



# Comune di Casamassima

CITTA' METROPOLITANA DI BARI  
Ufficio Personale

## PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2022 – 2024

1. PREMESSA
2. OBIETTIVI DEL PIANO
3. SOGGETTI COINVOLTI
4. RILEVAZIONE AD ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO
5. TIPOLOGIE DI INTERVENTO
6. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE/SETTORI
7. RISORSE DISPONIBILI
8. GLI INTERVENTI FORMATIVI PER GLI ANNI 2021 – 2023

### 1. PREMESSA

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente 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 sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";

- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

-Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b;

comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.

- Il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

-D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che:

“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:

a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda...

e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

...”

Nell’ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono, quindi, 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 ai 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.

Si tratta quindi di un'attività complessa, che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei prodotti.

Ciò implica, in primo luogo che l'amministrazione compia un investimento forte e continuo sulla 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 al fine di migliorare le proprie competenze professionali, anche attraverso l'individuazione di precisi compiti e responsabilità. Il presente Piano della formazione illustra questo reciproco impegno tra amministrazione e dipendenti.

Il piano della formazione del personale è, dunque, il documento formale, di autorizzazione e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli.

Nel Comune di Casamassima la formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti;
- continuità: deve assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene offerta e progettata a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- condivisione: la programmazione della formazione viene effettuata sulla base della rilevazione dei fabbisogni formativi;
- adeguatezza: i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione specialistica e quella trasversale;
- efficacia: sono indispensabili i monitoraggi in termini di risultati raggiunti anche mediante i questionari di gradimento;
- efficienza: è fondamentale la valutazione e la ponderazione tra la qualità della formazione offerta e il costo della stessa;
- flessibilità: è un documento aperto che viene costantemente aggiornato ed integrato al mutare delle esigenze e degli obiettivi propri dell'Ente.

## **2. OBIETTIVI DEL PIANO**

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il Piano triennale della Formazione intende soddisfare il fabbisogno formativo del personale con priorità assoluta al fine di:

- a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
- b) valorizzare le professionalità presenti nell'Ente;
- c) favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- d) assolvere agli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio.

Si tratterà di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere ed ampliare le competenze) e sia con la crescita culturale di ciascuno, condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

## **3. SOGGETTI COINVOLTI**

I destinatari della formazione sono tutti i dipendenti dell'Ente.

Al fine di evitare di destinare ad attività formativa personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata al tipo di attività formativa programmata, l'individuazione dei partecipanti spetterà ai singoli Responsabili di servizio, previa richiesta del dipendente interessato, e sarà effettuata sulla base dei seguenti elementi:

- attinenza delle mansioni svolte rispetto all'oggetto dei corsi;
- esperienze lavorative.

I Responsabili avranno comunque cura di provvedere, ognuno per il proprio Servizio, ad effettuare una rotazione tra il personale individuato quale destinatario dei corsi di formazione.

Al termine di ogni anno i Responsabili dei Servizi dovranno rendicontare l'attività formativa dei singoli dipendenti al Segretario Generale ed al Responsabile del Servizio del personale.

Sono tendenzialmente escluse, tranne che per la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e privacy, di sicurezza sui luoghi di lavoro, attività formative generalizzate il cui contenuto si rivelerebbe troppo generico e non soddisfacente le necessità formative del personale interessato.

#### **4. RILEVAZIONE ED ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO**

Le attività formative del Piano sono state individuate a seguito di ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente: ogni Responsabile ha manifestato le proprie esigenze in tema di formazione.

La rilevazione dei fabbisogni formativi è stata effettuata a mezzo incontro con i responsabili dei servizi e mediante analisi dell'attività formativa svolta nel precedente esercizio finanziario.

Per la programmazione della formazione si è tenuto conto dei seguenti elementi:

1. correlazione con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, in modo che la formazione costituisca effettivamente una leva per migliorare i risultati;
2. osservanza dei limiti imposti dalla normativa in merito alle risorse finanziarie da impiegare nella formazione.

Il Piano della Formazione 2022/2024 è stato oggetto di apposita informazione preventiva alle organizzazioni sindacali, nonché è stato oggetto di comunicazione preventiva al Segretario Generale, ai Responsabili dei servizi, al Comitato Unico di Garanzia e all'Organismo Interno di Valutazione.

#### **5. TIPOLOGIE DI INTERVENTO**

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- **Formazione interna:** attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. A tal fine ci si potrà avvalere principalmente della collaborazione del Segretario Generale e dei titolari di Posizioni Organizzative nel ruolo di formatori interni che saranno individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- **Formazione mediante incarichi esterni:** svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- **Formazione a catalogo:** attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;
- **Formazione a distanza:** i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar.

Ai sensi dell'art.49-ter del CCNL 2016/2018: *“Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti”.*

*Nota sulla formazione degli anni dal 2020 al 2022: 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 da circa due anni. In questo contesto, le attività formative sono state programmate, trasformate e realizzate, ove possibile, con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning, ecc.).*

#### **6. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE/SETTORI**

L'amministrazione, nella predisposizione del Piano di formazione del personale, tiene conto delle tematiche di comune interesse, prevalentemente attinenti al settore della formazione obbligatoria, e di quelle specifiche ai singoli settori emerse in sede di rilevazione del fabbisogno formativo.

Gli interventi formativi vengono suddivisi secondo le seguenti aree di contenuto prevalente:

- a) area giuridico amministrativa;

- b) area economico finanziaria;  
d) area manageriale/dirigenziale;  
e) area formazione obbligatoria;  
f) area formazione prevista dal piano azioni positive CUG 2022-2024;  
g) area formazione specialistica: deputata ai singoli Servizi i quali programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione.  
L'impegno delle risorse da destinare alla formazione specialistica da parte dei Responsabili dei Servizi sarà effettuato sulla base del budget annuo assegnato.

## 7. RISORSE DISPONIBILI

Le risorse finanziarie a disposizione nel triennio 2022-2024 sono le seguenti:

| <b>Risorse finanziarie</b>  | <b>2022</b>      | <b>2023</b>      | <b>2024</b>           |
|---|------------------|------------------|-----------------------|
| <b>101203111</b> Formazione, aggiornamento, riqualificazione professionale del personale                                    | 12.000,00        | 12.000,00        | <b>Da programmare</b> |
| <b>101103191</b> Formazione obbligatoria finalizzata alla prevenzione della corruzione, tutela della legalità e trasparenza | 1.000,00         | 1.000,00         | <b>Da programmare</b> |
| <b>10120312</b> Formazione privacy  | 3.456,67         | 3.456,67         | <b>Da programmare</b> |
| <b>101203071</b> Miglioramento sicurezza e salute dei lavoratori  | 10.000,00        | 10.000,00        | <b>Da programmare</b> |
| <b>10120312</b> Formazione transizione al digitale  | 5.856,00         | 5.856,00         | <b>Da programmare</b> |
| <b>Totale complessivo</b>   | <b>32.312,67</b> | <b>32.312,67</b> | <b>Da programmare</b> |

## 8. GLI INTERVENTI FORMATIVI PER GLI ANNI 2022 – 2024

| AREA   | MODALITÀ DI SVOLGIMENTO | SPESA PREVISTA 2022 | SPESA PREVISTA 2023 | SPESA PREVISTA 2024 |
|--|-------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| MANAGERIALE/DIRIGENZIALE                           |                         | <b>10120312</b>     | <b>10120312</b>     |                     |
| - Formazione specialistica transizione al digitale | Azienda esterna         | €5.856,00           | €5.856,00           |                     |
|  |                         |                     |                     | da programmare      |

|               |  |                   |                  |                           |
|---------------|--|-------------------|------------------|---------------------------|
|               |  |                   |                  |                           |
| <b>TOTALE</b> |  | <b>€ 5.856,00</b> | <b>€5.856,00</b> | <b>da<br/>programmare</b> |

|   |   |  |  |  |
|---|---|--|--|--|
| FORMAZIONE<br>OBBLIGATORIA<br><br>- Trasparenza e<br>anticorruzione;  | Webinar   | <b>101103191</b><br><b>101203111</b><br><br>€ 4.000,00             | <b>101103191</b><br><b>101203111</b><br><br>€ 4.000,00             | <b>101103191</b><br><b>101203111</b><br><br>€ 4.000,00 |
| <b>TOTALE</b>   |   | <b>€ 4.000,00</b>  | <b>€ 4.000,00</b>  | <b>Da programmare</b>                                  |
| AREA  | MODALITÀ' DI<br>SVOLGIMENTO                                     | SPESA PREVISTA 2022<br><b>101203111</b>                            | SPESA PREVISTA 2023<br><b>101203111</b>                            | SPESA PREVISTA 2024<br><b>101203111</b>                |
| <b>GIURIDICO AMMINISTRATIVA</b><br><br>- Il Codice dei contratti pubblici<br><br>- Protocollo informatico<br><br>- Responsabilità<br>Amministrativa<br><br>- Redazione degli atti<br>amministrativi | webinar<br><br>on site<br><br>Da definire<br>Per l'anno<br>2022 | Corso gratuito<br><br>Corso APK                                    | Corso gratuito Asmel o<br>Anci                                     | da programmare   |
| <b>ECONOMICO FINANZIARIA</b><br><br>- Controllo di gestione   | Da definire   | <b>101203111</b><br>€ 3.000,00                                     | <b>101203111</b><br>€ 3.000,00                                     | <b>101203111</b><br><br>da programmare                 |
| <b>TOTALE</b>   |   | <b>€3.000,00</b>   | <b>€3.000,00</b>   | <b>da<br/>programmare</b>                              |
| <b>FORMAZIONE<br/>OBBLIGATORIA</b><br><br>- Difesa e tutela della privacy<br><br>- Sicurezza e salute dei<br>lavoratori   | Da definire   | <b>10120312</b><br>€3.456,67<br><br><b>101203071</b><br>€10.000,00 | <b>10120312</b><br>€3.456,67<br><br><b>101203071</b><br>€10.000,00 | da programmare   |
| <b>TOTALE</b>   |   | <b>€13.456,67</b>  | <b>€13.456,67</b>  | <b>da<br/>programmare</b>                              |

|   |                             |                        |                        |                        |
|---|-----------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| AREA  | MODALITÀ' DI<br>SVOLGIMENTO | SPESA PREVISTA<br>2022 | SPESA PREVISTA<br>2023 | SPESA PREVISTA<br>2024 |
| FORMAZIONE PREVISTA DAL<br>PIANO AZIONI POSITIVE CUG<br>2022-2024 |                             |                        |                        |                        |

|  |   |          |          |                           |
|--|---|----------|----------|---------------------------|
| - Prevenzione contrasto alle cause di discriminazione individuate nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea | Da definire<br>Con la Consigliera<br>Pari Opportunità | Gratuito | Gratuito | da programmare            |
| <b>TOTALE</b>  |   |          |          | <b>da<br/>programmare</b> |

| AREA  | MODALITÀ' DI SVOLGIMENTO | SPESA PREVISTA 2022<br>CAP. 101203111 | SPESA PREVISTA 2023<br>CAP. 101203111 | SPESA PREVISTA 2024<br>CAP. 101203111 |
|---|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>TOTALE GENERALE SPESA disponibile CAP. 101203111</b> |                          | <b>€6.000,00</b>                      | <b>€6.000,00</b>                      | <b>da<br/>programmare</b>             |

| AREA FORMAZIONE SPECIALISTICA  | MODALITÀ' DI SVOLGIMENTO   | SPESA PREVISTA 2022 | SPESA PREVISTA 2023 | SPESE MISSIONE PER ANNO |
|--|--|---------------------|---------------------|-------------------------|
| -SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI  | Formazione sul personale<br><br>Formazione nuova legge finanziaria | € 434,00            | €1.200,00           |                         |
| - SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE                  |  | €1.000,00           |                     |                         |
| - SERVIZIO FINANZIARIO ed ENTRATE  |  | €1.132,00           | €1.200,00           |                         |
| - SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E PROGETTAZIONE. PROGRAMMAZIONE EUROPEA, PNRR | Formazione continua LL.PP.   | € 1.350,00          | €1.350,00           |                         |
| - SERVIZIO CULTURA, TURISMO E SPORT                                      |  |                     |                     |                         |
| - SERVIZIO PROGRAMMAZIONE SISTEMA WELFARE                                | Da definire  | € 500,00            | €1.050,00           |                         |
| - SERVIZIO INNOVAZIONE SERVIZI DIGITALI                                  | Da definire  | € 500,00            |                     |                         |
| - SERVIZIO TRASPORTI, MOBILITA', PISTE CICLABILI E MARINA                |  |                     |                     |                         |
| - SERVIZIO PATRIMONIO, GESTIONE IMPIANTI SPORTIVI                        |  |                     |                     |                         |

|  |             |                  |                  |          |
|--|-------------|------------------|------------------|----------|
| - POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE;<br><br>- SEGRETERIA GENERALE<br><br>- POLITICHE DI GESTIONE E ASSETTO DEL TERRITORIO<br><br>- RELAZIONI ISTITUZIONALI E CON LA CITTA'. APPALTI E CONTRATTI<br><br>- SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE E INCOMING<br><br>- SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE E POLITICHE GIOVANILI<br><br>- SERVIZIO AMBIENTE<br><br>- SERVIZIO DECORO, QUALITA' URBANA E BELLEZZA. BENI COMUNI VERDE PUBBLICO | Da definire | € 1.084,00       | €1.200,00        |          |
| TOTALE FORMAZIONE SPECIALISTICA  |             | <b>€6.000,00</b> | <b>€6.000,00</b> | <b>€</b> |

Si rappresenta che essendosi praticata la Formazione a catalogo attraverso sottoscrizione di pacchetti per più corsi con diverse società, residuano giornate formative che saranno messe a disposizione dei servizi che ne faranno richiesta. Inoltre l'adesione ad ANCI, ANUTEL e IFEL dà diritto a svariate giornate formative gratuite di ottimo livello. Inoltre va evidenziata l'attività formativa che viene svolta con il supporto delle ditte esterne fornitrici dei software gestionali. Per il settore del welfare si evidenzia l'attività formativa svolta presso l'Ambito di Gioia del Colle.