

Piano di formazione

TRIENNIO 2024/2026

3.3.4 Il programma della formazione del personale:

Fabbisogni formativi

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma triennale di formazione si provvede, annualmente, alla ricognizione del fabbisogno delle diverse aree ed all'aggiornamento conseguente del piano triennale.

L'Area Personale è deputata all'attività di ricognizione e di organizzazione della proposta formativa. Per il triennio 2024 – 2026 si procederà alla somministrazione nel 2024 e per ogni anno, del questionario allegato, ai dipendenti, finalizzato alla raccolta delle proposte formative individuali e alle valutazioni di quanto già eventualmente seguito. Il questionario sarà eventualmente aggiornato di anno in anno. Le risultanze saranno valutate dal Direttore, con l'ausilio dell'Area Personale.

La programmazione dovrà necessariamente essere adeguata al Piano degli obiettivi assegnati nel triennio a ciascun'Area.

Risorse per la formazione

Nel Bilancio 2024-2026 sono state stanziare adeguate risorse per la formazione del personale sia specialistica/discrezionale sia obbligatoria.

In merito alla formazione, è utile ricordare che con il D.L. n. 124/2019, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, stabilisce che: *"...a decorrere dall'anno 2020, alle regioni, alle province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi e enti strumentali come definiti dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria, cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione di cui all' articolo 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122"*.

Per il triennio 2024-26 sono stati stanziati a Bilancio € 12.600 annui, in linea con le spese sostenute nel triennio precedente. Dette risorse sono suscettibili di incremento.

Le risorse sono gestite dall'Area Personale, che provvede all'assunzione di idoneo atto gestionale d'impegno di spesa, a copertura di specifici ordini diretti emessi a favore di Enti o società del settore. La gestione degli ordinativi può avvenire su segnalazione del Responsabile di Area, con indicazione dei corsi proposti e del personale coinvolto. Il programma deve consentire un'equa distribuzione delle risorse

Sono naturalmente favoriti i corsi promossi da Enti diversi, in particolare quelli gratuiti o collegati ad abbonamenti o convenzioni, quelli svolti con risorse umane interne e quelli connessi ad altra tipologia di spesa (consulenze, assistenza software, ecc.), comunque erogati dal fornitore.

Programma degli interventi di formazione ed aggiornamento

La formazione e l'aggiornamento non rilevano solo come strumento atto a sostenere l'attività del Covar 14, ma anche come opportunità ai dipendenti per l'accrescimento

professionale individuale.

Il CCNL funzioni locali 2019-2021 ad oggi vigente, all'art. 54 c. 2 sottolinea come la formazione debba rappresentare una *“leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo”*.

La formazione consortile sarà quindi tesa a migliorare i supporti conoscitivi, gli aggiornamenti professionali, ma dovrà anche favorire comportamenti innovativi che possano facilitare l'introduzione di ottimizzazioni nei livelli di qualità e quantità dei servizi offerti.

L'art. 108 del richiamato CCNL prevede inoltre che l'Ente debba garantire una formazione continua e specifica per tutto il personale nell'ambito del Piano dei bisogni formativi.

La formazione dovrà dunque interessare tutto il personale, nel rispetto delle mansioni assegnate ma senza nessuna esclusione, proprio a sottolineare l'inclusività della materia e la sua importanza nel coinvolgimento dei dipendenti; ogni processo formativo dovrà concludersi con verifiche tese ad accertare l'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, da effettuarsi attraverso adeguati riscontri. Ai fini curricolari si terrà conto solo dei percorsi effettivamente conclusi e documentabili.

La formazione per il triennio potrà riguardare anche materie “trasversali”: dal tema delle pari opportunità a quello della transizione ecologica, cercando di includere anche alcune tematiche innovative che sono entrate nella P.A. negli anni più recenti e trovando di volta in volta gli strumenti più idonei che consentano di utilizzare “al meglio” gli istituti introdotti nelle Amministrazioni Pubbliche per consentirle di modernizzarsi e di essere a supporto di utenti, cittadini ed imprese nel processo di rinnovamento generale.

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

In particolare, nel corso del triennio 2024/2026 l'azione formativa si propone di rispondere in particolare ai fabbisogni derivanti da:

- innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- obblighi di legge;
- necessità di aggiornamento professionali;

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 (es. ANCI).

Resta ferma la possibilità di realizzare interventi formativi, anche nelle forme di *tutoring*, con personale interno o incaricati esperti in affiancamento ai dipendenti, per riqualificazione o in caso di nuova assunzione; forme di *tutoring*, con l'ausilio di società di consulenza, sono previste anche per la formazione in materia di gestione dei finanziamenti erogati tramite PNRR, già in corso per quanto attiene i progetti di tariffazione puntuale finanziati nel triennio 2023 – 26.

Si favoriscono infine i processi di auto formazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico a siti istituzionali o specialistici. A tal fine si mantengono attivi alcuni abbonamenti a riviste specializzate.

Il finanziamento di queste ultime attività, laddove necessario qualora affidato a soggetti esterni, non graverà sull'impegno previsto per la formazione ordinaria, ma sarà coperto da risorse di bilancio ulteriori.

Si elencano di seguito le aree tematiche più ampie per la **formazione tecnica discrezionale** nel triennio 2024/2026 all'interno delle quali si ritiene utile prevedere occasioni di studio e aggiornamento tecnico professionale, con le relative proposte dell'Ente:

- Aggiornamenti in materia di rifiuti e transizione ecologica;
- Riforma contabilità e aggiornamento dei servizi economico finanziari;
- Aggiornamento in materia di procedimenti per appalto di servizi, lavori e forniture, con particolare riguardo al nuovo Codice dei contratti pubblici D.Lgs. 36/2023;
- Aggiornamenti in materia di gestione documentale e dati nella implementazione programmi e piattaforme tecnologiche della PA;
- Aggiornamenti e formazione nelle materie attinenti la gestione del personale enti locali;
- Aggiornamento in materia di Diritto amministrativo, con particolare riguardo alla gestione dei procedimenti e redazione atti;
- Aggiornamento in materia di etica, pari opportunità, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione e il welfare;
-

Si sottolinea in particolar modo la formazione sulla **digitalizzazione**: dal 2023 il Consorzio è iscritto alla piattaforma Syllabus messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la ricognizione e lo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti pubblici. Tutti i dipendenti sono stati iscritti.

Si prevede che ciascun dipendente segua il percorso personalizzato proposto dalla piattaforma per lo sviluppo e l'aggiornamento.

Il monitoraggio rispetto allo sviluppo delle competenze digitali ed il grado di raggiungimento dei relativi obiettivi sarà effettuato con l'utilizzo degli strumenti che saranno messi a disposizione dalla stessa piattaforma.

Obiettivo per il triennio è l'avvio della formazione per tutti gli iscritti, anche coloro che fino ad oggi non hanno iniziato il percorso formativo, con l'acquisizione di competenze corrispondenti ad almeno 10 ore di formazione e conseguimento dei relativi *badge*.

Dallo scorso anno, sempre sulla piattaforma Syllabus, è disponibile un percorso gratuito di formazione sulla **transizione ecologica**, incentrata sulla conoscenza dei temi dello sviluppo sostenibile e degli strumenti operativi e culturali necessari per affrontare le sfide che la transizione ecologica pone in una logica multilivello: territoriale, nazionale e globale.

Sempre dal 2023, in continuità ancora per il 2024 e sul 2025, contestualmente all'attività di sportello psicologico, proseguirà il progetto COAB - Comunicazione = azienda in benessere (2023 – 2025), con il quale si intende valorizzare le competenze comunicative al fine di creare un clima aziendale favorevole alla formazione di sinergie, per il miglioramento dell'efficienza e della qualità del lavoro e, conseguentemente, anche dell'immagine dell'Ente verso gli utenti e le Amministrazioni.

Si tratta di un progetto ambizioso ed impegnativo che coinvolge necessariamente tutto il personale,

suddiviso in 5 fasi preparatorie e una fase conclusiva, con momenti di confronto sia individuale con l'esperto, sia di gruppo. Per la realizzazione del progetto è necessario che vi sia un'adesione della maggioranza del personale consortile. Pertanto l'amministrazione ha stabilito che il progetto sia configurato come attività di formazione, da svolgersi nell'orario di lavoro.

L'impegno in termini di tempo è di circa 32 ore, oltre ad un periodo di circa quattro mesi per la restituzione dei test sulle risorse personali nel contesto aziendale (circa un incontro di 2,5 ore a settimana) e di tre mesi con gruppi di lavoro per attività di formazione per elementi operativi e relazionali emersi durante l'esecuzione del progetto. L'impegno orario indicato è comunque approssimativo e suscettibile di adattamenti.

I corsi di aggiornamento per il personale di nuova assunzione saranno previsti in base alle necessità caso per caso.

In calce, si allegano i temi e gli obiettivi previsti per ciascuna tipologia di intervento in termini di ore dedicate a ciascuna materia, per ciascun dipendente coinvolto (**All. 1 – Obiettivi**)

Verifica di raggiungimento degli obiettivi di formazione

L'adesione alle iniziative discrezionali è elemento di valutazione della performance dei dipendenti.

In base alle risultanze dell'anno concluso, ed alla luce di eventuali novità normative, si prevede la possibilità di rimodulazione del piano formativo per gli anni successivi del triennio.

Questionario

Per migliorare i percorsi previsti per formazione dell'Ente, sarà somministrato un questionario a ciascuno di essi.

Saranno sottoposte ad indagine sia le materie, sia le modalità ed i tempi di somministrazione dei corsi.

La rielaborazione delle risultanze determinerà il monitoraggio e le proposte di aggiustamento della proposta formativa per gli anni successivi.

In calce, si allega bozza delle schede del questionario (**All. 2 – Questionario**).

Formazione obbligatoria

La formazione obbligatoria verterà sulle seguenti materie:

- Anticorruzione e trasparenza e relativa formazione obbligatoria in relazione alla Legge 190/2012 e s.m.i.; in particolare verrà posta l'attenzione sulle innovazioni del nuovo PNA 2022/2024 e sulle misure generali e specifiche anticorruzione in coerenza con il vigente PTPCT del Consorzio;
- Aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro;
- Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, di cui all'art.54 del D. lgs. 165/2001, comma 7: *"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".(D.P.R. 16 aprile 2013 , n. 62).

Tutti i dipendenti dovranno completare il percorso formativo nelle materie oggetto di obbligo.

All. 1 - programma

Area tematica	Tipologia di intervento Strumento formativo	Obiettivo – n. ore annue	Destinatari
Armonizzazione contabile ed innovazioni relative ai servizi economico finanziari	Corsi in materia di contabilità accrual - PNRR Corsi on line forniti gratuitamente dal MEF attraverso l'accesso al sito https://www.rgs.mef.gov.it/	Almeno il 90% delle ore di formazione disponibili - per chi svolge operativamente attività contabili – con attestato- da verificare in sede di apertura dei moduli ancora non attivati. Per i restanti sono disponibili pillole informative sul sito con attestazione.	Funzionari e Istruttori dell'Area Finanziaria – Funzionari di tutte le Aree e personale segnalato dal responsabile.
	<i>Tutoring</i> aggiornamenti inerenti la contabilità negli enti pubblici ed assistenza sul sistema di contabilità accrual	N. 50 ore di formazione complessiva sull'area (non comporta rilascio di attestato in quanto tutoraggio documentato)	Funzionari e Istruttori dell'Area Finanziaria
Appalti e concessioni – acquisto di beni e servizi	Aggiornamento in materia di procedimenti per appalto di servizi, lavori e forniture, con riguardo al nuovo Codice dei contratti pubblici D.Lgs. 36/2023	Almeno 20 ore di formazione per i funzionari e almeno 10 per gli altri soggetti coinvolti nell'attività – con attestato	Funzionari responsabili d'Area Istruttori accreditati sulla piattaforma di approvvigionamento dell'Ente o sul MePA
	<i>Project managing</i>	Da definire nel corso del 2025	Funzionari o RUP di ciascuna Area indicati dal Direttore
Amministrazione Digitale Transizione ecologica	Aggiornamenti in materia di Protocollo Informatico e gestione flussi documentali – formazione del fornitore del sistema di protocollazione	Aggiornamenti forniti in caso di necessità dal fornitore del programma, sono parte di un pacchetto ore già riconosciuto e usato dagli	Addetti all'utilizzo delle funzionalità Sipal Atti – Sipal Finanziario – Sipal Personale – Sipal protocollo.

		operatori interni	
	<p><i>Syllabus</i> - ricognizione e sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti pubblici – fornito dal Dipartimento della Funzione Pubblica.</p> <p>Dallo scorso anno, sulla piattaforma è disponibile un percorso gratuito di formazione sulla transizione ecologica, incentrata sulla conoscenza dei temi dello sviluppo sostenibile e degli strumenti operativi e culturali necessari per affrontare le sfide che la transizione ecologica pone in una logica multilivello: territoriale, nazionale e globale. In quest’ottica, il programma “Il ruolo della Pubblica amministrazione per la trasformazione sostenibile”</p>	10 ore di formazione su base annua e conseguimento dei relativi <i>badge</i>	Tutto il personale
	Regole base di cyber security e gestione del rischio cibernetico nella Pubblica Amministrazione - formazione obbligatoria .	Circa 2,5 ore – con rilascio di attestato	Tutti i dipendenti
Gestione del personale e valutazione della performance	Aggiornamenti e formazione in materia di assunzioni, misurazione della performance individuale ed organizzativa, nuovo CCNL	Almeno 3 ore formazione normativa sui CCNL – almeno 4 ore sulla misurazione della performance – con attestato	Responsabili ed Istruttori addetti alla gestione del personale.
Aggiornamento normativo (generale)	Aggiornamento in materia di Diritto amministrativo, con particolare riguardo alla gestione dei procedimenti ed alla redazione degli atti	4 ore di formazione – con attestato	Tutti i dipendenti che non abbiano ancora conseguito l’attestato in materia nel triennio precedente.
	Corsi di formazione e aggiornamento in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro – formazione obbligatoria	Corsi obbligatori definiti dalla norma	Tutti i dipendenti per la formazione di base, RLS, RSPP e referenti di primo soccorso

			antincendio per la formazione specialistica.
	Formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione – formazione obbligatoria	corso 2023 in continuità sugli anni successivi	Tutti i dipendenti
	Corsi di aggiornamento in materia di privacy e trattamento dei dati – formazione obbligatoria	corso 2023 in continuità sugli anni successivi	Tutti i dipendenti
Clima aziendale e prevenzione del rischio psicosociale	Progetto COAB - Comunicazione = azienda in benessere (2023 – 2025)	Suddiviso nelle varie fasi, circa 32 ore oltre a incontri di circa 2,5 ore distribuiti in sei mesi con cadenza settimanale/quindicinale-attestato di presenza	Tutti i dipendenti

All. 2 - Questionario

1. Tem

Si valuti l'utilità di iniziative di formazione per ciascun tema proposto; si aggiungano eventuali altre materie/tematiche seguite non inserite nell'elenco o che si voglia proporre per gli anni successivi.

La valutazione sarà compresa tra i valori 1 e 6 dove 1= non utile e 6 = molto utile

Tem	non utile					molto utile
Transizione digitale;	1	2	3	4	5	6
Aggiornamenti in materia di programmi in uso al Consorzio (Protocollo informatico, gestione flussi documentali);	1	2	3	4	5	6
Amministrazione Digitale;	1	2	3	4	5	6
Codice ambientale	1	2	3	4	5	6
Contabilità economico finanziaria;	1	2	3	4	5	6
Corsi di formazione su programmi informatici;	1	2	3	4	5	6
Disciplina degli appalti di servizi, lavori e forniture - nuovo Codice dei contratti pubblici D.Lgs. 36/2023;	1	2	3	4	5	6
Etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;	1	2	3	4	5	6

Gestione dei procedimenti e redazione atti;	1	2	3	4	5	6
Gestione del personale degli EE.LL, CCNL, assunzioni, misurazione della performance individuale ed organizzativa;	1	2	3	4	5	6
Pari opportunità;	1	2	3	4	5	6
Piano regionale di Gestione dei Rifiuti Urbani e di Bonifica delle Aree Inquinare (PRUBAI)	1	2	3	4	5	6
Profili penali in relazione alle attività e procedimenti nella Pubblica Amministrazione;	1	2	3	4	5	6
Project management - ruoli del RUP nelle fasi dell'acquisto di beni e servizi e realizzazione di lavori	1	2	3	4	5	6
Rendicontazione dei finanziamenti erogati nell'ambito del PNRR	1	2	3	4	5	6
Semplificazione amministrativa;	1	2	3	4	5	6
Transizione ecologica;	1	2	3	4	5	6
Trasparenza dell'azione amministrativa;	1	2	3	4	5	6
Tributi e processo tributario	1	2	3	4	5	6
Altro seguito : -----	1	2	3	4	5	6
Altro proposto: -----	1	2	3	4	5	6

2. Strumenti e tempi della formazione

La valutazione sarà compresa tra i valori 1 e 6 dove 1= per nulla confacente e 6 = molto confacente

a. Giornata intera con intervallo

in presenza	1	2	3	4	5	6
webinar sincrono	1	2	3	4	5	6
registrazione	1	2	3	4	5	6

b. Mezza giornata

in presenza	1	2	3	4	5	6
webinar sincrono	1	2	3	4	5	6
registrazione (asincrona)	1	2	3	4	5	6

c. "Pillole formative"- durata inferiore a due ore:

in presenza	1	2	3	4	5	6
webinar sincrono	1	2	3	4	5	6
registrazione	1	2	3	4	5	6

d. Tutoring – one to one

in presenza	1	2	3	4	5	6
webinar sincrono	1	2	3	4	5	6
registrazione	1	2	3	4	5	6

3.Eventuali tematiche extra lavorative (da svolgersi fuori orario lavorativo)

Es. Lingue straniere

Proposta: _____

4. Gradimento iniziative già scadute

Si valuti l'utilità di iniziative di formazione già somministrate e concluse.

La valutazione sarà compresa tra i valori 1 e 6 dove 1= non utile e 6 = molto utile

Temi	non utile					molto utile
		1	2	3	4	
Transizione digitale;	1	2	3	4	5	6
Amministrazione Digitale;	1	2	3	4	5	6
Codice ambientale	1	2	3	4	5	6
Contabilità economico finanziaria;	1	2	3	4	5	6
Disciplina degli appalti di servizi, lavori e forniture - nuovo Codice dei contratti pubblici D.Lgs. 36/2023;	1	2	3	4	5	6
Etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;	1	2	3	4	5	6
Progetto Coab per la comunicazione interna e il rischio psico sociale						
Gestione dei procedimenti e redazione atti;	1	2	3	4	5	6
Gestione del personale degli EE.LL, CCNL, assunzioni, misurazione della performance individuale ed organizzativa;	1	2	3	4	5	6
Project management - ruoli del RUP nelle fasi dell'acquisto di beni e servizi e realizzazione di lavori	1	2	3	4	5	6
Rendicontazione dei finanziamenti erogati nell'ambito del PNRR	1	2	3	4	5	6
Semplificazione amministrativa;	1	2	3	4	5	6
Syllabus – competenze digitali	1	2	3	4	5	6

Trasparenza dell'azione amministrativa;	1	2	3	4	5	6
Tributi e processo tributario	1	2	3	4	5	6

5. Sezione dedicata ai Responsabili

Si specifichi il numero degli addetti della propria Area che non hanno seguito corsi di aggiornamento nell'anno oltre a quelli obbligatori per legge _____

Se ne specifichi la motivazione _____

6. Eventuali proposte migliorative:

7. Suggerimenti

Si indichino modalità per incentivare l'adesione alle iniziative di formazione e/o per rimuovere eventuali ostacoli all'accesso alla formazione.
