

Allegato 6 del PIAO

Piano della formazione per l'anno 2026

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.

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, ad esempio la legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Sempre maggiore attenzione viene posta sulla formazione dei dipendenti della PA, tanto che nel corso degli ultimi anni sono state emanate alcune direttive dal Ministro della Pubblica Amministrazione che guidano la fase di programmazione della formazione, tra cui:

- La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23.03.2023 avente ad oggetto: "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il consolidamento di questi processi, in particolare, costituisce presupposto per innalzare l'efficacia e l'impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando, nel contempo, l'utilizzo delle risorse disponibili."
- La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24.01.2025, che stabilisce che ciascuna Amministrazione promuove la formazione dei propri dipendenti garantendo l'obiettivo di numero di ore di formazione pro capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40.

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma annuale di formazione si è provveduto ad effettuare una ricognizione del fabbisogno formativo individuando i bisogni formativi dell'Unione.

Principi della formazione

Il presente Piano della formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative legate alla posizione ricoperta riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- flessibilità: indicazione dei temi e argomenti sui quali risulta necessario svolgere attività formative, lasciando libera la scelta dei corsi a cui partecipare in relazione alle esigenze e alle offerte formative che emergono nel corso dell'anno

Soggetti coinvolti nel processo di formazione

- Il Segretario, titolare della responsabilità dell'Area AA.GG. e Personale dell'Unione di Comuni Terre dei Malaspina
- i dipendenti titolari di Elevata qualificazione che sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli, ovvero la rilevazione dei fabbisogni formativi, e la definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- tutti i dipendenti che sono i destinatari della formazione e vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali.

Livelli di formazione

Il Piano della formazione si articola su diversi livelli di formazione:

1. interventi formativi di carattere trasversale;

2. formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;

3. formazione continua riguardante azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

1. FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

L'Unione si è registrata sulla Piattaforma Syllabus ed ha provveduto ad abilitare tutti i dipendenti, la piattaforma offre ai dipendenti pubblici formazione in modalità e-learning relativamente ad alcune importanti aree richiamate dalla direttiva del Ministro della Pubblica amministrazione tra cui transizione digitale, transizione ecologica, benessere organizzativo

2. FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico, sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria, ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti: Anticorruzione e trasparenza, Codice di comportamento, GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati, CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale, Sicurezza sul lavoro.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata, di volta in volta, dal Responsabile della prevenzione della corruzione, nonché dai Funzionari ai quali sono state conferite le competenze gestionali sulle relative materie, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative e tenuto conto delle offerte formative che di volta in volta si renderanno disponibili dai vari enti erogatori.

Si segnala che sul Syllabus è presente il corso "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa".

3. FORMAZIONE CONTINUA

L'Unione risulta associata a numerosi che offrono attività formative specialistiche sia in modalità webinar che in presenza, tra cui la Lega dei Comuni, Asmel, Anusca, Anci; ciascun dipendente in relazione al proprio ambito di interesse può proporre ed iscriversi gratuitamente alle iniziative formative che nel corso dell'anno verranno erogate dalle suddette associazioni.

Il Piano della formazione, per tanto, contiene i temi per le quali ciascun dipendente è chiamato a svolgere attività formative ed un numero minimo di ore per ogni area, in relazione al fabbisogno formativo emerso, lasciando libertà di individuare nel corso dell'anno gli specifici corsi a cui partecipare tenendo conto delle offerte formative che mano a mano verranno proposte. Vengono inseriti anche corsi già disponibili sulla piattaforma Syllabus o su altre piattaforme alla data attuale.

Le attività formative potranno essere realizzate tramite attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, avvalendosi dei Responsabili e titolari di Elevata Qualificazione come formatori, attività formativa esterna erogata da soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione in presenza o a distanza tramite ad esempio webinar.

Monitoraggio delle attività formative e la valutazione dei risultati

È necessario operare un raffronto tra attività programmate e attività realizzate per garantire il monitoraggio del grado di avanzamento del piano, in particolare attraverso la consegna da parte dei dipendenti degli attestati di partecipazione ai corsi.

Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, al fine di permettere un adeguato aggiornamento dello stesso.

Dipendenti	Area professionale	Profilo	Durata	Formazione 2026
Andrea Guarnone	Funzionari EQ	Amm.vo contabile	Almeno 40 h	Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza (l. 190/2012)
				Aggiornamento in materia di servizi demografici (principalmente ANUSCA)
				Corsi e webinar in materia di acquisto beni e servizi (portale acquisti in rete)
Ilaria Stillio	Funzionari EQ	Contabile	Almeno 40 h	Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza (l. 190/2012)
				Aggiornamenti in materia contabile e patrimoniale
				Corsi e webinar in materia di acquisto beni e servizi (portale acquisti in rete)
Piero Lanfranchi	Istruttori	Amm.vo	Almeno 40 h	Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza (l. 190/2012)
				Tecniche di redazione degli atti degli enti locali (Anci Digitale)
				Aggiornamenti e formazione SUAP (Camera di Commercio)
Giovanni Torlaschi	Funzionari EQ	Tecnico	Almeno 40 h	Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza (l. 190/2012)
				Aggiornamenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008)
				Corsi e webinar in materia di acquisto beni e servizi (portale acquisti in rete)
Claudia Mogni	Funzionari EQ	Amm.vo	Almeno 40 h	Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza (l. 190/2012)
				Aggiornamenti in materia di tributi
				Corsi e webinar in materia di assegnazione servizi dal portale acquisti in rete
Fabio Birilli	Operatori	Tecnico	Almeno 40 h	Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza (l. 190/2012)
				Corso aggiornamento patentino trattore
Daniele Barbieri	Operatori esperti	Tecnico	Almeno 40 h	Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza (l. 190/2012)
				Corso aggiornamento abilitazione alla conduzione di piattaforme mobili
				Corso aggiornamento antincendio