

## **ALLEGATO F**

### **SEZIONE PIANO FORMAZIONE PERSONALE 2026**

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare 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 ancora più strategica, tenuto conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del *turn over* imposta dalla normativa vigente con personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la Pubblica Amministrazione.

Oggi più che mai, nel corso della crisi pandemica Covid19 e alla luce del Piano di Ripresa e Resilienza presentato dall'Italia per risollevare il Paese, la formazione del personale della pubblica amministrazione è posta al centro della riforma della pubblica amministrazione per incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative con l'obiettivo di sburocratizzare per ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini.

La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

La formazione è pertanto un processo complesso che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

In quest'ottica la formazione è anche, ed al contempo, diritto e dovere del dipendente.

Ciò implica, in primo luogo che l'amministrazione compia un investimento forte e continuo sui processi di formazione, assicurando a tutti i dipendenti percorsi formativi in linea con le loro esigenze professionali ed attivando percorsi di coinvolgimento attivo degli stessi nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa; in secondo luogo, che ciascun dipendente realizzi la partecipazione a percorsi formativi mirati con la finalità di migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità.

Rilevato che in esecuzione della direttiva della funzione pubblica 13/12/2001 avente ad oggetto formazione e valorizzazione del personale della pubblica amministrazione" occorre procedere alla redazione del piano di formazione anno 2023 che avrà validità anche ai fini dell'assegnazione delle indennità e degli incentivi costituendo la partecipazione ai convegni elemento valutativo delle performance dei dipendenti.

Riscontrato che il contratto collettivo degli enti locali prevede apposite disposizioni sulla formazione e precisamente:

- previsione di adeguati ed organici interventi formativi del personale;
- la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento.

Visto che il decreto leg. 165/2001 prevede per tutte le p.a. di curare la formazione del personale garantendo l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della p.a.

Visto che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto

del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- a) Piano triennale del fabbisogno del personale
- b) Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- c) Piano della Performance
- d) Piano delle azioni positive
- e) Piano Organizzativo del Lavoro Agile
- f) Piano triennale della Formazione del Personale

Che la direttiva del ministro Zangrillo del dicastero della pubblica Istruzione del 14 01 2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano segue i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). *“Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche”*. Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. La formazione, come specificato nell’atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.

A tal fine si enuclea il seguente piano di formazione:

Premessa:

ogni dipendente preposto agli uffici e ai servizi di polizia locale dovrà espletare (almeno) 40 ore di formazione utilizzando il sistema Syllabus o piattaforme simili come quella di Ifel e nelle 40 ore dovrà essere compreso un corso in materia di prevenzione corruzione. In specifico dovranno seguirsi i corsi inerenti a:

- **Transizione digitale:** Corsi su intelligenza artificiale (AI), uso di software come Excel e nuovi strumenti per la digitalizzazione.
- **Anticorruzione, trasparenza e privacy:** Formazione obbligatoria su temi quali l'etica pubblica, la privacy (inclusi il GDPR e l'AI Act) e la prevenzione della corruzione.
- **Competenze trasversali e leadership:** Sviluppo di soft skills, intelligenza artificiale, leadership e gestione del team.
- **Transizione amministrativa:** Corsi specifici su MePA, appalti pubblici e altre procedure amministrative inerenti il settore di appartenenza.
- **Principi e valori della PA:** Formazione su etica, inclusione, parità di genere e diversità

Ciascun dipendente provvederà alla scelta dei corsi da seguire, provvedendo alle iscrizioni sulle piattaforme, tranne che per i corsi in materia di prevenzione della corruzione, codice comportamento e privacy che saranno indicati dalla segreteria comunale.

La partecipazione ai corsi e il raggiungimento di 40 ore annuali dovrà essere adeguatamente documentato e il mancato raggiungimento delle ore previste formerà oggetto di valutazione in sede di performance, realizzazione di obiettivi e conseguimento di risultati (indennità di risultato) oltre che in generale in sede di progressioni di carriera.

Relativamente all’operatore esterno, saranno invece individuati appositi corsi di formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro nonché corsi di aggiornamento in materia di primo soccorso, anti incendio e simili.

Monitoraggio: sarà effettuato a cadenza trimestrale o semestrale un monitoraggio sui corsi effettivamente espletati nel 2026.

Il presente allegato viene portato a conoscenza dei dipendenti.