



CITTA' DI BUSCA

Provincia di Cuneo

PIANO DEI FABBISOGNI FORMATIVI **TRIENNIO 2025/2026/2027**

Premesso che tra gli obiettivi previsti nel Piano Comunale di Prevenzione della Corruzione approvato con delibera GC 9 del 31/01/2024 è prevista, tra le misure di contrasto, idonea ed adeguata formazione per il personale dipendente;

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, indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. E' obiettivo dell'amministrazione aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo del Comune nonché l'attuazione dei progetti strategici.

Si fa specifico richiamo alla normativa di legge di riferimento tra cui si ricorda L. 190/2012, il D.Lgs. 165/2001, il CCNL 2019/2021, le norme in materia di sicurezza sul lavoro.

Si fa inoltre richiamo alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione Zangrillo, emanata il 14 gennaio 2025, avente per oggetto *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti.* La Direttiva, indirizzata a tutte le amministrazioni pubbliche, pone l'accento sul ruolo cruciale della formazione nello sviluppo del personale del settore pubblico. **In tal senso fissa a 40 le ore di formazione richieste nel corso dell'anno.**

Nel triennio 2025-2027 gli interventi formativi, in continuità con quanto avviato negli anni precedenti e compatibilmente con le risorse stanziare, si svilupperanno attraverso i seguenti ambiti:

- a) migliorare la qualità dei servizi da erogare ai cittadini, attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati di sviluppo delle competenze digitali e di attenzione nei rapporti con il cittadino utente;
- b) valorizzare le professionalità presenti nell'ente, attraverso l'adesione a percorsi di alta formazione per dipendenti ad elevata specializzazione;

- c) consolidare le conoscenze e competenze tecnico-amministrative in tema di procedure, mediante l'individuazione di corsi su tematiche soggette a forte dinamismo normativo da fruire individualmente o a piccoli gruppi;
- d) incrementare il livello di consapevolezza dell'attività amministrativa al fine di diffondere una cultura ed etica di prevenzione della corruzione;
- e) incrementare la percezione dell'organizzazione attraverso percorsi per i neo assunti di informazione e conoscenza di sistemi, procedure e pratiche adottate nell'ente;
- f) migliorare la padronanza di strumenti manageriali tra funzionari titolari di EQ al fine di ottimizzare la gestione delle risorse umane attraverso percorsi di potenziamento delle *soft skills* (project management, lavoro in team, competenze relazionali e gestione dei conflitti, ...);
- g) rafforzare la formazione del personale dipendente in termine di competenze digitali e di carattere trasversale.

Per il triennio 2025-2027, nell'obiettivo di sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, si prevede in particolare:

- un percorso di formazione iniziale in fase di reclutamento, comprendente:
 - inquadramento normativo di base (Tuel, atto amministrativo, Codice di comportamento, CAD, ...) e approfondimento specialistico in relazione al servizio e alla funzione a cui il dipendente è destinato;
 - formazione sull'utilizzo degli applicativi software e gestionali in dotazione all'Ente;
 - formazione su privacy, anticorruzione, trasparenza ed etica pubblica.
- un percorso ad hoc di approfondimento specialistico nel caso in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni;
- specifica formazione in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro;
- formazione continua, obbligatoria e non, durante l'intero percorso di vita lavorativa del dipendente.

I percorsi sopra evidenziati vogliono porsi in continuità con la Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (ComPAct) richiamata all'interno della sopra citata direttiva del Ministro per la PA del 14 gennaio 2025, che si articola in tre pilastri (competenze per la transizione amministrativa, competenze per la transizione digitale e competenze per la transizione ecologica della PA) e in due grandi aree trasversali, che includono le competenze di leadership (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 28 novembre 2023) e le soft skills (Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023), articolandosi a loro volta in competenze relative a principi e valori in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità.

La programmazione dei percorsi citati nell'ambito del triennio 2025/27 avviene sia con il ricorso a enti formativi esterni, sia attraverso il coinvolgimento di attori interni idonei a diffondere la cultura dell'organizzazione e le conoscenze normative.

Inoltre, il Comune di Busca aderisce al programma "Competenze digitali per la PA" del dipartimento della Funzione Pubblica (piattaforma "Syllabus"). Alla luce del paragrafo 5 della direttiva del Ministro della PA del 14 gennaio 2025 e proseguendo il percorso già esplicitato nel PIAO 2024- 2026, sulla base di una ulteriore ricognizione ed analisi del fabbisogno formativo, sentiti i dirigenti e i responsabili di servizio, si intende assegnare a ciascun dipendente un percorso formativo specifico dei corsi pubblicati sulla piattaforma "Syllabus", che prevedano almeno un corso di leadership e/o softskills, uno o più corsi di sviluppo di competenze digitali e un

approfondimento sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne. Ove la formazione proposta da Syllabus non sia completa o sufficiente, si provvederà a integrarla in programmi di formazione tramite il supporto di enti esterni. Contestualmente, si proseguirà nella programmazione e realizzazione della formazione obbligatoria fra cui quella prevista da: art. 1, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001; artt. 54 e segg. CCNL 2019/2021; Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità; Art. 13 del D. Lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e s.m.i.; Regolamento UE 679/2016, art. 32; D. Lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37); Codice dei contratti pubblici D. Lgs. 36/2023 e s.m.i.

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata dai diversi servizi, sono state individuate le tematiche formative per il triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il piano si articola su livelli diversi livelli di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;
- formazione continua, che riguarda 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

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

- piattaforma SYLLABUS un programma di corsi su diverse materie attinenti alle Pubbliche amministrazioni;
- acquisizione da parte dell'Ufficio del Segretario Comunale di un pacchetto di corsi di formazione su diverse materie per approfondimenti ed aggiornamenti sulla scorta di quanto suggerito dai Responsabili di Elevata Qualificazione.
- Attivazione di corsi in house in base alle esigenze di volta in volta emerse.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile di posizione organizzativa deve sollecitare.

In ragione di quanto precede si dettagliano gli interventi formativi per il triennio come da schede specifiche allegate e scheda programma generale rivolto a tutto il personale.

Resta inteso che l'attuazione del presente piano è subordinato alle risorse finanziarie disponibili e ai previsti limiti e vincoli di legge tempo per tempo vigenti.

IL SEGRETARIO COMUNALE
RESPONSABILE ANTICORRUZIONE
Firmato digitalmente
RABINO D.ssa Roberta

FABBISOGNI FORMATIVI

Formazione obbligatoria rivolta a tutto il personale:

- anticorruzione e trasparenza;
- privacy;
- cyber security;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Piattaforma SYLLABUS: in particolare competenze digitali nella PA, cyber sicurezza, prevenzione della corruzione, e quanto già in precedenza indicato.

UFFICIO TECNICO COMUNALE EDILIZIA E PATRIMONIO

Personale da formare:

- Responsabile di EQ
- istruttori amministrativi e tecnici

Corsi nelle materie indicate nei fabbisogni formativi rivolti a tutto il personale.

Formazione specifica nelle seguenti materie e in base alle necessità che emergeranno tempo per tempo:

- accesso agli atti;
- formazione specifica di settore

UFFICIO TECNICO COMUNALE LAVORI PUBBLICI

Personale da formare:

- Responsabile di EQ
- istruttori amministrativi e tecnici
- operai

Corsi nelle materie indicate nei fabbisogni formativi rivolti a tutto il personale.

Formazione specifica nelle seguenti materie e in base alle necessità che emergeranno tempo per tempo:

- accesso agli atti
- formazione specifica di settore.

PERSONALE APPARTENENTE AL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE

Personale da formare:

- Responsabile di EQ
- istruttori agenti.
- personale amministrativo

Corsi nelle materie indicate nei fabbisogni formativi rivolti a tutto il personale.

Formazione specifica nelle seguenti materie e in base alle necessità che emergeranno tempo per tempo:

- accesso agli atti
- formazione specifica di settore.

PERSONALE APPARTENENTE ALL'UFFICIO RAGIONERIA - TRIBUTI

Personale da formare: -

- Responsabile di EQ;
- Impiegati amministrativi

Corsi nelle materie indicate nei fabbisogni formativi volti a tutto il personale.

Formazione specifica nelle seguenti materie e in base alle necessità che emergeranno tempo per tempo:

- accesso agli atti
- formazione specifica di settore

PERSONALE APPARTENENTE ALL'UFFICIO SEGRETARIO COMUNALE

Personale da formare:

- Impiegati amministrativi

Corsi nelle materie indicate nei fabbisogni formativi volti a tutto il personale.

Formazione specifica nelle seguenti materie e in base alle necessità che emergeranno tempo per tempo:

- accesso agli atti.
- formazione specifica di settore

PERSONALE APPARTENENTE ALL'UFFICIO SEGRETERIA

Personale da formare:

- Responsabile Elevata Qualificazione
- Impiegati amministrativi

Corsi nelle materie indicate nei fabbisogni formativi volti a tutto il personale.

Formazione specifica nelle seguenti materie e in base alle necessità che emergeranno tempo per tempo:

- accesso agli atti
- formazione specifica di settore

PERSONALE APPARTENENTE ALL'UFFICIO DEMOGRAFICI

Personale da formare:

- Responsabile Elevata Qualificazione
- Impiegati amministrativi

Corsi nelle materie indicate nei fabbisogni formativi volti a tutto il personale.

Formazione specifica nelle seguenti materie e in base alle necessità che emergeranno tempo per tempo:

- accesso agli atti
- formazione specifica di settore