



Comune di Montevarchi
(Provincia di Arezzo)

PIANO DELLA FORMAZIONE ANNO 2022

Estratto (da pagina 120 a pagina 127) dal PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – P.I.A.O. DEL COMUNE DI MONTEVARCHI (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 26 del 6 febbraio 2024)

REGOLAMENTO SULLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MONTEVARCHI (approvato con deliberazione della Giunta comunale/decreto presidenziale n. 160 del 20/07/2021), ALLEGATO N. 14 AL P.I.A.O. 2024-2026

COMUNE DI MONTEVARCHI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2024-2026

3.4 Formazione del personale	<p>Ogni pubblica amministrazione deve assicurare la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, che rientrano tra le più rilevanti finalità previste dal testo unico del pubblico impiego di cui all'art. 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>In ogni caso, nell'attuale contesto organizzativo delle pubbliche amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del personale devono assumere un aspetto di centralità quale diritti del dipendente pubblico da conciliare con le esigenze organizzative dell'amministrazione. La formazione dovrà assumere la veste di investimento organizzativo e di variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico. In particolare, va ribadito che le attività di apprendimento e di formazione devono essere considerate a ogni effetto come attività lavorative.</p> <p>Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.</p> <p>Agli uffici per le relazioni con il pubblico viene assegnato, nell'ambito delle attuali dotazioni organiche delle singole amministrazioni, personale con idonea qualificazione e con elevata capacità di avere contatti con il pubblico, eventualmente assicurato da apposita formazione.</p> <p>Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi. 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. Inoltre, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, occorre garantire, nella pubblica amministrazione, la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.</p> <p>I contratti collettivi degli ultimi anni mostrano un'attenzione crescente verso la formazione del personale, perché contengono diverse previsioni dedicate alle attività formative, la cui specifica determinazione è demandata a livello decentrato.</p> <p>La contrattazione collettiva del 16 novembre 2022 individua gli opportuni strumenti di natura contrattuale a sostegno di tale istituto, ribadendo che le attività di apprendimento e di formazione devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative e garantendo percorsi formativi specifici a tutto il personale soprattutto con riferimento al miglioramento delle competenze informatiche e digitali e alle specifiche competenze avanzate di carattere professionale.</p>
------------------------------	---

COMUNE DI MONTEVARCHI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2024-2026

Il procedimento di adozione del piano di formazione ha avuto l'avvio con una consultazione preliminare dei dirigenti e dei responsabili dei servizi per la verifica del fabbisogno formativo delle risorse umane operanti nei settori/servizi, finalizzata ad acquisire informazioni sulle esigenze formative generali e particolari, nonché sui relativi costi.

Il risultato atteso di questo piano, nel garantire pari opportunità di partecipazione dei dipendenti, punta ad un'accresciuta efficacia e flessibilità nello svolgimento dei vari interventi formativi, con esplicitazione degli obiettivi che con gli stessi si intendono raggiungere, nonché le risorse finanziarie necessarie per la loro attuazione, in coerenza con le previsioni di bilancio, nonché con specifico riferimento alla previsione contenuta nel comma 3 dell'art. 55 del Contratto collettivo nazionale del comparto "Funzioni locali" del 16 novembre 2022.

Nell'apposito Regolamento, **allegato n. 14** al presente Piano, in conformità ai principi generali di cui all'art. 54 del Contratto collettivo nazionale del comparto "Funzioni locali" del 16 novembre 2022, si disciplinano la programmazione, l'organizzazione e la gestione degli interventi di formazione destinati al personale dell'Ente.

Il piano della formazione garantisce pari opportunità di partecipazione dei dipendenti ai corsi formativi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 4, del vigente regolamento sulla formazione del personale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 160 del 20/07/2021.

All'acquisizione dei servizi formativi, previsti dal piano, mediante soggetti esterni vi provvede l'ufficio personale selezionandoli secondo i criteri seguenti:

- Qualità della formazione prevista;
- Esperienza e qualificazione professionale acquisite nel settore;
- Rilevanza dei docenti;
- Economicità degli interventi.

I dirigenti interessati allo svolgimento delle attività formative comunicheranno all'ufficio personale l'elenco dei soggetti esterni formatori che potranno essere invitati alla selezione.

TIPOLOGIA DI OFFERTA FORMATIVA

FORMAZIONE GENERALE

In quest'area ricadono tutte le competenze legate alle normative che definiscono la regolarità giuridico-contabile del processo amministrativo, come pure quelle inerenti all'utilizzo dei sistemi e degli applicativi informatici a supporto dell'operatività. La formazione si distingue indicativamente in BASE, ovvero destinata al personale in ingresso, e AVANZATA, destinata alle figure che rivestono ruoli specifici a cui sono assegnate attività inerenti alle materie corrispondenti.

L'Amministrazione comunale si potrà avvalere dei corsi di formazione promossi dall'INPS nell'ambito del progetto "Valore P.A.", secondo le proprie esigenze formative.

In questo momento gli obiettivi che meglio esprimono le peculiarità dell'azione amministrativa, da cui si può aspettare un cambiamento nei contenuti e negli obiettivi, sono

COMUNE DI MONTEVARCHI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2024-2026

riconducibili ai cambiamenti organizzativi quali digitalizzazione, cybersecurity, lavoro agile, sviluppo delle competenze digitali, sviluppo della gestione delle informazioni e delle procedure, anticorruzione, etica pubblica e trasparenza, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, GDPR e privacy.

FORMAZIONE DI BASE

La formazione di BASE, rivolta essenzialmente al personale di nuova assunzione, si consegue, come prima accoglienza, mediante l'utilizzo dei programmi e moduli informatici fruibili su piattaforme acquisite dalle società specializzate. I moduli delle piattaforme sono di ampia fruizione nel senso che raccolgono la normativa peculiare del lavoro nella pubblica amministrazione. Gli specialisti interni potranno fornire il loro supporto sulle specificità dell'organizzazione dell'Ente.

Con le modalità in *e-learning* si possono abbattere notevolmente i tempi di attesa che decorrono dall'ingresso del personale di nuova assunzione alla sua effettiva "messa in aula".

L'Ente potrà contare su una pianificazione di contenuti completi per effettuare le iscrizioni tempestivamente e contestualmente all'ingresso del nuovo assunto.

FORMAZIONE AVANZATA

La formazione AVANZATA si occupa di garantire ulteriori approfondimenti mirati a figure specifiche che nell'organizzazione svolgono attività di carattere interdisciplinare.

L'azione è rivolta ad accrescere la consapevolezza e la responsabilità individuale e collettiva, rivolgendosi a gruppi di persone che lavorano insieme con ruoli omogenei, affinché il gruppo possa abilitare quelle risorse funzionali al perseguimento di un obiettivo condiviso in relazione anche al nuovo contesto del lavoro agile.

Si individua nel *team coaching* la formula strategica per il diffondere capillarmente metodologie di lavoro collaborativo funzionali allo svolgimento ottimale delle diverse fasi della attività, tra cui la progettazione, il monitoraggio, la delega, l'attribuzione ed assegnazione degli obiettivi per la loro realizzazione. Un accompagnamento mirato, rivolto a piccoli gruppi di lavoro, promuove la modalità di lavoro comune e la responsabilizzazione individuale e consente altresì di divulgare strumenti e metodi di lavoro omogenei in grado di facilitare le interconnessioni tra gruppi di lavoro.

Per accompagnare il cambiamento in atto nei processi disegnati dalle strutture organizzative, accanto ai *team coaching* possono essere realizzati laboratori ristretti che, per argomenti individuati, si confrontano sui metodi anche operativi per accrescere l'efficacia, per la rivisitazione delle modalità di gestione delle attività anche ordinarie e per la gestione delle banche dati in un'ottica di flessibilità della elaborazione delle sintesi da rendere per comunicare con efficacia nei progetti interdisciplinari e nella predisposizione degli atti di programmazione.

FORMAZIONE SU PROGETTO

COMUNE DI MONTEVARCHI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2024-2026

Si intende realizzare la rilevazione di clima organizzativo con interviste singole a campione di dirigenti e di incaricati di posizioni di lavoro di elevata qualificazione e con gruppi a campione di dipendenti selezionati per rappresentare le diverse professionalità dell'Ente, in termini di maturità professionali (anzianità di servizio) e di specializzazione. Si tratta di evidenziare, tra gli altri, aspetti legati al clima interno, al sentimento di identità e di comunità, con l'obiettivo di operare in un Ente più snello, creando capacità di costruire e rinforzare la rete attraverso la gestione efficace di tavoli di lavoro.

FORMAZIONE DIGITALE

Il Comune di Montevarchi persegue l'obiettivo di realizzare la progressiva reingegnerizzazione dei processi e delle procedure, attraverso elaborazioni di profonda dematerializzazione dell'attività. Ciò ne consegue la rielaborazione delle modalità di svolgimento del lavoro per tradurlo sempre più in processi da condurre attraverso modalità digitalizzate.

La formazione partecipa e concorre alla definizione delle azioni che compongono il piano organizzativo del lavoro agile nell'ambito del piano integrato di attività ed organizzazione con l'individuazione di modelli orientati al risultato, attraverso processi digitali integrati.

Per ottimizzare la performance del personale, sia singoli che in *team*, è necessario che lo sviluppo delle competenze si diriga verso specifici ambiti a seconda degli obiettivi formativi ricercati. Le conoscenze individuali che sono alimentate dalla formazione sugli aspetti tecnici e tematici (office, syllabus¹², formazione per l'utilizzo della nuova piattaforma Sicraweb EVO, programmi specifici) si combinano con le competenze necessarie a rendere efficace l'integrazione dell'attività dei singoli, ogni qual volta sia necessario coinvolgere il gruppo.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

La formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si rende necessaria a garantire lo svolgimento delle diverse attività in sicurezza, in attuazione delle disposizioni del datore di lavoro, sulla base dei documenti di valutazione dei rischi. La formazione in materia di sicurezza assume una rilevanza significativa, in quanto gran parte del personale dei servizi tecnici e manutentivi è esposto a rischi specifici nello svolgimento di attività di cantiere, su strade a traffico aperto nonché lavorazioni che prevedono l'utilizzo di macchinari e attrezzature che necessitano di formazione specifica (escavatori, piattaforme mobili elevabili, ecc.).

Per il personale di nuova assunzione, nell'ambito degli adempimenti conseguenti il perfezionamento del contratto, è prevista la verifica della formazione eventualmente posseduta dal dipendente proveniente da altro datore di lavoro.

¹² Relativamente alla piattaforma Syllabus (<https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/home>) e al tema delle "Competenze digitali per la PA" l'obiettivo da raggiungere per l'anno 2024 è il seguente: per i dipendenti che iniziano la formazione nel 2024 l'obiettivo è quello del conseguimento di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nelle "Competenze digitali per la PA"; per i dipendenti che hanno iniziato la formazione nel 2023 l'obiettivo è quello del conseguimento del livello di padronanza "avanzato" per tutte le 11 competenze descritte nelle "Competenze digitali per la PA".

COMUNE DI MONTEVARCHI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2024-2026

E' altresì necessario organizzare attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, oltre a corsi di formazione sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, sia per il personale neo assunto che nel caso di passaggio di personale a ruoli o a funzioni superiori, nonché nel caso di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità (art. 54 comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001). Il corso di formazione in materia di privacy è obbligatorio ai sensi degli artt. 29, 32 e 39 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree, ai sensi dell'art. 8 del Contratto collettivo decentrato integrativo periodo 2023-2025 sono valutabili i processi formativi relativi alla formazione avanzata, digitale ed obbligatoria, per i quali sia preventivamente specificato il collegamento con le progressioni economiche e che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

La valutazione della formazione, ai fini della progressione economica, fermo restando quanto sopra precisato, viene effettuata con le seguenti modalità:

Quantificazione delle ore di formazione avanzata e/o digitale e/o obbligatoria effettuate nel triennio precedente la decorrenza della progressione economica, fino ad un massimo di 20 ore complessive nel triennio;

Attribuzione di 0,5 punti, per ogni ora di formazione di cui alla precedente lettera a), fino ad un massimo di 10 punti.

Resta inteso che a ciascun dipendente deve essere garantita pari opportunità di partecipazione ai processi formativi previsti nel piano annuale della formazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 comma 9 "Destinatari e processi della formazione" del C.C.N.L. del personale del comparto funzioni locali, sottoscritto in data 16/11/2022.

FORMAZIONE GENERALE DI BASE

MATERIE	DESTINATARI	RISORSE
Gestione bilancio	Personale addetto	€ 2.000,00
Esercitazioni polizia municipale	Personale in possesso della qualifica di Pubblica sicurezza	€ 4.000,00
Legge regionale in materia di polizia locale	Personale interessato con prevalenza quello neoassunto	€ 800,00
Programmazione territorio – gestione eventi	Personale addetto all'ufficio cultura e promozione del territorio	€ 1.000,00
Miglioramento qualità del lavoro sociale – qualità del servizio sociale	Assistenti sociali	€ 850,00

COMUNE DI MONTEVARCHI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2024-2026

Contributi e provvidenze economiche – progetti di utilità collettiva	Personale interessato	€ 500,00
Convenzioni urbanistiche – edilizia privata e semplificazioni	Personale interessato con prevalenza quello neoassunto	€ 1.000,00
Codice del Commercio L.R. 62/2018 – Codice delle comunicazioni elettroniche – Attività SUAP	Personale interessato con prevalenza quello neoassunto	€ 1.000,00
Sistemi informativi territoriali e utilizzo QGIS – Urbanistica	Personale interessato con prevalenza quello neoassunto	€ 1.000,00
Qualità del Settore Lavori pubblici – Ambiente	Personale interessato con prevalenza quello neoassunto	€ 3.000,00
Entrate tributarie extratributarie: aspetti dell'esecuzione e del contenzioso	Personale interessato	€ 200,00
Anagrafe – demografia e statistica	Personale interessato	€ 1.300,00
Aspetti stipendiali e previdenziali	Servizio personale ed organizzazione	€ 1.000,00
Percorsi formativi assistenti sociali (Consiglio dell'Ordine)	Assistenti sociali	€ 1.000,00
Informatica – livello base	Tutto il personale	€ 0,00
GDPR – Privacy	Formazione con verifica di apprendimento finale, rivolta a tutto il personale dell'Ente – <i>Formazione collegata con le progressioni economiche all'interno delle aree</i>	€ 1.650,00
Contratto di lavoro – codice di comportamento – anticorruzione – trasparenza – etica pubblica	Formazione con verifica di apprendimento finale, rivolta a tutto il personale dell'Ente – <i>Formazione collegata con le progressioni economiche all'interno delle aree</i>	€ 1.650,00
	Totale	€ 21.950,00

FORMAZIONE GENERALE AVANZATA

MATERIE	DESTINATARI	RISORSE
Gestione e conservazione dei documenti digitali	Personale del centro elaborazione dati	€ 200,00
Gestione delle risorse umane, sviluppo delle performance	Servizio personale ed organizzazione	€ 1.200,00
Gestione della contabilità pubblica	Servizi finanziari	€ 1.450,00
Controllo di gestione	Servizio controllo di gestione	€ 200,00
Formazione per la qualificazione delle Stazioni Appaltanti	Personale addetto	€ 4.000,00
Sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/2008)	Tutto il personale	€ 11.000,00
Informatica – livello intermedio	Tutto il personale	€ 0,00
Attività formativa piattaforma Sicraweb EVO	Personale interessato	€ 0,00
Competenze digitali per la PA - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00

COMUNE DI MONTEVARCHI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2024-2026

Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2003) - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
RIFORMA Mentis - Parità di genere - SYLLABUS	Personale interessato	€ 0,00
	Totale	€ 18.050,00

VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA

Nella logica di presidiare l'intero processo di apprendimento dell'Ente, il Servizio Personale e Organizzazione irrobustisce anche le proprie modalità di valutazione dell'efficacia degli interventi di formazione.

Si rende necessario creare un sistema di misurazione dell'attività formativa ai fini di:
 accrescere il presidio delle attività nel loro complesso;
 diffondere e condividere un metodo di lavoro;
 far crescere le competenze delle persone coinvolte nel processo (gestori, organizzatori, progettisti, docenti);
 rinforzare il legame con l'intera struttura organizzativa;
 costruire e mantenere aperti canali di comunicazione con tutti i settori ed i servizi dell'Ente;
 apprendere come migliorare nel tempo l'intero processo formativo;
 far evolvere la cultura dell'apprendimento continuo nell'Ente.

Le possibilità per valutare l'attività formativa sono molteplici.

Con la tabella che segue sono individuati i livelli di valutazione sperimentati:

LIVELLO	ATTIVITÀ DI MISURAZIONE
Reazione dei partecipanti	Misura il grado di soddisfazione dei partecipanti ed individua eventuali azioni pianificate
Apprendimento	Misura il cambiamento nelle competenze, abilità e atteggiamenti
Applicazione di performance	Misura il cambiamento nel comportamento sul lavoro
Risultati di performance	Misura il cambiamento nelle variabili che hanno impatto sugli indicatori di performance
Ritorno di efficienza	Confronta i benefici dell'iniziativa con i costi sostenuti

L'indagine sarà mirata a rilevare, da un punto di vista qualitativo, il valore percepito della comunità del personale dipendente del Comune di Montevarchi sul clima interno, sulla qualità delle relazioni, sul senso di appartenenza e sulla collaborazione intersettoriale, sui comportamenti che facilitano la costruzione di un sentimento di comunità e riducano i fattori frenanti.

I risultati attesi dell'indagine non solo saranno oggetto di specifico accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, ma

COMUNE DI MONTEVARCHI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2024-2026

	costituiscono elementi utili alla progettazione delle attività formative che saranno realizzati nei prossimi anni.
--	--



COMUNE DI MONTEVARCHI

Segretario generale

REGOLAMENTO SULLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

COMUNE DI MONTEVARCHI

(Approvato con deliberazione della Giunta comunale/decreto presidenziale n. 160 del 20.07.2021)

Indice

Art. 1

Oggetto e finalità

Art. 2

Verifica del fabbisogno formativo

Art. 3

Piano di formazione – programmazione della formazione

Art. 4

Progettazione formativa

Art. 5

Sviluppo delle iniziative di formazione

Art. 6

Valutazione della formazione

Art. 7

Docenti - criteri selettivi

Art. 8

Acquisizione di servizi formativi da soggetti esterni

Art. 9

Innovazione

Art. 10

Ufficio del personale con ruolo di soggetto formatore

Art. 11

Gestione amministrativa e finanziaria degli interventi formativi

Art. 12

Pubblicità - entrata in vigore

Allegato "A" – Schema tipo di piano formativo

REGOLAMENTO SULLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 1

Oggetto e finalità

1. *Le disposizioni contenute nel presente Regolamento, in conformità ai principi generali di cui all'art. 49-bis del Contratto collettivo nazionale del comparto "Funzioni locali" del 21 maggio 2018,*
-



COMUNE DI MONTEVARCHI

Segretario generale

- disciplinano la programmazione, l'organizzazione e la gestione degli interventi di formazione destinati al personale dell'Ente.*
2. *Il presente Regolamento definisce inoltre i criteri per l'eventuale ricorso a soggetti esterni in relazione alla realizzazione di iniziative formative o in ordine alla formazione di singoli dipendenti in corsi e seminari esterni.*
 3. *Il Comune di Montevarchi riconosce e valorizza i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai propri dipendenti ed a tal fine:*
 - a) *promuove l'accesso privilegiato dei dipendenti a percorsi di alta formazione in primarie istituzioni educative nazionali ed internazionali;*
 - b) *favorisce la crescita professionale e l'ulteriore sviluppo di competenze dei dipendenti, anche attraverso periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali e internazionali.*
 4. *Il Comune assicura altresì che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:*
 - a) *concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
 - b) *rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'ente.*
 5. *Il complesso delle norme contenute nel presente regolamento è finalizzato a garantire maggiore efficacia agli interventi formativi posti in essere dall'Amministrazione, sia direttamente sia indirettamente, nonché ad assicurare adeguati sviluppi e forme alle iniziative di qualificazione professionale e di valorizzazione delle abilità del personale dipendente.*

Art. 2

Verifica del fabbisogno formativo

1. *Annualmente, entro e non oltre il 30 settembre, l'ufficio Personale avvia un processo di consultazione con i dirigenti e i responsabili dei servizi per la verifica del fabbisogno formativo delle risorse umane, operanti nei settori/servizi, relativo all'anno successivo. La verifica è finalizzata ad acquisire informazioni, anche dettagliate, sulle esigenze formative generali e particolari, nonché sui relativi costi.*
2. *L'analisi del fabbisogno formativo è condotta dai dirigenti o dai responsabili delle unità organizzative autonome dell'Ente e confluisce in un documento costituente la richiesta di fabbisogno formativo e le risorse finanziarie occorrenti per attuarlo. Le richieste di fabbisogno formativo per l'anno successivo sono comunicate dai dirigenti, ciascuno per la propria competenza, all'ufficio personale entro il 31 ottobre dell'anno in corso.*
3. *L'Ufficio Personale provvede alla preventiva quantificazione delle risorse complessivamente occorrenti per la formazione del personale e a verificare con il responsabile del Settore Economico Finanziario, la possibilità d'inserimento delle stesse, nel bilancio di previsione con riferimento all'annualità di competenza.*
4. *Qualora nel bilancio di previsione, non possano essere inserite tutte le risorse necessarie al finanziamento delle richieste formative avanzate dai dirigenti, sarà demandata alla Conferenza dei Dirigenti, l'eventuale individuazione delle attività formative da assicurare nel limite delle predette risorse, fermo restando il rispetto di quanto previsto al successivo art. 3 comma 4.*

Art. 3

Piano di formazione – programmazione della formazione



COMUNE DI MONTEVARCHI

Segretario generale

1. *L'Ufficio del Personale, sulla base dei documenti contenenti le richieste formative da parte dei dirigenti o dei responsabili dell'aree o degli uffici e servizi singoli, predispone, entro il 30 novembre il Piano formativo dell'Ente relativo all'anno successivo, nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 49-ter del Contratto collettivo nazionale del comparto "Funzioni locali" del 21 maggio 2018 e degli esiti della verifica esperita secondo le previsioni di cui al precedente art. 2.*
2. *Nel piano devono essere riportati i vari interventi formativi, con esplicitazione degli obiettivi che con gli stessi si intendono raggiungere, nonché le risorse finanziarie necessarie per la loro attuazione, in coerenza con le previsioni di bilancio.*
3. *Gli interventi formativi devono essere articolati per iniziative con specificazione di quelle sviluppate direttamente dall'ufficio personale e di quelle per le quali si deve fare ricorso a soggetti formatori esterni, pubblici e privati.*
4. *Il piano della formazione deve garantire pari opportunità di partecipazione dei dipendenti, con specifico riferimento alla previsione contenuta nel comma 3 dell'art. 49-ter del Contratto collettivo nazionale del comparto "Funzioni locali" del 21 maggio 2018.*
5. *Il Piano formativo viene sottoposto all'esame ed approvazione della Giunta comunale in coerenza con le risorse inserite nel bilancio di previsione, per la formazione del personale.*

Art. 4

Progettazione formativa

1. *Nell'ambito della struttura dell'Ente sono individuate soluzioni e professionalità per la progettazione degli interventi e delle iniziative di formazione.*
2. *La progettazione formativa può essere realizzata anche con la collaborazione di soggetti formatori esterni.*

Art. 5

Sviluppo delle iniziative di formazione

1. *Le iniziative di formazione sono realizzate preferibilmente in strutture dell'Amministrazione comunale, con modalità incidenti in misura non rilevante sul buon funzionamento degli uffici.*
2. *Lo sviluppo delle iniziative di formazione deve comunque ispirarsi a criteri di flessibilità, al fine di garantire la massima partecipazione dei dipendenti.*

Art. 6

Valutazione della formazione

1. *L'ufficio del personale predispone strumenti e soluzioni volti a verificare l'efficacia degli interventi formativi e delle singole iniziative.*
2. *I risultati della valutazione della formazione concorrono con l'analisi del fabbisogno formativo all'elaborazione del piano di formazione.*
3. *Le attività formative espressamente individuate nel piano della formazione come rilevanti ai fini dell'attribuzione della progressione economica, saranno oggetto di specifico accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.*

Art. 7

Docenti - criteri selettivi



COMUNE DI MONTEVARCHI

Segretario generale

1. *Le iniziative di formazione possono essere affidate a docenti individuati tra dipendenti dell'Amministrazione comunale, con elevata professionalità e con riconosciute abilità formative.*
2. *L'ufficio del personale istituisce un albo dei docenti al quale possono iscriversi i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:*
 - a) *Laurea;*
 - b) *diplomi professionali (geometri, periti, ragionieri, ecc.).*

Art. 8

Acquisizione di servizi formativi da soggetti esterni

1. *L'ufficio del personale può, per la realizzazione degli interventi formativi, acquisire servizi da soggetti formatori esterni, pubblici e privati.*
2. *La selezione dei soggetti formatori deve essere ispirata ai seguenti criteri:*
 - a) *qualità della formazione proposta;*
 - b) *esperienza e qualificazione professionale acquisite nel settore;*
 - c) *rilevanza dei docenti;*
 - d) *economicità degli interventi.*

Art. 9

Innovazione

1. *L'ufficio del personale utilizza per lo sviluppo degli interventi formativi ogni soluzione innovativa utile alla migliore efficacia degli stessi.*
2. *L'utilizzo delle innovazioni formative deve essere tenuto in considerazione anche in relazione all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse economiche destinate alla formazione.*
3. *L'ufficio del personale potrà sperimentare e organizzare appositi moduli formativi predisposti con formazione a distanza (FAD).*

Art. 10

Ufficio del personale con ruolo di soggetto formatore

1. *L'ufficio del personale può operare anche come soggetto formatore, progettando proprie iniziative aperte alla partecipazione di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni.*
2. *L'ufficio del personale stabilirà, di volta in volta, le quote di partecipazione per i dipendenti di altre amministrazioni.*

Art. 11

Gestione amministrativa e finanziaria degli interventi formativi

1. *L'iscrizione ai moduli formativi dei dipendenti del Comune ed il relativo procedimento di organizzazione dell'attività formativa sono di competenza dell'ufficio che promuove l'attività formativa, prevista nel piano annuale della formazione.*
 2. *È di competenza dell'ufficio del personale il conseguente procedimento relativo agli oneri finanziari derivanti dall'attività formativa.*
 3. *I dipendenti comunali che intendono partecipare ad attività formativa non organizzata o prevista nel Piano annuale della formazione devono darne tempestiva comunicazione al dirigente o responsabile*
-



COMUNE DI MONTEVARCHI

Segretario generale

dell'ufficio del personale che provvederà a verificare la disponibilità delle risorse annualmente destinate alla formazione del personale.

Art. 12

Pubblicità - entrata in vigore

- 1. Il presente regolamento entra in vigore a intervenuta esecutività della relativa delibera di approvazione.*
 - 2. Esso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente allo scopo di favorire il controllo sul rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.*
-