2B712C002
981B056EC2CFB10EC0DE2AB2B712C0022DC9574A5B173BB3C47A8DB5EF5B3E8C
2DC9574A5B173BB3C47A8DB5EF5B3E8C059B1C384AFDD2011CAE4C332332D689

NOME: NICOLA PIERI

CODICE FISCALE: PRINCL75T19L424B

DATA FIRMA: 28/03/2025 10:01:52

IMPRONTA: 80ACBF36A1F33B1EAAA95BFA02C5673640EF158381EF0C3203C036356F839A6D
40EF158381EF0C3203C036356F839A6D5F5A4F66753CC802969DE1C973A4594D
5F5A4F66753CC802969DE1C973A4594D7FE59175391A2285A27770B2632E819D
7FE59175391A2285A27770B2632E819DCA9B9268C177DD03FCA091DB265A40E6