

P.I.A.O. 2026/2028

SEZIONE 3 Organizzazione e capitale umano

PIANO DELLA FORMAZIONE

Comune di Monteleone Rocca Doria

CONTESTO

Il piano della formazione è parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Premessa

L'acquisizione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Qualsiasi organizzazione, e in particolar modo quella pubblica, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

L'applicazione di tale principio ha riscontrato negli ultimi anni diverse difficoltà, ed è stato realizzato solo parzialmente, per effetto, tra l'altro, della riduzione delle risorse finanziarie determinata dalle politiche di spending review.

La questione della formazione del capitale umano presenta oggi una rinnovata attualità nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori:

- a) una nuova stagione di reclutamenti, che ha comportato, negli ultimi anni, una significativa immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane;
- b) un contesto in rapida evoluzione, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze;
- c) gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito anche "PNRR"), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021.

In particolare, lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): **la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.**

Numerose discipline di settore hanno previsto, nel tempo, specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, il

rafforzamento della capacità amministrativa. Ciò, in ossequio al principio generale secondo il quale la programmazione autonoma, da parte delle amministrazioni, delle attività formative correlate ai propri specifici fabbisogni, è bilanciata dal **dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore.**

Senza pretesa di esaustività, in questa sede si richiama l'obbligatorietà della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica
- h) Impatto sui diritti e le libertà delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali

In termini più generali, la disciplina del PIAO stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere *“finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali”*¹

La formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico rappresentano imprescindibili azioni di accompagnamento e promozione di specifici processi di riforma e di innovazione, dai quali si attendono significativi elementi di discontinuità in termini di *performance*.

Coerentemente con questo principio, considerati gli ambiziosi traguardi di trasformazione e di innovazione della pubblica amministrazione legati alle riforme e agli investimenti attivati dal PNRR, tutta la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni promossa dal Piano e funzionale alla sua attuazione, benché non resa obbligatoria da specifiche norme, **deve essere intesa come “necessaria”, ovvero indispensabile per il conseguimento di milestone e target.**

Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico, ed è compito dei responsabili (EQ) gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale.

Tali principi sono stati recentemente consolidati con l'emanazione, il 23 gennaio 2025, di una direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto **“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”**, nota come “Direttiva Zangrillo”

¹ Sulla necessità del rafforzamento delle conoscenze digitali insiste, in particolare, anche la disciplina pattizia, secondo la quale le amministrazioni *“favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base”*

La Direttiva stabilisce che la promozione della formazione deve essere uno specifico obiettivo di performance di ciascun responsabile, il quale assicura la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione procapite annue, a partire dal 2025, **non inferiore a 40**, pari ad una settimana di formazione per anno.

Il presente Piano mira dunque ad assicurare la corretta rilevanza alla formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, e a realizzare le condizioni per favorire la partecipazione delle persone alle attività formative, sviluppando le competenze e trasformarle in patrimoni dell'intera organizzazione, anche attraverso la costruzione di sistemi di gestione delle conoscenze

Inoltre, va sottolineato come le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze ivi riportate abbiano lo scopo di produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Seppure il Comune di Monteleone Rocca Doria sia un Ente con meno di 50 dipendenti e, quindi, ammessi alla redazione di un PIAO "semplificato" si ritiene che la pianificazione delle attività formative, possa trovare collocazione nella *Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.4 Piano triennale dei fabbisogni del personale del PIAO*, così da sviluppare, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Il CCNL Funzioni Locali del 23.02.2026, per il triennio 2022-2024, dedica l'intero Capo IV alla "Formazione e strumenti di age management", definendo destinatari e processi della formazione (art. 37) e Obiettivi e strumenti di age management (art. 38), confermando la centralità della formazione per lo sviluppo del Sistema pubblico, per la crescita della professionalità del personale dipendente e quale misura generale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

La norma contrattuale rappresenta la "chiusura" della visione contenuta nella Direttiva Zangrillo del 2025 e deve essere trasfusa nel piano della formazione comunale quale parte integrante del PIAO. Il Comune di Monteleone Rocca Doria, unitamente ai comuni aderenti all'Unione di Comuni del Villanova, ha delegato a questa il servizio di Formazione e aggiornamento del personale dipendente ed alla stessa vengono trasmessi i "fabbisogni formativi" affinché vengano individuati e contrattualizzati con enti/soggetti formatori idonei i relativi moduli. Si intende che tali fabbisogni (su impulso dei comuni o proposti dall'Unione) hanno la caratteristica dell'onerosità per cui non preclude la redazione di Piani della formazione comunali che, a partire dalle indicazioni della Direttiva Zangrillo e delle fonti contrattuali, completino, grazie all'accesso alle numerose e qualificate fonti formative ad accesso gratuito (SNA, IFEL, Syllabus ecc) il programma della formazione del proprio personale.

Obiettivi Strategici

1. Raggiungimento delle 40 ore annue di formazione per dipendente
2. Miglioramento della capacità di gestione dei fondi PNRR
3. Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento, anche ai fini della promozione del valore pubblico.

4. Formazione specifica per garantire il corretto bilanciamento privacy-trasparenza
5. Sviluppo delle competenze in materia di transizione ecologica

Materia/ambito	Destinatari	Modalità erogazione formazione	Soggetto formatore	Annualità
SYLLABUS- Formazione digitale di base	Tutti i dipendenti	Utilizzo Piattaforma	e-learning	2026-2028
CYBER SICUREZZA	Tutti i dipendenti	Piattaforma Syllabus	e-learning	2026-2028
COMPETENZE DI LEADERSHIP E LE SOFT SKILL	Funzionari	Da individuare	Da individuare	2026-2028
TRANSIZIONE ECOLOGICA	Dipendenti individuati	Da individuare	Da individuare	2026-2028
Intelligenza Artificiale – Rischi ed Opportunità	Dipendenti individuati	Da individuare	Da individuare	2026-2028
Formazione obbligatoria anticorruzione – Corso base: Prevenzione dei rischi corruttivi, etica, integrità. Codici di comportamento. Trasparenza.	Neo assunti Tutti i dipendenti	In presenza	Unione del Villanova	2026-2028 (minimo 6 ore annue)
Formazione obbligatoria anticorruzione – Corso avanzato: Prevenzione dei rischi corruttivi, etica, integrità. Codici di comportamento. Trasparenza. Mappatura processi	Funzionari ed incaricati di E.Q.	In presenza	Unione del Villanova	2026-2028 (minimo 6 ore annue)
Formazione “privacy”	Tutti i dipendenti gli incaricati di trattamento dati	In presenza	DPO SARDAT	2026 – 2028 (minimo 6 ore annue)
Formazione in materia di prevenzione della sicurezza sui luoghi di lavoro d.Lgs. n. 81/2008	dipendenti comunali somministrati tirocinanti volontari	In presenza	RSPP	

Formazione generale e specialistica

È funzionale a dare piena ed efficace attuazione alle *Missioni istituzionali* del Comune, garantendo l’apporto di conoscenze e competenze normative e tecniche per la conduzione del processo amministrativo e la sua regolarità giuridico – contabile. Rientrano in quest’ambito anche i percorsi formativi inerenti l’utilizzo degli applicativi informatici e la formazione digitale.

Ambiti formazione:

- Pianificazione strategica

- Contrattualistica pubblica; Appalti lavori/servizi/forniture, concessioni
- Gestione del patrimonio immobiliare
- Contabilità
- Tributi
- Affidamenti gestioni impianti sportivi
- Aggiornamento professionale in materia dei servizi demografici
- Aggiornamento professionale Polizia amministrativa

Per ampliare l'offerta formativa, stante il quadro attuale delle risorse, la partecipazione a **corsi gratuiti** è consentita e favorita rispetto a quella di corsi a pagamento, qualora equivalente.

Fascicolo della formazione

Per ciascun dipendente deve essere attivata una "scheda formazione" che riporti i corsi autorizzati e fruiti nel corso dell'esercizio e che consenti il monitoraggio delle ore di formazione complessivamente svolte.

Valenza della formazione ai fini produttività individuale/differenziali economici

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi indicati dal relativo responsabile e, nel caso delle E.Q. indicati in accordo con il segretario comunale, sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento. La formazione costituisce elemento valutato ai fini della produttività nonché in sede di processo per le progressioni all'interno delle aree.

Costo della formazione

Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate.