



COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO
Provincia di Cuneo
Medaglia d'Oro al Merito Civile

PIANO DELLA FORMAZIONE

ANNO 2026 - 2028

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmatici.

Si caratterizza infatti come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente, adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi programmati.

Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento.

L'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità. L'aggiornamento professionale, infatti, costituisce un impegno costante, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, finalizzata alla crescita continua della qualificazione professionale del personale, al perseguimento di un livello maggiore di efficienza ed efficacia, nell'assolvimento delle funzioni prescritte e degli obiettivi istituzionali.

L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun dipendente acquisisca le specifiche competenze culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura cui è assegnato ed a fronteggiare gli eventuali processi di ristrutturazione organizzativa.

Il ruolo della formazione non è limitato ad interventi straordinari per supportare le strategie di cambiamento, ma va inteso quale strumento essenziale per un adeguamento costante della professionalità del personale.

E' intenzione dell'Amministrazione erogare formazione, attingendo ove possibile alle risorse interne all'ente, nell'ambito della costante e attenta riduzione dei costi.

Fatta la suddetta premessa, si ritiene opportuno evidenziare come il perdurare dell'emergenza COVID19 abbia costretto l'Amministrazione a proseguire fino ad ora con l'organizzazione dei corsi di formazione in aule virtuali, attraverso l'utilizzo delle varie piattaforme informatiche a disposizione, ma, concluso lo "stato d'emergenza" nazionale, si intende coniugare la formazione "da remoto" con quella "in presenza", con l'obiettivo di utilizzare al meglio entrambe le modalità formative, nell'ottica della maggior efficacia.

Il Comune ha attivato abbonamenti a diverse piattaforme dedicate che svolgono corsi specifici per le diverse aree di interesse per il personale dipendente.

I corsi sono realizzati ed aggiornati in base alle novità normative e sono corredati da test di apprendimento e dal rilascio di un'attestazione, una volta superata la prova.

Sulla materia vi è un'importante innovazione, costituita dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.1.2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso

la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” (cd. “Direttiva Zangrillo”).

La direttiva, emanata in attuazione degli obiettivi del PNRR legati allo sviluppo del capitale umano delle pubbliche amministrazioni, considera la formazione quale 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 a una settimana di formazione per anno.

Senza pretesa di esaustività, la Direttiva indica le materie oggetto di formazione: 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, g) conoscenze digitali.

Tali fattori, unitamente ad altri di natura organizzativa, oltre a concorrere alla realizzazione di incrementi di produttività, promuovono un clima lavorativo positivo e coeso, alimentando un ambiente in cui le persone sono incentivate a dare il meglio di sé e a contribuire proattivamente ai compiti dell’amministrazione.

Le amministrazioni devono pertanto sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa:

- In fase di reclutamento, prevedendo la c.d. “formazione iniziale”;
- nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni;
- nelle progressioni professionali e ai fini dell’attivazione delle c.d. “elevate professionalità”;
- in concomitanza con l’adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro;
- continuamente, durante l’intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata (life-long learning).

Fondamentale, e trasversale a tutte le qualifiche dell’ente, è la formazione in materia di transizione digitale.

Già la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 ha richiesto alle amministrazioni pubbliche di promuovere una formazione diffusa per lo sviluppo delle competenze digitali di base del proprio personale. Si tratta di competenze relative a:

- gestire dati, informazioni e contenuti digitali;
- produrre, valutare e gestire documenti informatici;
- conoscere gli *open data*;

- comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione e con cittadini, imprese ed altre PA;
- proteggere i dispositivi, i dati personali e la *privacy*;
- conoscere l'identità digitale ed erogare servizi *on-line*;
- conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale e le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale.

Una nuova sfida è costituita dalle applicazioni di intelligenza artificiale (IA), che comportano la necessità di ampliare il ventaglio delle competenze digitali di base dei dipendenti pubblici, che dovranno includere la cosiddetta "AI literacy" che attiene, oltre alla comprensione dell'esistenza di applicazioni di intelligenza artificiale, al come e al perché si esplica la capacità dell'IA di influenzare il lavoro pubblico, includendo la padronanza delle conoscenze connesse agli aspetti normativi, operativi e di dominio ad essa connessi.

Per quanto riguarda le necessità formative per l'anno in corso, si procederà come di consueto, avviando i percorsi formativi che si ritengono necessari per l'aggiornamento dei dipendenti in riferimento alla normativa vigente in materia di privacy, anticorruzione e trasparenza, appalti e contratti, e per tutte le altre materie di interesse, come segnalato dai vari Responsabili dei Servizi.

Per l'anno 2026 la programmazione dei corsi di formazione si svolgerà come di seguito.

- a) L'Ente si avvarrà 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".

Si ricorda che Il Comune ha già aderito sin dallo scorso anno al progetto "Syllabus" di cui alla Direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo. Il progetto punta a sviluppare le competenze necessarie ad affrontare le sfide dell'innovazione, a partire da quella digitale. Firmato il 23 marzo 2023, in occasione del lancio del nuovo portale della formazione Syllabus, l'atto di indirizzo promuove la pianificazione della formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

L'ente, pertanto, già registrato sulla piattaforma, ha provveduto ad abilitare i dipendenti alla fruizione dei corsi sulla e continuerà ad assegnare i percorsi formativi pubblicati sulla piattaforma, promuovendo:

- a) la formazione dei responsabili di servizio sui temi della leadership, sulle competenze manageriali e sulle soft skills, secondo quanto previsto dalla richiamata Direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 28 novembre 2023.
- b) la formazione per lo sviluppo delle competenze digitali
- c) la formazione sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne,

La piattaforma Syllabus, per la natura dei contenuti formativi e per le metodologie di apprendimento, costituisce l'*entry point* del sistema formativo pubblico. L'ente, pertanto programmerà percorsi formativi di approfondimento e di carattere specialistico su ciascuna delle aree di competenza dell'ente in materia di:

- “Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Privacy”: la formazione dei Responsabili e dei dipendenti è considerata, dalla Legge 190/12, uno degli strumenti fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione. Il PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) infatti inserisce la formazione fra le misure di prevenzione obbligatorie che il PTPC (Piano Triennale Prevenzione Corruzione) deve contenere per trattare il rischio della corruzione in quanto consente:
 - la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché la diffusione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
 - la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, nonché di una competenza specifica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
 - l'assunzione di decisioni con “cognizione di causa” e conseguente riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
 - l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, evitando così l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;

Il PNA infatti prevede che le pubbliche amministrazioni programmino nel PTPC e nel PAF (Piano Annuale Formazione) adeguati percorsi di formazione. E' stata particolarmente curata la formazione dei dipendenti nell'ambito della privacy in relazione agli obblighi di trasparenza e pubblicazione, materia che lascia molto spazio alle scelte discrezionali dell'operatore, con il rischio di ledere diritti fondamentali dei cittadini, con possibili pesanti conseguenze dal punto di vista sanzionatorio.

- a) **Sicurezza sul lavoro D.Lgs. 81/08**: l'Amministrazione continuerà a programmare l'obbligatoria formazione prevista dagli Accordi Stato Regioni, con riferimento al D.Lgs. 81/2008 e dalle altre normative tecniche applicabili.
- b) E' programmata altresì adeguata formazione ai sensi l'art. 54, comma 7, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 36/2022, come convertito in Legge 79/2022, secondo il quale “*Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'**etica pubblica e sul comportamento etico**”.*
- c) Da menzionare, infine, **corsi diversi per specifiche figure professionali** (corso per patente idoneità tiro, per comunicazioni radio - per personale di Polizia Locale – per utilizzo defibrillatori, etc.).

Fasi del processo formativo:

- a) Analisi del fabbisogno (invito ai Responsabili dei Servizi, valutazione e comparazione delle necessità formative rappresentate);
- b) Integrazione con le strategie dell'amministrazione;
- c) Comparazione tra le esigenze segnalate e le disponibilità finanziarie;
- d) Definizione delle priorità;
- e) Programmazione interventi partendo dall'individuazione delle tematiche comuni a più settori ed a quelle specifiche di settore;
- f) Organizzazione e gestione dei corsi;
- g) Controllo, analisi e valutazione dei risultati;
- h) Aggiornamento banche dati del personale;

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati al fine di valutare l'efficacia e la qualità.

In ottemperanza alla Direttiva del 14.1.2025, l'Amministrazione assegna a ciascun Responsabile di servizio, quale obiettivo annuale di *performance*, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della *leadership* e delle *soft skills* e promuoverà la formazione dei propri dipendenti (obiettivo di 40 ore/anno, a partire dal 2025).

Riferimenti normativi e contrattuali:

Si elencano di seguito i riferimenti normativi, contrattuali e regolamentari che regolano la formazione presso l'ente:

D.Lgs 30 marzo 2001, n.165 - art. 7

C.C.N.L. 1 aprile 1999 personale non dirigente (art. 4, comma 2, lettera d) ed art. 23);

C.C.N.L. 23 dicembre 1999 personale dirigente (art. 4, lettera b);

C.C.N.L. 10 aprile 2006 personale dirigente (art. 32);

C.C.D.I 26 ottobre 2006 normativo – art. 4;

L. 6 novembre 2012 n. 190 – art. 1 commi 8 e 9, punto b) Piano Nazionale Anticorruzione - punto 3.1.12

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.1.2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" (cd. "Direttiva Zangrillo").