

COMUNE DI MAGNACAVALLO
Provincia di Mantova

**PIANO PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO
DEL PERSONALE DIPENDENTE – TRIENNIO 2026/2028**

Premessa

La formazione costituisce impegno costante ai fini della valorizzazione delle risorse umane e dell'accrescimento delle professionalità interne all'Ente ed è considerata necessario strumento a supporto di processi innovativi e si sviluppo organizzativo.

Il piano triennale per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente si pone, pertanto, quale strumento di programmazione finalizzato a rispondere alle reali esigenze di sviluppo delle competenze, di arricchimento e riqualificazione professionale.

In particolare, la Direttiva del Ministro per la PA del 14/01/2025 - Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti – “La realizzazione degli ambiziosi obiettivi di sviluppo delle competenze del capitale umano pubblico nella prospettiva della crescita delle persone, del rafforzamento della capacità amministrativa, del miglioramento della performance e della produzione del valore pubblico richiede un significativo ampliamento e un miglioramento coordinato dell'offerta formativa per il settore pubblico.” sottolinea l'importanza di individuare specifici obiettivi in capo ai Dirigenti e agli incaricati di Elevata Qualificazione finalizzati a garantire l'adeguata formazione dei propri collaboratori e dipendenti assegnati.

Viene infatti affermato: “La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.”

Il Piano Triennale della Formazione deve essere "flessibile", costantemente monitorato ed aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto e gli obiettivi dell'Amministrazione.

L'amministrazione incoraggia l'attività formativa, nelle materie di competenza, erogata gratuitamente dalle diverse piattaforme di aggiornamento giuridico e amministrativo (es. IFEL, ASMEL, etc.). In particolare, per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione promossi dal (e necessari per l'attuazione del) PNRR, le amministrazioni si avvalgono in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma “Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni”. La piattaforma Syllabus, per la natura dei contenuti formativi e per le metodologie di apprendimento, costituisce l'entry point del sistema formativo pubblico. Quest'anno, oltre alla piattaforma suddetta, ci avvarremo anche dell'iniziativa di ANCI denominata Zona 40, spazio dedicato alla formazione strategica nella Pubblica Amministrazione, che nasce per aiutare i Comuni ad adeguare i propri piani di sviluppo del personale a quanto previsto dalla cosiddetta Direttiva Zangrillo. Nella Zona 40 è possibile trovare seminari, corsi e

percorsi formativi progettati per fare avvicinare il personale della Pubblica Amministrazione progressivamente e gratuitamente al raggiungimento e al superamento della soglia oraria dell’obbligo formativo.

Così come disposto dalla Direttiva del Ministro per la P.A. del 14/01/2025 “resta in capo ad ogni singola amministrazione la responsabilità di programmare percorsi formativi di approfondimento e di carattere specialistico su ciascuna delle aree di competenza previste dalla Direttiva, come pure di programmare i necessari percorsi di creazione e sviluppo delle competenze tecniche relative alle proprie funzioni caratteristiche”.

L’obiettivo complessivo è rafforzare la cultura organizzativa, promuovere il miglioramento continuo, e accrescere la capacità dell’Ente di affrontare le transizioni digitale, ecologica e amministrativa, nel quadro dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità.

Pertanto, percorsi di formazione specifica possono essere proposti da ciascun Responsabile di Settore / incaricato di Elevata Qualificazione e adottati previa valutazione del Segretario comunale. Sono comunque attivati abbonamenti on line a riviste specialistiche di settore, con cadenza periodica, consultabili da tutti i dipendenti interessati. Oltre a ciò, sono attive le adesioni ad associazioni che forniscono servizi prevalentemente nell’area dell’aggiornamento professionale (Anusca, Anutel). Inoltre, per il personale neoassunto, soprattutto durante il primo anno di lavoro presso l’ente, compreso il periodo di prova, saranno organizzati interventi formativi mirati a fornire i principali riferimenti di base.

Fabbisogni formativi

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma annuale/triennale di formazione si è provveduto ad effettuare una ricognizione del fabbisogno dei diversi Servizi.

Si provvederà a trasmettere copia del presente piano al Rappresentante Sindacale Unitario dell’Ente.

Risorse per la formazione

Le risorse stanziate nel Bilancio 2026 per la formazione del personale, ammontano complessivamente ad € 1.120,00, di cui € 420,00 per la formazione discrezionale ed € 700,00 per quella obbligatoria. Si prevede lo stanziamento della medesima somma anche per gli anni 2027 e 2028, salvo diverse disposizioni normative al riguardo.

Per quanto riguarda la spesa di € 700,00 prevista per la formazione obbligatoria da sostenere in attuazione della Legge n. 190/2012, recante disposizioni in tema di contrasto alla corruzione, si rileva che non opera alcun limite di spesa.

Le risorse stanziate in Bilancio sono gestite in forma congiunta dai Responsabili di Area/servizio al fine di autorizzare la partecipazione ai corsi del personale interessato, previa assunzione atto gestionale di impegno di spesa a cura del competente funzionario.

In aggiunta vanno considerati i corsi promossi gratuitamente da Enti diversi, quelli svolti con risorse umane interne e quelli connessi ad altra tipologia di spesa (consulenze, assistenza software, ecc.).

Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento

All'interno del presente documento si delinea la formazione e l'aggiornamento non solo quale strumento atto a sostenere l'attività dell'Ente, ma anche come opportunità ai singoli dipendenti per l'accrescimento professionale.

Nel concreto le azioni formative sono finalizzate ad un reale incremento sul piano delle conoscenze, competenze e capacità tecnico-gestionali.

In particolare nel corso del triennio 2026/2028 l'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- inserimento di personale di nuova assunzione/nomina;
- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico: in particolare gli adempimenti per la transizione digitale;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionali;
- particolari obiettivi di P.E.G. che implichino conoscenze e competenze nuove.

Verrà promossa la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovracomunali, da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza (ANCI, ANUSCA).

Si prevede la realizzazione di interventi formativi anche con risorse interne ed è inoltre fatto salvo il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico a siti istituzionali o specialistici.

In particolare è previsto l'utilizzo della piattaforma messa a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della Funzione Pubblica denominata Syllabus.

Sono inoltre attivi alcuni abbonamenti a riviste specializzate, anche *online*.

Si elencano gli interventi formativi previsti durante il triennio 2026/2028 su tematiche specifiche dei servizi comunali, all'interno delle quali si ritiene più utile prevedere occasioni di studio e aggiornamento tecnico-professionale:

- Anticorruzione e trasparenza e relativa formazione obbligatoria in relazione alla Legge 190/2012 e s.m.i.;
- Armonizzazione contabile ed innovazioni varie relative ai servizi economico finanziari;
- Privacy e trattamento dei dati personali ai sensi del G.D.P.R.;
- Aggiornamento in materia di procedimenti per appalto di servizi, lavori e forniture;
- Benefici a terzi, sovvenzioni, contributi, sussidi e procedimenti relativi;
- Normativa ISEE;
- Aggiornamenti in materia tributaria;
- Corsi di aggiornamento per i servizi demografici indetti da ANUSCA o altri;
- Aggiornamenti in materia di protocollo informatico, gestione flussi documentali e Amministrazione Digitale;
- Aggiornamenti in materia di gestione personale enti locali, CCNL, assunzioni ecc.;
- Aggiornamenti in materia di concorsi pubblici e selezioni;
- Gestione associata funzioni e servizi comunali;
- Aggiornamenti in materia di commercio/SUAP;

- Aggiornamenti vari in materia di Codice della Strada e per procedimenti della Polizia Locale per il personale addetto;
- Aggiornamenti in materia di edilizia, urbanistica ed ambiente;
- Aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro e relativo testo unico;
- Aggiornamenti obbligatori in materia di HACCP per il personale addetto alla manipolazione, preparazione e somministrazione alimenti;
- Aggiornamenti su procedure e programmi informatici in dotazione agli uffici;
- Aggiornamenti in materia di semplificazione amministrativa, digitalizzazione e gestione procedimenti vari di competenza dei vari servizi ed uffici;
- Aggiornamento in materia di diritto amministrativo, con particolare riguardo ai provvedimenti del Comune ed alla gestione dei procedimenti;
- Corsi di formazione su programmi informatici;
- Aggiornamenti in materia di notifiche e procedimenti del servizio Polizia Locale per il personale addetto;
- Formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;
- Corsi di aggiornamento per personale di nuova assunzione (con utilizzo di graduatorie di altri Enti);
- Aggiornamento in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- Aggiornamento in materia di partecipazione e rendicontazione bandi P.N.R.R.

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si rileva che l'assetto normativo comprende anche il contenuto dei vari decreti attuativi:

- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche eletive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'art. 1 co. 63 della L. 190/2012, approvato con D.Lgs. n. 235/2012;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato il 15 febbraio 2013, in attuazione dei commi 35 e 36 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;
- Disposizioni in materia di inconfondibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della Legge n. 190/2012 e di cui al D.Lgs. n. 39/2013;
- Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con D.P.R. n. 62/2013, in attuazione dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81 e ss.mm.ii..

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente in apposita sezione. Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, al fine di permettere un adeguato aggiornamento annuale.