



COMUNE DI MASSAFRA

2022

Piano della formazione





CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Elenco degli argomenti

PREMESSA

OBIETTIVI GENERALI

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO
AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI (CCNI) 2016-2018

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA:
LA FORMAZIONE

PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA CONCILIAZIONE
DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO - COLLABORAZIONE CON IL CUG

FORMAZIONE SULLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

FORMAZIONE A SOSTEGNO DELLA LEADERSHIP

RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

I SOGGETTI COMPLESSIVAMENTE INDIVIDUATI DESTINATARI DELLA FORMAZIONE

LE RISORSE FINANZIARIE

IL PERSONALE DOCENTE

ARTICOLAZIONE DEL PIANO DELLA FORMAZIONE

IL PROGRAMMA FORMATIVO 2022

MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLA FORMAZIONE

IL MONITORAGGIO DELLA FORMAZIONE

ADATTAMENTO DEI FABBISOGNI FORMATIVI



CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

PREMESSA

La familiarità con le nuove tecnologie che tutti abbiamo acquisito, soprattutto nel periodo di lockdown, ha consentito e agevolato la partecipazione ai corsi di formazione on line, la cui modalità è stata predominante, se non esclusivamente, determinata dall'emergenza Covid-19.

Alla base di tutto, nel solco del principio di legalità, fondamento dell'organizzazione pubblica, della modalità di *lavorare in team* e del senso del dovere come motore del cambiamento, le innovazioni normative ci richiamano le seguenti esigenze:

- miglioramento gestionale organizzativa;
- innovazione tecnologica e strumentale;
- formazione obbligatoria e specialistica;
- cambiamenti organizzativi;
- cura della gestione degli adempimenti amministrativi;
- esiti della valutazione del personale;
- esiti della analisi sul benessere organizzativo.

L'obiettivo principale della formazione è la centralità della persona-dipendente in modo che conoscenze, competenze, esperienze e potenzialità si coniughino in un contesto relazionale, interno ed esterno all'Ente, mirando a creare le condizioni affinché ciascuno possa esprimere il potenziale umano e professionale, siano perseguite le misure che consentano la conciliazione vita-lavoro, promuovere le pari opportunità, la prevenzione e vigilanza sulle situazioni che generano comportamenti violenti o molesti fino ad azioni persecutoria o discriminatorie.

OBIETTIVI GENERALI

La formazione del personale, oltre l'accrescimento professionale dei singoli, deve mirare a realizzare un insieme armonico delle competenze che deve riflettersi positivamente sul sistema organizzativo dell'Ente, favorendo la circolazione e la condivisione delle conoscenze e delle soluzioni appropriate in base alle esigenze della cittadinanza e per il raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa.

Per produrre efficacemente i suoi effetti, la formazione necessita che sia programmata partendo dall'**analisi** del contesto, dal **confronto** con le necessità e le opportunità e dalla **verifica** dei risultati, affinché risponda alle aspettative delle figure professionali e funzionale agli obiettivi dell'Ente.

Il Piano della formazione si deve porre, quindi, l'obiettivo fondamentale:

- a. dell'analisi del contesto (risorse umane, fabbisogni formativi, contesto sociale);
- b. del coinvolgimento e/o contributo dei soggetti istituzionali (Amministrazione Comunale, Segretario Generale, Dirigenti, Personale dipendente, organismi di controllo interno e di impulso (Collegio dei Revisori, Organismo di valutazione, Comitato Unico di Garanzia, OO.SS./RSU, ecc.);
- c. dell'azione mirata dell'accrescimento, dell'aggiornamento professionale e delle competenze.

Il Piano della formazione tiene conto della formazione obbligatoria per quanto riguarda:

1. formazione in tema di anticorruzione e trasparenza;
2. formazione in tema di sicurezza luoghi di lavoro.

In materia di *formazione obbligatoria sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro* dovranno essere adottati approfondimenti sui rischi di stress lavoro-correlato, burn-out, ed in generale sugli effetti derivanti dalle varie forme di discriminazione sui luoghi di lavoro, quindi discriminazione di genere, molestie, mobbing e molestie sessuali, in conformità alla Direttiva 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" che impone alle Amministrazioni di prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza.

A questo proposito, potrà essere opportuno avvalersi dei professionisti qualificati (avvocati, psicologi, ed altri operatori esperti) del *Centro anti violenza* già operativo e convenzionato con l'Ambito Territoriale sociale (di cui il



CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Comune di Massafra è capofila) per l'attuazione degli interventi a contrasto della violenza di genere.

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI (CCNL) 2016-2018

Il CCNL 2016-2018 pone una fondamentale e strategica attenzione alla formazione e riqualificazione del personale valutata come investimento, partendo dal riconoscimento delle competenze professionali, motore per il miglioramento dei servizi e soddisfacimento delle esigenze e aspettative dei cittadini:

Art. 49-bis - "Principi generali e finalità della formazione"

1. *Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.*
2. *Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.*
3. *Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:*
 - *valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;*
 - *assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;*
 - *garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;*
 - *favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;*
 - *incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.*

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA: LA FORMAZIONE

La formazione del personale rappresenta uno degli strumenti che contribuisce alla prevenzione dal rischio corruzione.

Nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024 (PTPC), approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n°112 del 28-04-2022, è attribuito un ruolo fondamentale alla formazione al fine di creare e/o rafforzare "la cultura dell'etica all'interno dell'organizzazione come strumento di prevenzione della corruzione e favorire l'efficacia degli strumenti e delle iniziative di risposta al rischio".

Il PTPC "attraverso la previsione di una articolata formazione sia in materia di legalità e trasparenza sia nelle specifiche materie tecniche, orienta naturalmente un cambio di mentalità dei dipendenti pubblici verso il rispetto della legalità e della legittimità, perché solo con una maggiore diffusione delle competenze e delle conoscenze si riducono i rischi di comportamenti illeciti e la produzione di atti illegittimi".

Al riguardo, il PTPC prescrive che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), il cui ruolo deve essere svolto in condizioni di garanzia ed indipendenza, provvede, tra gli altri adempimenti, ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione e definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti dell'ente che operano nei settori più a rischio".

PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO COLLABORAZIONE CON IL CUG

La Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia



CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

nelle amministrazioni pubbliche" (CUG), richiama il ruolo del CUG nel campo della formazione. Infatti, oltre a prevedere, fra l'altro, la funzione consultiva sui piani di formazione del personale, al punto 3.5 richiama ad avvalersi del CUG affinché le amministrazioni pubbliche, per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, mettano in atto azioni per la promozione di:

- a. *“percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”;*
- b. *“all'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese”;*
- c. *“curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere”.*

Un'attenzione particolare nel Piano della formazione, nei limiti delle risorse disponibili, è riservata anche al tema della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a sostegno del Piano triennale di azioni positive, allegato del Piano della performance, predisposto dal CUG.

In materia di *conciliazione vita-lavoro*, le iniziative formative/informative dovranno essere finalizzate anche alla conoscenza delle tecniche di gestione flessibile dell'orario compatibili con i vincoli del sistema giuridico di organizzazione del lavoro e di gestione del personale. Ci si riferisce a istituti della flessibilità e del *work life balance* a partire dalla disciplina del CCNL, sia con riferimento agli aspetti procedurali inerenti la fruibilità, sia introducendo elementi per condizioni di miglior favore per i lavoratori soprattutto se in presenza di gravi situazioni familiari (solo a titolo esemplificativo: permessi, congedi, aspettative, part time, banca delle ore, o ricorso ai servizi di welfare territoriali, progetti di conciliazione tramite aggregazione di famiglie, Banche del Tempo, coinvolgimento della comunità locale).

Fra le iniziative di formazione finalizzate alla *conciliazione vita-lavoro*, l'Ente dovrebbe capitalizzare l'esperienza collettiva di lavoro da remoto avviato nel periodo emergenziale, allo scopo di ridisegnare modelli organizzativi e forme di lavoro virtuosamente flessibili, parallelamente al perseguimento degli standard di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Non va trascurato, in tema di *promozione delle Pari Opportunità*, l'approccio di genere al linguaggio amministrativo, così come previsto dall'Azione n. 5 della Direttiva 2/2019. Si auspica di sviluppare quindi iniziative ed azioni volte a promuovere e sensibilizzare l'eliminazione delle forme discriminatorie nel linguaggio burocratico delle pubbliche amministrazioni.

In via generale, potranno essere realizzate due giornate formative, per un totale di 8 (otto) ore formative che, nel quadro della promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, propongano un percorso formativo in tema di organizzazione interna, benessere organizzativo e individuale dei dipendenti, discriminazione di genere sui luoghi di lavoro (con approfondimenti sulla prevenzione allo stress lavoro correlato, burnout, molestie, mobbing e molestie sessuali), implementazione della modalità di smart working e conoscenza delle tecniche di gestione flessibile dell'orario compatibili con i vincoli del sistema giuridico di organizzazione del lavoro e di gestione del personale. Il tutto finalizzato alla trasmissione di conoscenze, aggiornamento e sviluppo delle competenze che rafforzino le azioni volte a conciliare le esigenze delle persone-dipendenti, dell'organizzazione dell'Ente e il soddisfacimento dei cittadini.

L'attuazione di tale percorso formativo sarà realizzato su input e collaborazione con il CUG, considerando le risorse economiche disponibili.

FORMAZIONE SULLA SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

L'art. 2 del Decreto Legislativo n° 81/2008 definisce la formazione sulla sicurezza sul lavoro come *“processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili*



CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

alla acquisizione di competenze per svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi?

Si tratta di una formazione volta a trasferire conoscenze specifiche finalizzate ad acquisire comportamenti diretti a fronteggiare, gestire e ridurre i rischi per la salute (compresi approfondimenti su stress lavoro correlato, fenomeni di burnout, discriminazione sui luoghi di lavoro, discriminazione di genere, molestie, mobbing e molestie sessuali).

La formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è formazione obbligatoria e nel Piano della formazione è demandata alla gestione del Responsabile comunale sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

FORMAZIONE A SOSTEGNO DELLA LEADERSHIP

Un tassello fondamentale che dovrebbe consentire di indirizzare il lavoro pubblico sui parametri dei risultati è costituito dalla celerità ed efficacia delle decisioni. Ciò richiede abilità relazionali e nuovi metodi di gestione e coinvolgimento del gruppo di lavoro, con il carattere della leadership.

Si tratta di acquisire tecniche motivazionali, di coinvolgimento secondo le propensioni di ciascuno, di comunicazione efficace, di accorgimenti linguistici e strategie comportamentali e organizzative che, peraltro, possano ridurre il conflitto, rafforzare la collaborazione nei dipendenti con un maggiore senso di responsabilità.

Questi obiettivi potranno essere perseguiti mediante corsi a ciò finalizzati, diretti essenzialmente al personale con ruoli di responsabilità direttive.

RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Il Piano della formazione, per dare soddisfazione ai fabbisogni formativi, riconosce la dovuta autonomia ai Responsabili e Organismi dell'Ente, nei limiti delle risorse economiche disponibili, opportunamente impiegate, affinché possano decidere le opportune occasioni formative, fatte salve quelle legate alla formazione obbligatoria.

I SOGGETTI COMPLESSIVAMENTE INDIVIDUATI DESTINATARI DELLA FORMAZIONE

Il personale attualmente ed effettivamente in servizio presso il Comune di Massafra, cui si rivolge il Piano della formazione, consta di n° 101 unità lavorative, così composto:

Segretario Generale	Dirigenti	Posizione Organizzativa	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Totale
1	5		24	49	22	101

LE RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 per gli enti locali cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione, a seguito dell'art. 57, comma 2, del decreto-legge n° 124/2019 convertito dalla legge n° 157 del 19.12.2019, che ha abrogato l'art. 6, comma 13, del decreto-legge n° 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Pertanto, dal 2020 la previsione per le spese di formazione è affidata alla valutazione dell'Ente in relazione ai fabbisogni formativi.

Lo stanziamento complessivo nel Bilancio 2022 delle risorse finanziarie per la formazione del personale ammontano ad € 32.700,00.

Le risorse stanziare in Bilancio saranno gestite dai singoli Dirigenti per la formazione attinente la rispettiva Ripartizione, mentre alla 2^ Ripartizione, oltre la formazione della propria Ripartizione, sono assegnate le risorse per la formazione del personale in staff al Segretario generale, dell'Ufficio contenzioso e per le esigenze segnalate dal CUG.

Il riparto sarà effettuato in Conferenza dei Dirigenti dedicata, in base alle esigenze rappresentate per ogni



CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Ripartizione.

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.).

IL PERSONALE DOCENTE

Il Piano della formazione può avvalersi sia di docenti interni all'Ente sia di docenti esterni, esperti in materia.

Fermo restando che le giornate formative erogate da terzi dovranno essere condotte da docenti indicati dagli enti formatori, per la formazione in house si ritiene dover individuare il seguente quadro sintetico:

TIPOLOGIA DELLA FORMAZIONE IN HOUSE	TEMATICA	PERSONALE DOCENTE
Formazione di base	Legislazione generale, principi contabili, ecc	individuato all'esterno e all'interno dell'Ente: Segretario Generale, Dirigenti, Nucleo di Valutazione, Collegio dei Revisori, ecc.
Formazione specialistica in relazione all'attività lavorativa e/o ai compiti assegnati	Materia specifica in riferimento all'attività espletate	individuato all'esterno e all'interno dell'Ente: Segretario Generale, Dirigenti, Nucleo di Valutazione, Collegio dei Revisori, ecc.

ARTICOLAZIONE DEL PIANO DELLA FORMAZIONE

Il Piano della formazione prende in considerazione tre dimensioni principali:

a. la formazione di base, rivolta a tutto il personale dell'Ente

consisterà nella trattazione di tematiche legate alla formazione obbligatoria (codice di comportamento, materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, sicurezza sul lavoro, ecc.) nonché ai principi generali del pubblico impiego (legislazione generale, principi contabili, ecc.);

La programmazione e gestione della formazione di base obbligatoria è affidata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza o al Responsabile della Sicurezza sul lavoro, nell'ambito delle risorse economiche a disposizione.

b. la formazione specialistica in relazione all'attività lavorativa e/o ai compiti assegnati

dovrà riguardare essenzialmente il sostegno e l'aggiornamento delle tematiche inerenti l'attività lavorativa e/o ai compiti assegnati al personale dipendente. La scelta formativa specifica dovrà essere indicata e gestita dai Responsabili, nell'ambito delle opportunità e delle risorse disponibili;

La programmazione della formazione specialistica è assegnata ai Responsabili di aree organizzative e/o di Organismi dell'Ente ed è rivolta ad un numero limitato di personale, interessato alla tematica dell'attività formativa.

La gestione della formazione specialistica è affidata ai singoli Responsabili di aree organizzative e/o di Organismi dell'Ente, nell'ambito delle risorse economiche a disposizione.

c. la formazione per dirigenti e personale inquadrato nella categoria D

per dirigenti e personale inquadrato nella categoria D la formazione è rivolta ad acquisire strategie comportamentali e organizzative per rafforzare le capacità leaderistiche, capaci di gestire le relazioni e prevenire i conflitti, rafforzare la collaborazione nella logica del gruppo di lavoro e garantire maggiore responsabilizzazione mediante la valorizzazione, umana e professionale, di ciascuno.



CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

La programmazione della formazione per dirigenti e personale inquadrato nella categoria D (almeno per complessive 4 ore fino alla fine dell'anno) è proposta dall'Ufficio Personale di concerto con la Segreteria Generale ed è rivolta ad un numero limitato di personale, interessato alla tematica dell'attività formativa.

IL PROGRAMMA FORMATIVO 2022

A completamento della formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, sicurezza sul lavoro, pari opportunità, ecc. da realizzarsi su input dei soggetti competenti, come innanzi specificato.

Si deve dare atto che è in corso un programma mirante a fornire ai dipendenti pubblici (non specialisti IT) una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese.

L'attuazione del programma si basa sui seguenti elementi:

- il Syllabus che descrive le competenze minime richieste ai dipendenti pubblici per operare in una PA sempre più digitale;

- la piattaforma online che supporta processi di rilevazione dei gap di competenze individuali, di definizione dei percorsi formativi e di erogazione della formazione;

- il catalogo della formazione di qualità, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player, pubblici e privati.

È stata inoltre stipulata convenzione con ACSEL per anni uno, cui tutti i dipendenti dell'Ente possono partecipare, in diretta o in differita, sui seguenti temi principali:

- Affari Generali;

- Lavori Pubblici;

- Ambiente – Ecologia;

- Servizio Economico Finanziario;

- Polizia Locale;

- Commercio – SUAP – SUE;

- Servizio Tributi;

- Servizi Sociali;

- Urbanistica;

- Patrimonio – Demanio – Espropri.

MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLA FORMAZIONE

L'attività formativa è realizzata previa valutazione e autorizzazione da parte del Dirigente della Ripartizione e, nel caso, di adozione dei dovuti provvedimenti nel caso di formazione specialistica.

Le attività formative si potranno svolgere in modo da conciliare l'espletamento delle attività degli uffici, il contenimento e/o razionalizzazione dei costi e il coinvolgimento del numero più ampio possibile di personale.

IL MONITORAGGIO DELLA FORMAZIONE

Mentre l'esito della formazione, sotto il profilo qualitativo, è demandato alla valutazione dei soggetti responsabili preposti, in termini di acquisizione delle conoscenze, capacità e abilità, di impatto sull'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, di percezione del benessere organizzativo e individuale del personale, del gradimento dei partecipanti ad un'esperienza formativa, i risultati del Piano della formazione possono essere valutati tramite misure oggettive tratte in senso quantitativo dalle tematiche e giornate del percorso formativo compiuto. Ciò dovrebbe anche consentire di tener conto degli obiettivi e dei contenuti della formazione che consenta anche di pianificare i programmi futuri.

A tal proposito, sarà impegno di tutti i Responsabili inviare all'Ufficio Personale il riscontro di tutti i corsi di formazione frequentati dal proprio personale in modo da costituire una sorta di banca dati della formazione.

E' auspicabile la raccolta dati allo scopo di realizzare una Banca dati che raccolga, per ciascun dipendente, le informazioni relative alla formazione, sia a cura o su autorizzazione dell'Ente, sia per i percorsi intrapresi



CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

autonomamente. La banca dati dovrà avere lo scopo di rendere consapevole l'Ente, in sede di programmazione e organizzazione, del proprio capitale umano e professionale: il bagaglio esperienziale, di conoscenze e competenze acquisite anche sul campo da parte ciascun dipendente che opera all'interno dell'Ente.

ADATTAMENTO DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Il Piano della formazione rappresenta un percorso che potrà essere modificato o integrato nel corso dell'anno per far fronte a esigenze ora non prevedibili.