



COMUNE DI CAPACCIO PAESTUM

(PROVINCIA DI SALERNO)

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025

Allegato alla deliberazione di approvazione del PIAO 2025/2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

a) le priorità strategiche

L'obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione.

Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all'assolvimento delle funzioni assegnate al personale e a favorire i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

b) le risorse:

interne (fondi propri stanziati in bilancio) ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;

c) le misure:

incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad es., politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

d) gli obiettivi e i risultati attesi:

(a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente senza distinzione di genere, che, ad oggi, ammontano a n. **115** unità a tempo indeterminato.

Per l'anno 2025 il personale comunale proseguirà il percorso formativo Syllabus avviato con nota prot. 25789 del 17/06/2024.

Inoltre il Comune ha presentato candidatura al progetto Per Forma PA, finanziato con fondi PNNR sub incardinato 2.3.1 Linea 5 che è in corso di approvazione, coinvolgerà 60 dipendenti ed in particolare quelli più giovani d'età in modalità in presenza e FAD volto ad accrescere le competenze professionali e trasversali sui temi indicati sul progetto.

Ci sarà la formazione “BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all’interno del nuovo codice dei contratti pubblici” sulla piattaforma syllabus per il personale dell’Area Tecnica

Sarà inoltre assicurata l’obbligatoria formazione in materia di anticorruzione e trasparenza secondo le modalità di successiva individuazione

Saranno coinvolti i servizi in cui è strutturato il sistema organizzato del Comune:

1	Area - Servizi Demografici - Ecologia e Ambiente - Informatica - Giudice di Pace - Tributi - Entrate Patrimoniali Pubblicità - Affissioni - Attività Produttive - SUAP
2	Area - Contabilità e Finanze - PTFP - Acquisti –
3	Area - Affari Generali - Personale - Economato - Supporto NIVC Anticorruzione e Trasparenza - Collegio dei Revisori - Protocollo - Archivio- Centralino.
4	Area - Pubblica Istruzione - Urp - Trasporto Pubblico Locale - Politiche sociali.
5	Area – LL.PP. – Servizi Idrici integrati - Sostenibilità Ambientale - Autorizzazioni Paesaggistiche
6	Area - Urbanistica - Edilizia privata – Demanio – Patrimonio – Inventario -- Area P.I.P. ad interim Pubblica Illuminazione.
7	Area - Manutenzioni - Servizi cimiteriali - Espropri - Datore di lavoro - Toponomastica.
8	Area - Advocatura comunale - Contenzioso - ad interim Turismo.
9	Area - Polizia Locale - Protezione civile

Modalità di attuazione:

L’apicale di ciascuna Area provvede all’ individuazione dei corsi di formazione da far seguire ai dipendenti appartenenti al proprio settore.

Ciascun dipendente potrà inoltre proporre e concordare con il proprio responsabile d’Area la partecipazione a corsi di formazione gratuiti, sia in modalità on line che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Settore di appartenenza.

Ciascun responsabile d’Area dovrà garantire che ogni dipendente partecipi almeno ad un corso di formazione tra quelli previsti per tutto il personale.

Le Posizioni organizzative concorderanno i corsi relativi alla loro formazione con il Segretario Comunale.

Gli interventi formativi si articoleranno in attività seminariali, attività d’aula, attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza. In ogni caso, per l’erogazione degli interventi formativi si prevede prioritariamente di applicare una metodologia fortemente innovativa, basata sul concetto di “formazione – azione” per utilizzare l’attività didattica come strumento per accompagnare i partecipanti nella

definizione di un percorso di crescita che permetta loro di sperimentare e applicare direttamente al sistema lavorativo le competenze acquisite teoricamente.

Tale metodologia verrà costantemente tarata in relazione al monitoraggio dello sviluppo delle competenze dei partecipanti, in termini di conoscenze, abilità e atteggiamenti, garantendo la flessibilità dell'erogazione dei contenuti in modo da adeguarli progressivamente alle specifiche esigenze degli utenti, anche in termini di personalizzazione degli apprendimenti.

Valutazione della formazione ai fini delle PEO

La partecipazione a corsi di formazione o ad altri processi di formazione comunque denominati inseriti nel piano della formazione, proposti dal Responsabile di Area e dal Segretario Generale, e conclusosi con il rilascio di un attestato di frequenza/partecipazione (da depositare presso l'Ufficio personale), rientra tra i criteri di valutazione ai fini del conseguimento dei livelli differenziali economici (art. 20, commi 5 e 6, CCDI).

Come espressamente previsto dall'art. 24 del CCDI 2023/2025, la partecipazione a corsi di formazione o altri processi formativi, compresi quelli gratuiti individuati e proposti dal dipendente, dà diritto a 1 punto per ogni giornata formativa. Ai fini delle PEO il punteggio attribuito a seguito della partecipazione ai corsi formativi per le aree degli istruttori e dei funzionari E.Q. non può essere superiore 10% del punteggio attribuibile considerato che il 90% del punteggio è legato all'esito della performance individuale, mentre per le aree degli operatori e operatori esperti non può essere superiore al 5% in quanto il 95% è legato all'esito della performance individuale.

Il piano di formazione redatto e approvato successivamente all'approvazione del bilancio di previsione verrà successivamente trasmessi per informativa alle OO.SS e alle R.S.U.

Interventi formativi per il 2025/2027

Le azioni formative che l'Ente andrà ad effettuare nell'anno in discorso riguarderanno in particolare le seguenti aree tematiche:

AREA TEMATICA

- ✓ La trasformazione digitale della PA
- ✓ Corruzione, trasparenza e privacy
- ✓ Codice contratti pubblici
- ✓ Gestione del personale
- ✓ Gestione bilancio e Tributi
- ✓ Messaggi notificatori
- ✓ Contratti Pubblici

PARTECIPANTI

Operatori esperti, istruttori e funzionari
Operatori esperti, istruttori e funzionari
Istruttori e funzionari
Istruttori e funzionari
Istruttori e funzionari
Operatori esperti e istruttori
Istruttori e funzionari

Ciascun Capo Area potrà inoltre individuare corsi o attività di formazione pertinenti all' Area di appartenenza conformemente alle disponibilità di bilancio.