

Piano Triennale di Formazione del Personale 2024/2026

Introduzione

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni.

La formazione, l'aggiornamento continuo, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono quindi uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e, quindi, dei servizi ai cittadini.

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa attraverso il Piano della Formazione, lo strumento che definisce le attività di formazione che verranno attuate nel periodo di riferimento e ne delinea i principi e le caratteristiche generali, in termini sia di contenuti sia di risorse.

Il Piano, oltre a costituire il sistema di governo della formazione, rappresenta una opportunità per valorizzare la formazione sotto il duplice aspetto di leva per il cambiamento organizzativo e gestionale e di fonte di "valore aggiunto" per l'amministrazione, tenendo presente e coniugando gli obiettivi strategici, il modello organizzativo e le esigenze del personale.

Normativa di riferimento

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra queste, le principali sono:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale le Amministrazioni devono curare *"la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione"* (art. 7, comma 4);
- il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, "Codice dell'amministrazione digitale" (CAD), ai sensi del quale *"le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione dei piani di formazione, attuano anche politiche formative del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione"*;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 che prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione in materia per tutte le figure presenti nell'organizzazione degli enti;
- il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro", il cui art. 37 dispone che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza..."*;

- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione e che individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti, in seno all'organizzazione, di contrasto alla corruzione, come confermato dall'ANAC da ultimo nel PNA 2022 approvato dal Consiglio dell'Autorità con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023;
- il Decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, il cui articolo 15, comma 5 recita "*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*";
- le direttive sulla formazione e valorizzazione del personale del Dipartimento della Funzione pubblica del 13.12.2001 e del 30.07.2010, nonché la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24.03.2023 ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza";
- il CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022, che riconosce alla formazione del personale un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni e ad essa dedica specifiche disposizioni tra le quali l'art. 54, in tema di principi generali e finalità, e l'art. 55, in merito a destinatari e processi della formazione;

Finalità e principi del Piano

Il Piano della Formazione definisce il modo in cui l'EDA intende impostare il proprio programma delle attività di formazione, gestendo a tal fine le risorse disponibili, in sintonia con gli obiettivi strategici dell'ente, assicurando una forza lavoro competente e qualificata.

In particolare, il Piano della Formazione svolge una funzione strategica per il raggiungimento degli obiettivi specifici dell'EDA, concorre al migliore svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, favorisce la correttezza degli atti, sfrutta gli strumenti tecnologici a disposizione per rendere efficaci ed efficienti gli interventi formativi attuati.

Il Piano della Formazione, oltre a preparare i dipendenti a ricoprire adeguatamente le rispettive posizioni e a promuovere in tutti la consapevolezza del proprio ruolo svolto all'interno dell'Ente, deve anche agevolare lo sviluppo permanente delle potenzialità di ciascun dipendente rispondendo anche ai bisogni di crescita culturale e professionale dei singoli e, di conseguenza, dell'intero personale.

Il Piano non si considera esaustivo di tutti gli interventi formativi che verranno attivati, si focalizza prevalentemente sulla formazione indirizzata alla pluralità dei dipendenti.

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, senza alcuna discriminazione di genere, 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 sono attuate tenendo in debita considerazione le tipologie formative che consentono sia un risparmio economico;
- dinamicità: il Piano è uno strumento di lavoro dinamico che deve essere aggiornato annualmente sulla scorta dei risultati ottenuti e delle esigenze sopravvenute.

Modalità di realizzazione della formazione

I mutamenti organizzativi in atto e l'introduzione di nuove tecnologie, impongono di ridefinire i luoghi, le tecniche e gli strumenti della formazione. Per questo motivo, risulta opportuno prevedere, in via prioritaria, l'utilizzo della formazione a distanza (FAD), nelle diverse modalità di *e-learning* e *webinar*.

La prima offre maggiore libertà e autonomia nell'organizzazione del tempo, in quanto permette di spostare la lezione nel momento più indicato della giornata, la qual cosa è un notevole vantaggio sia per chi lavora sia, considerato l'esiguo organico a disposizione, per l'ente.

La seconda si caratterizza per l'alto tasso di interattività tra insegnante e partecipanti o anche tra i partecipanti stessi, con la possibilità di intervenire in diretta, di partecipare a test e di porre domande come accade per le lezioni frontali in aula.

Occorre, inoltre, tener presente che la FAD presenta dei costi di gran lunga inferiori rispetto alla formazione in presenza, la qual cosa si traduce nella possibilità per l'Ente di ampliare la platea dei partecipanti ai corsi a parità di risorse a disposizione.

In ordine a particolari necessità formative che non possono essere soddisfatte con le modalità sin qui descritte, le relative attività saranno disposte dal Direttore Generale su richiesta del dirigente dell'Area interessata.

Definizione del piano della formazione 2024/2026

Nel corso della vigenza del presente Piano si prevede la realizzazione di una serie di corsi articolati su diversi livelli di formazione:

- Interventi formativi di carattere trasversale, la cui partecipazione sarà estesa all'intero personale in materie quali:
 1. Anticorruzione e trasparenza
 2. Codice di comportamento
 3. Regolamento generale sulla protezione dei dati
 4. Codice dell'Amministrazione Digitale - Utilizzo delle piattaforme digitali
 5. Salute e sicurezza sul lavoro.

- Formazione specifica, rivolta prioritariamente al personale delle Aree interessate, i cui destinatari saranno individuati dai dirigenti di riferimento garantendo un'adeguata rotazione dei partecipanti, in tema di:
 1. Codice dei contratti - Novità ed evoluzione normativa
 2. Affidamenti alle società in house - Controllo analogo
 3. Diritto di accesso agli atti
 4. Gestione risorse umane e finanziarie.

Come già indicato in precedenza, la descrizione delle attività formative sopra riportate deve intendersi a titolo esemplificativo e non esaustivo

Le suddette attività formative saranno eseguite, nelle modalità sopra descritte, avvalendosi di enti e istituti pubblici o privati specializzati nella formazione dei dipendenti pubblici che le erogano mediante iscrizione sulle rispettive piattaforme. A tale riguardo, si sono rivelati sin qui estremamente positivi i webinar organizzati dall'Accademia della P.A., a cui il personale partecipa a seguito dell'adesione alla Fondazione Gazzetta Amministrativa avvenuta nel 2023. Si ritiene, pertanto, di valutare anche le proposte formative similari offerte da enti quali Asmel, FormezPA, PromoPa, solo per citarne alcuni.

Si prevede, inoltre, di usufruire della piattaforma Syllabus (realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA" finanziato a valere sul Programma Operativo Nazionale (PON) "Governance e capacità istituzionale" 2014-2020).

Tale progetto persegue l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

La piattaforma offre ai dipendenti pubblici, in modalità e-learning, una formazione personalizzata che parte da un'attività di verifica delle conoscenze e abilità possedute su cui basare interventi di formazione mirata e di acquisizione e valorizzazione delle competenze in tema di transizione digitale. Infine il Syllabus mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazioni con i principali enti pubblici e privati erogatori di formazione.

Diffusione dei contenuti formativi e del materiale didattico

Il rafforzamento della collaborazione e la condivisione delle informazioni, ai sensi dell'art. 67 del già citato CCNL 2019-2021, costituisce uno degli obiettivi della formazione del personale che usufruisce del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. L'EDA attribuisce a tale obiettivo una valenza generale al fine di conseguire una maggiore diffusione dei contenuti formativi.

Si prevede, pertanto, che, secondo le indicazioni dei dirigenti di riferimento, le conoscenze, il materiale didattico e la documentazione acquisiti dai partecipanti ad un corso siano posti a disposizione di tutti i colleghi interessati.

Risorse finanziarie

Si prevede al momento di confermare lo stesso stanziamento, pari ad Euro 5.000,00 per le singole annualità del triennio, già previsto per il Piano di Formazione 2023/2025. Resta inteso che una più ponderata quantificazione delle risorse occorrenti potrà essere effettuata nel corso della realizzazione del Piano.

Monitoraggio e verifica

Il Servizio Finanziario e Personale provvede alla raccolta delle informazioni riguardanti le attività formative svolte: i partecipanti, le giornate e le ore di partecipazione e la raccolta. I relativi dati e gli attestati di partecipazione prodotti dagli interessati sono archiviati nel fascicolo personale, così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni in merito all'utilità e all'interesse del corso frequentato nonché un giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.