

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE

2022 -2024

PREMESSA

Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano l'obbligatorietà, nonché l'importanza della formazione del personale.

Formazione dei dipendenti, aggiornamento continuo e investimento sulle conoscenze costituiscono infatti, una leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Amministrazione poichè la valorizzazione del personale è determinante per il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente stesso.

L' art. 1 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 in materia di formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni prevede espressamente l'obbligo per le Amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del citato decreto, di programmare, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, l'attività formativa, al fine di garantire l'aggiornamento professionale dei dipendenti e disporre al contempo, delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento delle qualità di erogazione dei servizi ai cittadini.

Allo stesso modo, il CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, agli artt. 49-bis e 49-ter (capo VI) dedicati alla formazione del personale, individua i principi generali, le finalità, le metodologie, nonché i destinatari delle attività formative, da programmare con appositi piani per la formazione del personale volti a valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti, e ad incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzati.

Le Pubbliche Amministrazioni, pertanto, ai sensi della normativa sopraindicata, curano la formazione e l'aggiornamento del personale, anche del personale apicale,

garantendo la corrispondenza dei programmi formativi ai criteri di funzionalità e coerenza rispetto agli obiettivi fissati ed ai bisogni emergenti.

Di conseguenza, il piano di formazione del personale è da considerare strumento indispensabile ad assicurare continuità ed efficacia ai processi formativi e di qualificazione dei dipendenti.

La formazione diviene valore aggiunto per il personale, in particolar modo in periodi come quello che sta investendo attualmente la Pubblica Amministrazione, in cui gli apparati pubblici e le rispettive funzioni e procedure sono travolti da continue modifiche normative, volte a cambiare il modo di lavorare e i contesti di riferimento negli Enti Pubblici: l'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus Covid-19 ha comportato, difatti, inizialmente la sospensione delle attività formative, per poi essere riprogrammate, ove possibile, con modalità a distanza o attraverso l'utilizzo di strutture e strumenti adeguatamente predisposti al fine di assicurare il rispetto delle norme igienico-sanitarie vigenti.

FASI DEL PROCESSO FORMATIVO:

- a. Analisi del fabbisogno con la collaborazione dei dirigenti dei diversi Settori/Servizi, al fine di valutare e comparare le necessità formative;
- b. comparazione tra le esigenze evidenziate e disponibilità finanziaria;
- c. definizione priorità formative;
- d. programmazione interventi formativi con individuazione delle tematiche comuni ai settori e specifiche di settore;
- e. organizzazione e gestione dei corsi;
- f. valutazione dei risultati.

PROGRAMMA DI FORMAZIONE

Nella programmazione della formazione del personale per il triennio 2022 – 2024, si è tenuto conto dell'importante evoluzione che ha recentemente interessato la struttura organizzativa di questo Ente, a seguito delle ultime assunzioni, cercando allo stesso tempo di far fronte alle esigenze derivanti dall'emergenza sanitaria: da qui, la

necessità di razionalizzare i servizi, aumentando l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, attraverso un costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse.

Invero nel 2022 il processo formativo ha subito una riduzione in ragione del fatto che l'Ente è stato interessato da un numero elevatissimo di collocamenti a riposo ma anche, da una corposa manovra assunzionale che ha richiesto nell'anno in parola una riorganizzazione dei servizi in considerazione del fatto che il personale neoassunto andava correttamente collocato in base alla propria formazione professionale e culturale e che l'assunzione ha fatto seguito ad una procedura di corso- concorso caratterizzata da una formazione sia teorica che pratica.

Inoltre il 2022 è stato caratterizzato da una ridotta attribuzione di fondi, da destinare alla formazione.

L'attività di formazione che seguirà, necessiterà di stanziamenti in bilancio maggiori e sarà effettuata in collaborazione con i singoli Settori e/o Servizi di questo Comune, quale dimensione costante e fondamentale del lavoro, nonché delle OO. SS., tenendo conto degli obiettivi e delle metodologie formative da adottare, in riferimento ai diversi destinatari, e al fine di garantire e gestire i profondi cambiamenti nella società mediante il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione.

Il Comune di Salerno, sia pure con le ridotte risorse stanziare in bilancio, per l'esercizio 2022 ha fatto fronte alle spese di formazione del personale dipendente, e nel rispetto della normativa vigente in materia, ha individuato una serie di obiettivi:

1. aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
2. garantire l'inserimento professionale al personale neoassunto e al personale ricollocato, a seguito di mobilità interna, e adibito ad altre mansioni;
3. valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
4. fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
5. preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione Comunale favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie

di crescita del territorio;

6. incentivare l'utilizzo di modalità formative innovative quale ad esempio la formazione a distanza on line (FAD).

L'Ente tende ad adottare delle scelte in materia, tali da non compromettere il normale funzionamento dell'Ente ed assicurare a ciascun dipendente la partecipazione ad almeno un corso di formazione.

Le esigenze formative sono soddisfatte mediante l'individuazione di corsi, seminari, convegni realizzati dall'Amministrazione oppure consentendo al personale dipendente di partecipare ad iniziative formative realizzate presso soggetti esterni, nel rispetto dei vincoli organizzativi, di bilancio e della procedura adottata per la gestione della attività formative, assegnando un compito fondamentale ai dirigenti dei diversi settori, ovvero di individuare i partecipanti alle singole iniziative formative tenendo conto delle esigenze tanto del settore che del dipendente.

In particolare, questa Amministrazione, per far fronte alle necessità formative per l'anno 2022, ha aderito all'iniziativa promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per l'innovazione amministrativa, lo sviluppo delle competenze e la comunicazione – *Syllabus "Competenze digitali per la PA"* - basata sul rafforzamento delle competenze per la transizione digitale, che ha visto coinvolto gran parte del personale in modalità e-learning, con una formazione personalizzata, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, e successiva verifica dei progressi attraverso un test post formazione che, una volta superato, abilita l'accesso ai corsi del livello di padronanza superiore.

Attraverso detto strumento formativo, l'Ente ha cercato di colmare il più rapidamente possibile il gap accumulato negli anni in materia digitale. L'attività di formazione suddetta è ancora in corso e proseguirà anche nell'anno 2023

Il Comune di Salerno ha altresì aderito al Programma *"Valore PA"*, promosso da INPS, individuando n. 21 unità di personale, ed esprimendo il proprio fabbisogno formativo rispetto ad "Aree tematiche" specifiche, in particolare:

- Comparto Amministrativo - Internazionalizzazione della PA - *"Progettazione e gestione dei fondi europei - Tecniche per realizzare iniziative innovative e di*

successo a supporto dello sviluppo - Sviluppo sostenibile e transizione ecologica"
(secondo livello – A) n. 06 unità di personale;

- Comparto Amministrativo – Efficienza - *"Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione"* (secondo livello – A) n. 06 unità di personale,

- Comparto Amministrativo - Semplificazione - *"La Transizione Digitale nella P.A.: Novità, scadenze e obblighi. Il Pnrr ed il Piano per l'informatica"* (primo livello) - n. 03 unità di personale;

- Comparto Amministrativo – Efficienza - *"Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali"* (primo livello) - n. 03 unità di personale;

- Comparto Amministrativo – Efficienza – *"Personale, organizzazione e riforma della PA – Pianificazione, misurazione e valutazione della performance"* (primo livello) n. 03 unità di personale;

I dipendenti sono stati altresì coinvolti in altre attività formative, quali:

- il *"Corso di Formazione per Addetti Antincendio in attività a rischio di incendio Medio, ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 e conforme al D.M 10/03/1998"*, organizzato da NIER Ingegneria Spa, al quale hanno partecipato n. 52 dipendenti;

- il *"Corso di Formazione per Addetti al Primo Soccorso, Gruppo B e C, ai sensi del D.M. 388/2003"*, organizzato da NIER Ingegneria Spa, che ha visto coinvolti n. 27 dipendenti;

- il *"Corso di Formazione per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08"*, organizzato da NIER Ingegneria Spa al quale hanno partecipato n. 3 dipendenti.

L'attività formativa è stata altresì pianificata, come anticipato, con il diretto coinvolgimento dei dirigenti dei diversi Settore/Servizi, i quali, in qualità di responsabili della gestione del personale che da essi dipende, sono chiamati espressamente ad individuarne i fabbisogni formativi e a cooperare nelle diverse fasi di attuazione della formazione. Nello specifico:

- il Settore Personale, ha autorizzato la partecipazione di n. 2 dipendenti al Convegno con oggetto *“Le scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni – PIAO – La Programmazione di Fabbisogno del Personale - La capacità assunzionale ordinaria - Assunzioni e PNRR - La disciplina delle progressioni (orizzontale – tra le aree)”*;

- il Settore Affari Generali, ha individuato un corso di formazione base per *“Messi Comunali e Messi Notificatori”*, organizzato dall' Associazione Nazionale Notifiche Atti *“A.N.N.A. MESSI”*, tenutosi in aula virtuale, in due diverse giornate, con esame finale di idoneità all’espletamento delle funzioni di *“messo comunale”*; al corso ha partecipato un dipendente;

- il Servizio Sistemi Informativi, per garantire l’aggiornamento dei dipendenti del proprio Servizio, ha individuato un webinar - con acquisizione del relativo materiale didattico digitale - con oggetto *“La transazione digitale, le novità, le scadenze, il PNRR, gli obblighi dopo il decreto legge 77/2021 (decreto semplificazioni bis) ed il Piano Triennale per l’Informatica nella PA 2021-2023”*, organizzato dalla Società *DIRITTOITALIA.IT*;

- il Settore Personale, su richiesta dei Settori Tecnici di queste Ente, ed in particolare il Settore Opere e Lavori Pubblici, che ha chiesto di adottare i provvedimenti necessari per l’assolvimento degli adempimenti preliminari ex art. 3 del D.M. n. 560/2017 - *DECRETO BIM*, così come modificato dal D.M. del M.I.M.S. n. 312 del 2 agosto 2021- ha provveduto ad individuare i nominativi dei dipendenti (n. 2 unità per Settore) da avviare alla predetta formazione; detta formazione avrà seguito anche nell'anno 2023;

- n. 1 dipendente è stato autorizzato a partecipare a n. 3 corsi di formazione organizzati da ISPRA *“Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale”* presso la Stazione Marittima di Napoli, sulle seguenti tematiche:

1. *“Bonifiche e siti contaminati – Corso introduttivo”*;
2. *“La disciplina delle terre e rocce da scavo”* ;
3. *“Bonifiche e siti contaminati”*.

Lo sforzo formativo posto in essere da questa Amministrazione è orientato a

favorire ancor di più la diffusione delle buone pratiche che permettano di dare risposte concrete ai cittadini, in termini di efficienza dei servizi, di proposte e risoluzione dei problemi, con l'obiettivo di valorizzare le conoscenze già presenti e svilupparne di nuove.

PROGETTAZIONE FORMATIVA

L'Amministrazione si propone di incrementare nel triennio 2022- 2024 gli interventi formativi rivolti ai dipendenti dell'Ente, con l'obiettivo di accrescere le competenze professionali dei singoli, nonché il miglioramento della comunicazione esterna diretta al cittadino.

L'attività formativa verrà realizzata mediante diversi strumenti, in particolare:

- Seminari Informativi, finalizzati alla diffusione di informazioni specialistiche, di durata giornaliera, per far fronte all'esigenza di aggiornamento tempestivo delle conoscenze dei dipendenti su temi, normative, strumenti, metodi e ambiti di innovazione e sviluppo, afferenti alle competenze ad essi attribuite dalla legge;
- Corsi di formazione, interventi formativi volti a sviluppare competenze complesse, nell'ambito dei quali costruire percorsi di integrazione tra i dipendenti dell'Ente; detti interventi saranno resi disponibili anche ai dipendenti assunti con contratti a tempo determinato in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.
- Potenziamento dei progetti formativi già avviati, con un ampliamento dei partecipanti.

L'Ente provvederà inoltre, all'aggiornamento dell'albo di formatori.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle seguenti aree tematiche:

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

Il Piano della formazione verrà inoltre, ulteriormente integrato dalle richieste di

formazione avanzate dai singoli settori, e dalle specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili, sulla base delle risorse finanziarie disponibili e cercando di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche, attraverso la figura del referente della formazione, una figura professionale interna ad ogni settore che per conoscenze e abilità è capace di assumerne il ruolo.

Le attività formative saranno rivolti anche a gruppi di lavoro creati per la realizzazione di progetto- obiettivo al fine di creare momenti di riflessione collettiva e di consolidamento dell'apprendimento.

Altro asse portante della formazione sarà quello di proporre percorsi che consentano ai dipendenti di apprendere tecniche e processi di digitalizzazione fondamentali per lo sviluppo di una moderna PA.

Tutto ciò sarà possibile con il coinvolgimento dei dirigenti, delle organizzazioni sindacali e di un adeguato stanziamento di fondi in bilancio.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Di seguito, i riferimenti normativi, contrattuali e regolamentari che regolano la formazione presso l'Ente:

- il D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze da amministrazioni pubbliche”*;
- la Legge 16 gennaio 2003, n. 3, recante *“Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione”*;
- il D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, recante *“Codice dell'amministrazione digitale”*;
- D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, recante *“Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”*;
- la Direttiva Funzione Pubblica n. 10 del 30/07/2010 e successiva del 13/12/2011, in materia di formazione delle Amministrazioni Pubbliche.

- Legge 6 novembre 2012, n.190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”;
- D.Lgs 26 agosto 2016, n. 179, recante “*Modifiche ed integrazioni al Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ai sensi dell'articolo 1 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla “*Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*”;
- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, recante “*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, inattuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124*”;
- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
- Statuto Comunale;
- Regolamento Formazione del personale dipendente;
- CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.