



PIANO DELLA FORMAZIONE DEL COMUNE DI PASIANO DI PORDENONE

Anno 2021

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del _____

Sommario

- INTRODUZIONE
- PIANO FORMATIVO 2021 – MODALITA' FORMATIVE LEGATE ALL'EMERGENZA COVID-19
- CONTENUTI DEL PIANO FORMATIVO
- FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE
- FORMAZIONE CONTINUA
- FORMAZIONE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
- FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA
- MODALITÀ FORMATIVA
- DIMENSIONAMENTO DELLE RISORSE FINANZIARIE
- MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE
- QUESTIONARI DI GRADIMENTO

INTRODUZIONE

La formazione e l'aggiornamento del personale rappresentano una esigenza costante e necessaria, che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e la manutenzione di quelle esistenti, anche come fattore di crescita e innovazione.

In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano peraltro l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Particolare importanza riveste l'attività formativa in materia di anticorruzione e trasparenza, in quanto rientra tra le misure anticorruzione obbligatorie da attuare, rappresentando uno dei più rilevanti strumenti gestionali per arginare il rischio di fenomeni corruttivi, intesi nell'accezione più ampia data dalla L. n. 190/2012 e quindi non confinata puramente all'ambito penalistico.

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.

Per l'analisi dei fabbisogni, nell'ambito del processo di elaborazione di tale Piano, sono stati coinvolti i dirigenti, ai quali è stato richiesto di esporre le esigenze formative correlate alle specifiche funzioni relative agli uffici di propria competenza.

PIANO FORMATIVO 2020 – MODALITA' ORGANIZZATIVE LEGATE ALLA EMERGENZA COVID-19

L'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus COVID-19 ha comportato la sospensione dei corsi e le attività formative in aula e in presenza.

In questo contesto fino al termine dell'emergenza e nella fase post-emergenza le attività formative dovranno essere programmate e realizzate, ove possibile, con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning, ecc.) o attraverso l'utilizzo di sale adeguatamente predisposte assicurando il distanziamento e rispetto delle norme igienico-sanitarie vigenti.

Di conseguenza, almeno per tutto il 2021, la formazione del personale con modalità "*in house*" subirà inevitabilmente rilevanti limitazioni organizzative.

CONTENUTI DEL PIANO FORMATIVO

Il nucleo principale del Piano è rappresentato da interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti alle diverse Aree dell'Ente.

Una parte rilevante delle attività formative sarà riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma Valore-PA, gratuiti per le amministrazioni che aderiscono a tale programma, se riproposta nell'anno 2021.

Un ulteriore spazio formativo di non poco conto è contenuto nel piano organizzativo del lavoro agile, già approvato dalla Giunta Comunale, che vede coinvolto il personale impiegatizio per circa 24 ore e i titolari di posizione organizzativa per circa 35 ore.

Il Piano comprende anche le iniziative volte al costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse specialistico di competenza delle singole aree, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

Specifiche sezioni del Piano sono dedicate alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, misura obbligatoria prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

La formazione trasversale specialistica riguarda azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale.

Le azioni formative specialistiche di tipo trasversale programmate per il 2021 sono sostanzialmente quelle svolte nell'ambito del piano organizzativo del lavoro agile,

approvato dalla Giunta Comunale, al quale si fa rinvio, i cui argomenti vengono di seguito riportati:

Modulo	Titolo	Durata (h)	Quando
1.1	Il lavoro agile come risorsa	1,5	Febbraio
1.2	Conoscere e capire il lavoro agile	2,5	Marzo
1.3	La normativa sul lavoro agile	1,5	Marzo
1.4	La disciplina e la sicurezza sul lavoro agile	1,5	Marzo
1.5	Contratti individuali e contrattazione sindacale	2	Giugno
2.1	Come gestire il cambiamento all'interno della propria organizzazione	2	Aprile
2.2	Leadership e change management	3	Aprile
2.3	Gestione delle riunioni in smart working	2	Aprile
2.4	Team working e comunicazione interna	2	Aprile
3.1	Lavorare per obiettivi	4	Maggio
3.2	Reingegnerizzare i processi e progettare servizi digitali	4	Maggio
3.3	Digitalizzazione della gestione documentale	3	Marzo
3.4	Misurazione e metriche di valutazione dell'impatto dello smart working	2	Maggio
4.1	Io Digitale Smart – Percorso per l'acquisizione di competenze di base in e-learning	11	Da marzo a settembre
4.2	Strumenti di collaborazione online	1,5	Giugno
4.3	Sicurezza informatica	1	Giugno
4.4	Come organizzare la sicurezza informatica dei lavoratori agili	2	Giugno

I singoli interventi formativi sono gratuiti in quanto finanziati dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, nell'ambito del progetto NextPa.

Sempre nell'ambito della formazione specialistica trasversale, i titolari di posizione organizzativa saranno coinvolti in un percorso di formazione sul ciclo della performance e sul sistema di valutazione delle performance organizzative e individuali. Anche tale iniziativa, risulta del tutto gratuita in quanto finanziata dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, nell'ambito del Progetto NextPa.

Infine il Comune avrebbe intenzione di aderire per il 2021 al Programma Formativo INPS Valore-PA che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, tra cui progettazione europea, previdenza obbligatoria e complementare, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management.

Mediante questo programma i funzionari interessati delle amministrazioni che si sono previamente accreditate possono quindi essere segnalati per partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie i cui ambiti sono definiti dall'INPS in base alle esigenze formative rilevate e che sono proposti dalle Università avvalendosi della collaborazione di strutture pubbliche o private dotate di particolare esperienza formativa.

I funzionari delle Amministrazioni accreditate normalmente in autunno possono esprimere le loro preferenze sui corsi che l'INPS ha ritenuto validi sotto il profilo dei contenuti e della professionalità dei formatori, e l'INPS, compatibilmente con le risorse disponibili, attiva i corsi che hanno ottenuto i maggiori consensi in ciascun ambito di materie.

Infine verrà garantita la formazione obbligatoria in materia di privacy nell'ambito dell'incarico di conferito per l'individuazione del DPO.

In aggiunta a tale formazione, nel corso dell'anno potranno essere organizzati anche momenti formativi o focus di aggiornamento rivolti al personale interno in occasione di modifiche riguardanti i processi interni o nuovi regolamenti e disposizioni di servizio a cura del Segretario comunale con l'ausilio di tecnici esterni.

FORMAZIONE CONTINUA

La 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 del Comune.

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

Gli interventi saranno di volta in volta programmati dai titolari di posizione organizzativa, compatibilmente con le risorse disponibili. A tal fine le risorse stanziare nel bilancio di previsione, detratte quelle relative alla formazione obbligatoria, saranno ripartite tra le varie aree in base al numero del personale in servizio all'01/01/2021 escludendo, il personale operaio.

Il personale impiegatizio dovrà dimostrare al 31/12/2021 di aver svolto almeno 10 ore di formazione continua.

FORMAZIONE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Responsabile della prevenzione della corruzione nell'ambito del piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza ha previsto azioni formative obbligatorie nei specialmente nei seguenti ambiti:

- Codice di comportamento;
- Appalti pubblici.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

La frequenza ai corsi è considerata obbligatoria.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA

La formazione di sicurezza nei luoghi di lavoro, riguarda, in generale, i seguenti ambiti:

- Corso sulla sicurezza sul lavoro per neoassunti / tirocinanti
- Aggiornamento periodico lavoratori
- Utilizzo attrezzature di lavoro
- Utilizzo DPI classe III
- Formazione addetti emergenza (prevenzione incendio)
- Formazione addetti emergenza (primo soccorso)
- Aggiornamento periodico addetti emergenza (prevenzione incendio)
- Aggiornamento periodico addetti emergenza (primo soccorso)
- Aggiornamento annuale RLS
- Corso per rischio specifico di mansione lavorativa (in particolare per il personale operaio).

Tale attività sarà programmata, secondo le necessità, dal Responsabile della sicurezza.

MODALITA' FORMATIVA

Nel contesto connesso all'emergenza sanitaria da COVID-19 le attività formative dovranno essere programmate e realizzate, di norma, con il sistema della didattica a distanza.

La formazione "in house", conseguentemente, non potrà adottata come modalità organizzativa principale come negli anni scorsi.

La formazione in presenza sarà possibile solo in situazioni particolari per gruppi ristretti di dipendenti e comunque nel rispetto delle prescrizioni e misure di prevenzione del virus COVID-19.

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorrerà 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 idonei 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. Priorità dovrà essere data al catalogo formativo messo a disposizione dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia per il tramite di Anci – Compa Fvg e Ancrel.

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

DIMENSIONAMENTO DELLE RISORSE FINANZIARIE

A partire dall'anno 2021 cessano di applicarsi 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.

Attualmente non è quindi previsto nessun limite e la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente. Rimangono ferme le norme contrattuali che impongono all'amministrazione lo stanziamento di una percentuale pari almeno all'1% della spesa di personale per lo sviluppo di tutte le attività formative (comprensivo della remunerazione del lavoro straordinario legato a specifiche esigenze di formazione). Alla data di redazione del piano le risorse finanziarie stanziare per tutta l'attività formativa ammontano ad euro 5.000,00=

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il Servizio Personale cura la rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione. I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale della formazione che consente di documentare il percorso formativo di ogni dipendente.

Per l'anno 2021 ogni dipendente con profilo impiegatizio dovrà svolgere almeno 10 ore di formazione continua, oltre ad altre di natura obbligatoria prevista dal presente piano.

QUESTIONARI DI GRADIMENTO

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.

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: PIOVESANA ANDREA
CODICE FISCALE: PVSNDR67S21F770J
DATA FIRMA: 01/07/2021 13:35:40
IMPRONTA: 32481B45AD0FD5BDE72787CB7D4AC247D2BD13A3FC49613A248D06AA69CD01CD
D2BD13A3FC49613A248D06AA69CD01CDC592C63AFDDB7A963B0A481A4E88546A
C592C63AFDDB7A963B0A481A4E88546A2657D100E22F6010101A0AEC9611BA1D
2657D100E22F6010101A0AEC9611BA1D0EA8ADFAEBD643FDDA18E05B35FCAEE1

NOME: SARRI ALESSANDRO
CODICE FISCALE: SRRLSN74A20F770Y
DATA FIRMA: 01/07/2021 14:15:32
IMPRONTA: 9DE1B568CC070B368DB49A57E28128BA4385C59923777B3A56CE253EFDC32E3F
4385C59923777B3A56CE253EFDC32E3FECE39A10B755EB9B2650049D2A8294AB
ECE39A10B755EB9B2650049D2A8294ABEBA3F889DF49E8619EFC3642281ED194
EBA3F889DF49E8619EFC3642281ED1948A5DB1BF28FF372710BACC6629C226C0