



CITTÀ DI BORDIGHERA

PROVINCIA DI IMPERIA

Allegato alla deliberazione della giunta comunale n. 164 del 30 LUGLIO 2025

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027

Premesse:

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.

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 della pubblica amministrazione.

In tale ottica il Piano integrato di attività e organizzazione – introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 – attribuisce alla formazione un'inedita centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni, con la definizione di "obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali".

Il CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, per il triennio 2019-2021, dedica l'intero capo V del Titolo IV alla "Formazione del personale" confermando che la formazione rappresenta una 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. Gli artt. da 54 a 56 meglio definiscono “Principi generali e finalità della formazione”, “Destinatari e processi della formazione” e “Pianificazione strategica di conoscenze e saperi” che necessariamente rappresentano fonte di riferimento per la stesura del presente Piano della Formazione unitamente al testo della Direttiva Zangrillo del 14.01.2025.

Il decreto ministeriale 28.06.2023 che approva il modello delle competenze trasversali del personale delle pubbliche amministrazioni prevede, tra le altre soft skill, l’*“orientamento all’apprendimento”* quale indicatore di comportamento volto a *“dimostrare la consapevolezza circa le conoscenze e competenze possedute e da consolidare, in relazione anche alle richieste di ruolo, attivandosi con curiosità per individuare le modalità di apprendimento continuo funzionali alla propria crescita professionale”*;

La Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 14 gennaio 2025, fornisce indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni 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. Ogni dirigente 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 non inferiore a 40.

Principi della formazione:

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi ed esigenze organizzative:

- **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 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;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico;
- **partecipazione attiva:** ogni dipendente è direttamente e personalmente coinvolto nel processo formativo sia proponendo le attività formative cui partecipare sia rendicontando la partecipazione al proprio dirigente e al servizio personale.

Soggetti coinvolti:

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **segretario Comunale e dirigenti:** individuano le priorità strategiche in coerenza con il contenuto dei principali documenti di programmazione in vista del conseguimento degli obiettivi di risultato. Sono coinvolti nei processi

di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

- **responsabili titolari incarichi di Elevata Qualificazione:** sono coinvolti nella proposta degli ambiti formativi, nel monitoraggio e nella verifica sull'attuazione del piano della formazione;

- **dipendenti:** sono i destinatari della formazione e sono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento percorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali;

- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità:** cura la valorizzazione del benessere di chi lavora nell'Ente, promuove la realizzazione di iniziative e corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della personale nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

Fabbisogno formativo:

Base di partenza del Piano della Formazione è la rilevazione dei "fabbisogni formativi", richiesta dal Segretario comunale ai dirigenti e ai funzionari titolari di incarico di E.Q. Nell'analisi del fabbisogno formazione rilevano diversi fattori:

1. il contesto organizzativo;
2. i contenuti e le competenze attese per le singole posizioni di lavoro;
3. le competenze e le attitudini delle persone.

Livelli di formazione:

- formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;
- interventi formativi di carattere trasversale che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi servizi dell'ente;
- formazione continua in ordine all'aggiornamento mirato finalizzato al perseguimento di approfondimento specifico.

Formazione obbligatoria:

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza;
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- Sicurezza sul lavoro;
- Codice dell'Amministrazione Digitale;

Formazione trasversale:

Argomenti di interesse comune ai diversi servizi dell'ente:

- formazione obbligatoria
- competenze trasversali di cui al decreto ministeriale del 28.06.2023 (c.d soft skills o comportamenti organizzativi)
- approfondimenti su conoscenze di base sull'attività amministrativa

- privacy e GDPR
- redazione atti e gestione documentale;

Formazione specifica:

Individuazione annuale di almeno 1 argomento di interesse specifico del servizio:

Settore	Servizio	Anno 2025	Anno 2026-2027
			Si rimanda ad aggiornamenti in relazione agli aggiornamenti normativi nel tempo
Amministrativo	Demografici	Novità legislative di settore	
	Gare e contratti	Novità legislative di settore	
	Sociale	Novità legislative di settore	
Segretario generale	Segreteria – protocollomessi	Trattamento dei dati del protocollo – flussi procedurali- accesso agli atti	
	Legale assicurazioni	- Responsabilità del danninelle polizze assicurative comunali	
Finanziario	Ragioneria	Sistema unico di contabilità economico – patrimoniale Accrual di cui alla riforma Pnrr 1.15	
	Personale	Inps: gestione posizioni previdenziali e pensionistiche	
	Informatica	Digitalizzazione della pubblica amministrazione	
	Tributi	Aggiornamento sulla riforma tributaria in corso con particolare riferimento ai tributi locali	
	Turismo cultura e sport	Affidamenti di servizi ai sensi del decreto legislativo 30.03.2023, n. 36 e procedure Mepa	
Tecnico	Lavori pubblici	Project financing nel correttivo appalti e nella giurisprudenza della Corte di Conti Il nuovo codice nei contratti pubblici	
	Edilizia privata	Novità introdotto dal c.d. decreto salva casa	
	Urbanistica e paesaggistica	Novità legislative di settore Percorso amministrativo del p.u.c.	
	Commercio	Procedure di gara per	

	demanio marittimo e patrimonio	assegnazione concessioni demaniali marittime turistico ricreative in scadenza	
	porto	Novità legislative di settore	
	Manutenzione e parchi	Il nuovo codice nei contratti pubblici	
Polizia locale		Conduzione droni per controlli territorio Decreto Minniti Legge n. 48/2017 (sicurezza urbana) Daspo urbano	

In considerazione della costante evoluzione normativa cui soggiacciono gli enti locali, suddetta programmazione sarà integrata mediante l'individuazione di altri interventi formativi ritenuti prioritari.

Formazione transizione digitale specifica

La formazione dei dipendenti sulla transizione digitale rappresenta un'opportunità strategica e imprescindibile. In un contesto normativo sempre più orientato alla digitalizzazione e alla trasparenza amministrativa, acquisire competenze digitali consente ai dipendenti di gestire correttamente i documenti informatici, rispettare i requisiti normativi (come quelli indicati nelle Linee Guida AgID) e garantire continuità operativa. La digitalizzazione riduce errori, tempi e costi, aumenta l'efficienza dei processi e migliora i servizi offerti al cittadino. Inoltre, una formazione mirata rafforza la sicurezza nella gestione dei dati personali e promuove una cultura dell'innovazione all'interno dell'ente.

Autoformazione e accrescimento del proprio livello di consapevolezza

Nell'ambito dei comportamenti organizzativi trasversali, rileva in modo determinante anche il bagaglio di esperienze, conoscenze, interessi del dipendente che in modo autonomo, attraverso scelte formative personali, (sulla base delle proprie attitudini), potrà aumentare il proprio livello di formazione.

A tal fine potranno essere valutati, come percorsi formativi, e dunque essere oggetto di valutazione in sede di performance (criteriopersonale dipendente *"Prestazioni rese con più elevato arricchimento personale"* e titolari di EQ *"Effettivo incremento qualitativo o quantitativo delle attività, conseguito anche mediante l'introduzione di elementi di innovazione organizzativa gestionale, operativa e funzionale"*), anche quei percorsi formativi personali che prevedono (a titolo di esempio) l'iscrizione a corsi di studio, il superamento di prove o il rilascio di attestati, purché si tratti di attività attinenti all'impiego presso il Comune di Bordighera.

Modalità di erogazione della formazione:

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione gratuita messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la piattaforma Syllabus (<https://www.syllabus.gov.it>)

- Formazione on – line gratuita da usufruire in modalità asincrona:
 - fondazione IFEL (<https://www.fondazioneifel.it/>);
 - servizio ANCI Digitale (<https://www.ancidigitale.it/formazione/>);
 - Piano Formazione RUP (<https://www.pianoformazionerup.org/>);
 - La fondazione modo digitale (<https://mondodigitale.org/>) con il progetto IA4PA.
 - L'accademia dei comuni digitali di ANCI (<https://www.accademiacomunidigitali.it/>);
- Formazione attraverso corsi in presenza a pagamento
- Formazione on line a pagamento
- Accordi formativi congiunti con altri enti
- Circolari esplicative interne
- Abbonamenti a riviste di settore specifiche
- *training on the job* formazione sul posto di lavoro: aziende fornitrici deisoftware in uso agli uffici

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata dal segretario generale e dal dirigente competente in materia tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L'indicazione nominativa del personale interessato sarà effettuata dai dirigenti di settore.

La piattaforma Syllabus

La piattaforma **Syllabus** per la Pubblica Amministrazione è un'iniziativa strategica promossa dal Dipartimento per la trasformazione digitale, con l'obiettivo di sviluppare le competenze digitali dei dipendenti pubblici. Attraverso un percorso strutturato di formazione, offre contenuti aggiornati su temi cruciali come il cloud, la cybersicurezza, la gestione documentale, l'intelligenza artificiale e l'accessibilità digitale. Syllabus propone corsi brevi, autoformativi e accessibili online, pensati per adattarsi alle esigenze di apprendimento dei diversi profili professionali. È uno strumento chiave per favorire l'innovazione, l'efficienza e l'interoperabilità nei servizi pubblici, contribuendo al pieno sviluppo delle capacità digitali delle amministrazioni e al successo dei programmi di trasformazione digitale.

Mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati.

Al mese di giugno 2025 sono stati accreditati sulla piattaforma 88 utenti: Donne: 45 (51.14%) - Uomini: 43 (48.86%) di questi 57 si sono registrati all'interno della piattaforma (64%) (erano 50 il 31/12/2024) A tutti sono stati assegnati percorsi formativi specifici e generici.

Risorse finanziarie:

Si prevederà lo svolgimento di corsi sulla base delle disponibilità previste nel bilancio di riferimento, integrate all'occorrenza al fine di svolgere la programmazione definita.

In considerazione con i vincoli di bilancio e come suggerito anche dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella circolare del 14.01.2025, saranno prioritariamente effettuati i corsi di formazione a titolo gratuito offerti da soggetti istituzionali (Syllabus, Anci, IFEL....)

Valenza della formazione ai fini produttività individuale:

Come previsto nella direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024, è necessario evidenziare come *“la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall’amministrazione nell’ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all’interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse”*.

Per quanto sopra, ogni dipendente che partecipa alla formazione dovrà rendicontare sulla banca dati messa a disposizione dell’ente la partecipazione al corso indicando:

- data
- oggetto corso
- modalità: presenza / on line
- soggetto formatore
- grado soddisfazione: basso /medio / alto

La rilevazione sopra indicata è condizione necessaria per l’inserimento nel fascicolo personale del dipendente dell’attività formativa effettuata.