



Città di Cardano al Campo

Piazza Giuseppe Mazzini n. 19 – 21010 Cardano al Campo (VA)

Tel. 0331-266211 Fax 0331-266275

C.F. e P.I. 00221730120

E-mail: protocollo@comune.cardanoalcampo.va.it - PEC: protocollo@cert.comune.cardanoalcampo.va.it

www.comune.cardanoalcampo.va.it

Piano di formazione

Comune di Cardano al Campo

Triennio 2022 – 2024

Sommario

| | |
|--|-----------|
| Premesse e riferimenti normativi | 3 |
| Struttura del piano della formazione anni 2022-2024 | 5 |
| 1) Principi della formazione | 6 |
| 2) Gli attori della formazione..... | 7 |
| 3) Predisposizione del piano formativo 2022-2024 | 8 |
| 4) Piano formativo per il triennio 2022-2024..... | 9 |
| 5) Aree tematiche e interventi formativi | 11 |
| 6) Modalità e regole di erogazione della formazione..... | 13 |
| 7) Finanziamento delle attività di formazione | 14 |

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 e quindi dei servizi alla città.

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

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

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

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

Tra questi, i principali sono:

- il **D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli **artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018**, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il **“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*reskilling*) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La **legge 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il **D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13**), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree 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: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
 - 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- **D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO"** il quale dispone all'art. 37 che:

"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:

 - 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. ...".

Il vigente regolamento di organizzazione, all'art. 4, prevede che la gestione delle risorse umane viene attuata curando costantemente la formazione, l'aggiornamento e la qualificazione del personale.

Struttura del piano della formazione anni 2022-2024

Il seguente piano triennale si struttura nelle seguenti parti:

- 1) Principi della formazione**
- 2) Attori della formazione**
- 3) Predisposizione del piano formativo 2022-2024**
- 4) Programma formativo per il triennio 2022-2024**
- 5) Aree tematiche e interventi formativi specifici**
- 6) Modalità e regole di erogazione della formazione**
- 7) Finanziamento delle attività di formazione**

1) Principi della formazione

Il servizio formazione e quindi il presente Piano si ispirano 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:** la formazione è offerta a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede condivisione dei dipendenti sull'oggetto dei corsi, verifiche del grado di soddisfazione e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione è 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 costi della stessa.

2) Gli attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

- **Il segretario comunale.** Ai sensi del vigente regolamento di organizzazione predispone i piani annuali e pluriennali di formazione e aggiornamento del personale.
- **Il servizio risorse umane.** Ai sensi del vigente regolamento di organizzazione collabora con il segretario comunale alla predisposizione dei piani annuali e pluriennali di formazione e aggiornamento del personale.
- **I funzionari di settore.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza. Nella gestione delle risorse umane curano costantemente la formazione, l'aggiornamento e la qualificazione del personale di competenza.
- **I 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 pre-corso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali;
- **Il C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.** Ha compiti consultivi in relazione al piano formativo dei dipendenti dell'ente. Segnala e promuove la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e 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.
- **Agenzie/enti esterni.** La formazione del personale dipendente è effettuata da docenti e relatori, esperti nelle materie specifiche dei corsi, di norma collaboratori presso società specializzate nell'erogazione dei servizi di formazione.

3) Predisposizione del piano formativo 2022-2024

Le proposte di formazione per il triennio 2022-2024 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a) **Rilevazione dei bisogni formativi** tramite consultazione dei vari funzionari di settore, sulla base delle specifiche esigenze;
- b) **Analisi delle principali disposizioni normative** in materia di obblighi formativi;
- c) **Consultazione del CUG** - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale 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 e 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 (Direttiva 26 giugno 2019 n. 2/2019);
- d) **Correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria** con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza;
- e) **Correlazione con il piano di sviluppo definito nel Piano del lavoro agile** (approvato come sezione del PP 2022).

4) Piano formativo per il triennio 2022-2024

A seguito della rilevazione dei fabbisogni svolta in collaborazione con i funzionari dei singoli settori e sulla base delle premesse di cui ai punti precedenti, sono state individuate le tematiche formative per il piano del triennio 2022-2024, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

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.

L'attività formativa del triennio si svilupperà prevalentemente sulle aree tematiche di seguito riportate. I titoli dei singoli interventi formativi previsti sono riportati nell'ambito di ciascuna area tematica afferente. Per ogni titolo individuato i funzionari svilupperanno la progettazione in dettaglio con l'individuazione e definizione dello specifico target, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione.

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 individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione.

Nello specifico sarà realizzata 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.

Il presente Piano della formazione sarà inoltre integrato e completato dai piani di formazione specifici settoriali, con particolare riferimento ai servizi asilo nido, servizi sociali e Polizia locale.

A integrazione del processo formativo, nel corso dell'anno 2021 è stata effettuata l'adesione alla proposta formulata dalla Provincia di Varese, la quale ha esteso la partecipazione alle attività formative previste dal proprio Piano formativo anche ai Comuni della provincia di Varese, i cui dipendenti siano interessati ad iniziative comuni per similarità di profilo professionale e di mansioni con i dipendenti della Provincia, con lo scopo di favorire l'interscambio di esperienze nel territorio e di promuovere occasioni di crescita professionale.

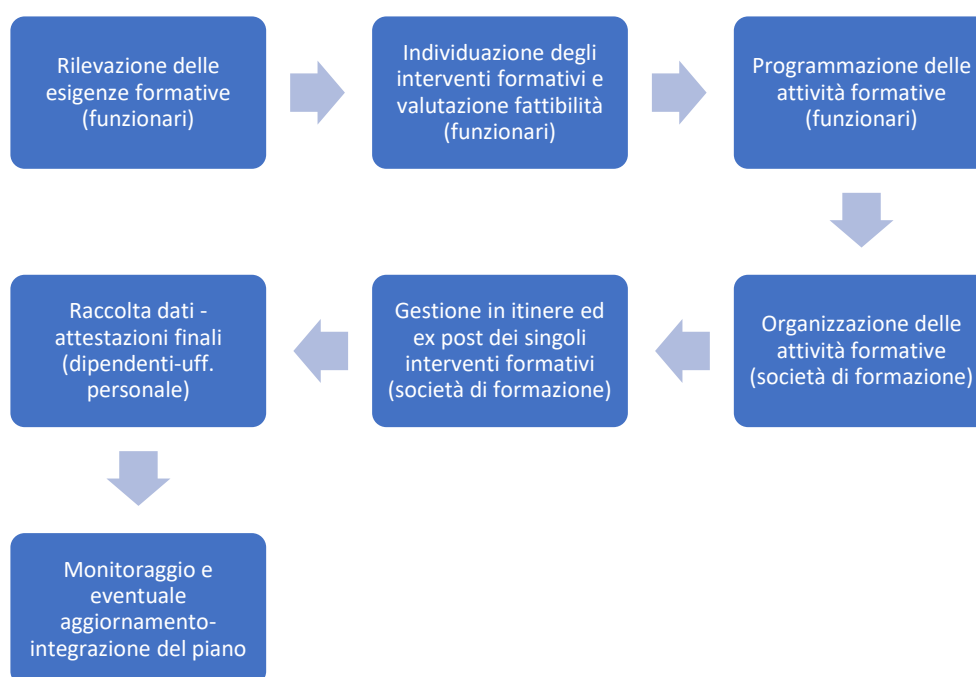
In tale occasione, è stato comunicato alla Provincia l'interesse nelle seguenti aree formative ed ambiti tematici:

| Area formativa | Flag interesse | Ambito tematico | Uffici interessati | n. indicativo dipendenti |
|-----------------------|----------------|--|------------------------|--------------------------|
| Giuridico - normativa | x | Affari generali e segreteria | Segreteria | 3 |
| | x | Anticorruzione e trasparenza (formazione obbligatoria) | Tutti gli uffici | 72 |
| | x | Privacy | Tutti gli uffici | 72 |
| | x | Appalti, gare e contratti | Settori PST – SP – PGR | 10 |
| | x | Archivio e protocollo | Protocollo | 2 |
| | x | Aziende speciali e partecipate | Ragioneria | 1 |

| | | | | |
|--------------------------|---|--|--------------------------------------|----|
| Personale/organizzazione | x | Personale/previdenziale | Personale | 2 |
| Socio-culturale | x | Cultura, sport e turismo | Cultura | 1 |
| | x | Istruzione | Istruzione | 2 |
| | x | Servizi sociali | Servizi sociali | 8 |
| Economico-finanziaria | x | Bilancio e contabilità | Ragioneria | 3 |
| Tecnico specialistica | x | Espropri | Opere pubbliche | 2 |
| | x | Patrimonio e manutenzioni | Manutenzioni | 2 |
| | x | Tecnico, edilizia e urbanistica | Manutenzioni e SUE | 6 |
| | x | Strade e viabilità | Manutenzioni | 2 |
| Digitale | x | RTD | Ragioneria | 1 |
| Welfare | x | CUG | CUG | 4 |
| Informatica | x | Office avanzato | Servizi amministrativi e tecnici | 60 |
| Comunicazione | x | Comunicazione efficace con i cittadini | Servizi di front office | 45 |
| Ulteriori | x | Polizia locale | PL | 9 |
| | x | Personale educativo asilo nido | Nido | 10 |
| | x | Tributi | Tributi | 2 |
| | x | Biblioteca | Biblioteca | 1 |
| | x | Servizi demografici ed elettorali | Anagrafe, stato civile ed elettorale | 6 |

In tale ambito, nel corso dell'anno 2022 la Provincia di Varese ha svolto un modulo formativo gratuito sulla tematica della violenza di genere e violenza nei luoghi di lavoro della durata complessiva di 16 ore (strutturato in quattro incontri di quattro ore in modalità mista) rivolto alle assistenti sociali dei Comuni convenzionati (2 partecipanti del Comune di Cardano al Campo). Dello svolgimento di tale modulo è stata fornita informazione al CUG, in relazione all'attinenza ed alla pertinenza della tematica.

Il ciclo completo di gestione del Piano formativo 2022-2024 è quindi costituito dalle seguenti fasi:



5) Aree tematiche e interventi formativi specifici

| Aree tematiche | Interventi formativi |
|---|---|
| Area giuridica-amministrativa | Procedimenti amministrativi |
| | La redazione degli atti amministrativi |
| | Le principali novità in materia di trasparenza |
| | Tutela dei dati e gestione della privacy |
| | Aggiornamenti normativi relativi a ordinamento enti locali |
| Area codice dei contratti | Il RUP nel nuovo codice degli appalti e delle concessioni |
| | La Gestione della Gara |
| | La Stazione appaltante |
| | Gli acquisti MePA (Mercato elettronico della P.A.) e Sintel |
| | Gli affidamenti diretti |
| Ordinamento contabile ed entrate | La contabilità finanziaria |
| | Il bilancio armonizzato e la gestione finanziaria-contabile |
| | Il principio della competenza potenziata e il nuovo fondo |
| | Il principio della programmazione DUP e PEG |
| | Il Fondo Crediti dubbia esigibilità |
| | La Contabilità Economica |
| | Gestione entrate comunali |
| Gestione del personale | Riforma pubblico impiego |
| | Contrattazione collettiva |
| | I nuovi concorsi e le regole assunzionali |
| Area informatica-digitale | Addestramento ai programmi gestionali |
| | La sicurezza Informatica |
| | Digitalizzazione della PA |
| | La scrivania virtuale: deliberazione, determinazioni, lettere digitali |
| | Dematerializzazione e Digitalizzazione dei procedimenti |
| | Pacchetto office base e avanzato |
| Area pari opportunità | Cultura antidiscriminatoria e diversità di genere |
| Area comunicazione | La comunicazione efficace |
| | Comunicare al telefono |
| | Collaborare nel gruppo di lavoro |
| Area Polizia Locale | Formazione obbligatoria neoassunti |
| | Addestramento utilizzo drone |
| | Misure di controllo correlate alle funzioni di istituto (edilizia, commercio, polizia stradale e giudiziaria) |

Altri corsi saranno fruiti “a catalogo”, secondo le specifiche esigenze dei settori interessati.

Saranno, inoltre, forniti gli eventuali strumenti formativi per la gestione del lavoro agile, secondo il POLA vigente.

| Corsi obbligatori in tema di sicurezza |
|--|
| Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.Lgs. n. 81/2008 - corso BASE (neoassunti) |

| |
|--|
| Percorso formativo dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro - Art.37 D.Lgs. n. 81/2008 - corso BASE - FORMAZIONE SPECIFICA (neoassunti) |
| Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. n. 81/2008 e Accordo Stato-Regioni del 21/12/201 – [AG-GIORNAMENTO] – RLS |
| Aggiornamento per addetti all’antincendio e gestione delle emergenze |
| Aggiornamento per addetti utilizzo defibrillatore (BLSD) |

La formazione è garantita nell’ambito dell’appalto del servizio per l’espletamento dei compiti di responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi di lavoro, sorveglianza sanitaria e attività del medico competente, nonché di rilevazione dello stress lavoro correlato ex d.lgs. 81/2008 - periodo 01.10.2019 – 30.09.2024.

| |
|---|
| Corsi obbligatori in tema di anticorruzione |
| La prevenzione della corruzione |
| Il Codice di Comportamento dei dipendenti |
| Piano Anticorruzione - Aggiornamento formativo |

6) Modalità e regole di erogazione della formazione

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

1. Formazione in aula (nei limiti consentiti dai protocolli anticontagio covid-19);
2. Formazione attraverso webinar;
3. Formazione in streaming.

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive ed all'utilizzo di piattaforme digitali.

Sarà cura dei dipendenti frequentanti trasmettere tempestivamente all'ufficio personale le attestazioni finali di frequenza a corsi e webinar, al fine dell'aggiornamento continuo del fascicolo personale e per la garanzia della completezza dei dati per le finalità statistiche periodiche.

Le attività di formazione organizzate dall'Amministrazione sono considerate come orario di lavoro e concorrono al completamento delle 36 ore settimanali.

L'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.

7) Finanziamento delle attività di formazione

Come previsto dal vigente CCNL, al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del predetto CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

L'art. 57 del d.l. 124/2019 ha eliminato, a decorrere dall'anno 2020, il limite di spesa per la formazione del personale delle Regioni e degli Enti Locali, previsto dall'art. 6, comma 13, del D.L. n. 78/2010 (50% della spesa sostenuta nel 2009).

Le spese per la formazione sono inoltre escluse dal tetto di spesa del personale soggetto al vincolo di contenimento di cui all'art. 1, commi 562 e 557, della L. n. 296/2006.

La quota annua minima di finanziamento prevista dal CCNL risulta garantita dal budget stanziato dal bilancio di previsione dell'ente nei vari capitoli di spesa per il personale.