



PIANO DELLA FORMAZIONE 2021-2023

PREMESSA

Il presente piano viene formulato in ottemperanza all'art. 7 , co. 4, del D. Lgs. 165/01, laddove prevede che "... 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."

Inoltre il, piano tende a dare attuazione alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (art. 23 CCNL 1/4/1999) che recita:"...L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l' autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale".

Il ruolo ed il valore del Piano della Formazione risulta di particolare rilevanza dopo una serie di annualità che hanno visto la riduzione delle risorse economiche a disposizione a seguito degli effetti prodotti dall' art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010, mitigato dal D. Lgs. n. 50/2017 e successivamente superato definitivamente con decorrenza dall'anno 2020 con l'abrogazione del taglio del 50% alle disponibilità finanziarie complessive che le amministrazioni pubbliche possono usare per la formazione.

Pertanto dopo anni in cui la programmazione della formazione si è limitata all'aggiornamento obbligatorio e le iniziative formative sono di fatto coincise con quanto previsto nel Piano per la prevenzione della corruzione, la formazione torna a rappresentare una leva strategica estremamente importante, sia nell' ottica della modernizzazione dell'azione amministrativa e per il miglioramento qualitativo dei servizi, sia come strumento indispensabile per fronteggiare le ricadute e gli effetti dei continui cambiamenti imposti dal legislatore nell'organizzazione e nella gestione amministrativa degli enti locali.

IL VALORE DELLA FORMAZIONE E IL CONTESTO ISTITUZIONALE

La formazione rappresenta una leva fondamentale e insostituibile nel processo di crescita di ogni ente in vista dell'innalzamento qualitativo della sua attività amministrativa.

Poichè il capitale umano è il più importante tra gli elementi costitutivi di ogni ente, investire su di esso è sicuramente la scelta vincente in termini di valorizzazione dei singoli lavoratori e di crescita complessiva della amministrazione.

Attraverso la formazione, infatti, si può migliorare la professionalità dei dipendenti, e, quindi, i saperi tecnici, organizzativi e gestionali, l'esperienza accumulata, oltre ai valori etici condivisi, il rispetto per i cittadini, gli utenti ed i colleghi. In questo contesto assumono rilievo ai fini di un maggior benessere organizzativo, i temi della parità e della "cultura di genere" e dell'utilizzo di un adeguato linguaggio non aggressivo e non discriminatorio.

L'aumento della professionalità complessiva è, pertanto, il principale obiettivo e dovere ai quali devono tendere sia gli amministratori sia il management.

In tempi in cui le risorse sono limitate e non consentono una risposta a tutti i bisogni, la strada più semplice potrebbe sembrare quella di tralasciare la attività formativa, in quanto non provoca effetti negativi immediatamente percepibili. In realtà, poichè la perdita in termini di minori conoscenze ha un peso assai rilevante sulla vita dell'ente, non si deve

abdicare alla formazione ma approfondire il più ampio impegno nel trovare nuove modalità, più virtuose di un tempo, di soddisfazione delle esigenze formative che tengano conto, appunto, di risorse contenute.

In particolare e in via esemplificativa, è consigliabile un'azione sinergica di più enti, che, uniti e coordinati, affrontino insieme il tema della formazione per trovare strade e modalità di intervento nuove rispetto al passato ma ugualmente ovvero ancor più efficaci. Ottimizzando le risorse complessive a disposizione di più enti si può, infatti, assicurare una formazione più ampia e variegata a costi più vantaggiosi.

In questo contesto deve essere vista l'attività di formazione laboratoriale che l'ente sta attuando da anni e su un ampio scenario di temi, con le altre province della Regione, tramite il coordinamento di UPI regionale.

Inoltre fin dal 2016, all'inizio dell'attuazione del processo di riforma istituzionale che ha visto le province divenire un nuovo punto di riferimento territoriale, anche nell'ambito della formazione del personale si è esercitato direttamente il nuovo ruolo di ente di area vasta a favore dei piccoli comuni e degli altri enti del territorio provinciale.

Non si può tralasciare l'importanza della formazione sia nel sostegno al rinnovamento dei processi di lavoro che è sotteso all'inarrestabile evoluzione tecnologica che ne caratterizza il sistema operativo sia nell'accrescimento dell'attenzione individuale dei dipendenti pubblici nel combattere eventuali comportamenti corruttivi nella Pubblica Amministrazione.

Infine, la formazione può inoltre rappresentare un valido strumento di valorizzazione e gratificazione professionale.

OGGETTO E FINALITA' DEL PIANO

Il piano della formazione ha lo scopo, alla luce delle esigenze individuate sulla base delle priorità dell'ente, di delineare un percorso pluriennale attraverso un'adeguata programmazione di iniziative rivolte ad un numero di lavoratori il più ampio possibile.

La programmazione delle attività formative è orientata:

- ◆ al coinvolgimento attivo del personale, in quanto si fonda sull'ascolto e sulla valorizzazione delle proposte dei dipendenti pervenute attraverso il proprio dirigente/posizione organizzativa/responsabile di Unità Operativa;
- ◆ alla appropriatezza ed efficacia, in quanto deve essere coerente con gli obiettivi della programmazione dell'ente;
- ◆ all'equità di accesso, in quanto deve coinvolgere il più elevato numero di lavoratori e, quando necessario, deve prevedere un coinvolgimento equilibrato a rotazione di tutto il personale interessato allo sviluppo delle specifiche competenze.

In breve si ricorda che il processo della formazione passa attraverso le seguenti fasi:

- a) analisi dei fabbisogni;
- b) verifica di fattibilità;
- c) progettazione del piano della formazione;
- d) identificazione dei fornitori;
- e) erogazione degli interventi formativi;
- f) monitoraggio e valutazione delle attività formative.

GLI AMBITI DELLA FORMAZIONE

Il complesso delle attività formative può essere suddiviso in più ambiti tra loro distinti, ciascuno dei quali è regolato in modo diverso in rapporto alle diversità dei destinatari degli obiettivi formativi.

Tutti gli ambiti formativi tengono conto del ruolo svolto nell'ente da parte dei soggetti interessati, nella consapevolezza che il bagaglio delle competenze deve essere adatto al contesto.

➤ **Corsi obbligatori normati da legge**

Si tratta della formazione obbligatoria che l'Ente pubblico deve effettuare e vi rientrano:

- La formazione anticorruzione, ai sensi della legge n. 190/2012. A tale riguardo si fa rinvio a quanto verrà definito con il piano anticorruzione, poiché la legge 190 stabilisce che sia il piano anticorruzione a prevedere "meccanismi di formazione... idonei a prevenire il rischio anticorruzione) (art. 1, comma 9, lett. B). Inoltre, è lo stesso responsabile anticorruzione che individua il personale da inserire nei programmi di formazione (art. 1, comma 10, lett. C).

Le iniziative promosse pertanto fanno capo al Segretario generale. Per l'anno 2021 il Piano di prevenzione prevede l'aggiornamento del Codice di comportamento aziendale e la conseguente formazione rivolta a tutto il personale.

- La formazione nei confronti del proprio personale ai sensi di norme di legge quali Testo Unico sulla sicurezza D. lgs. 81/2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

In relazione alle diverse figure aziendali, sono previsti periodicamenti corsi di formazione ed addestramento fin dall'inizio del rapporto di lavoro.

Gli argomenti nonché le cadenze di aggiornamento sono normati e coinvolgono, a diversi livelli di specializzazione, tutti i dipendenti provinciali.

Le materie e gli argomenti oggetto di tale formazione sono di seguito indicati:

1. formazione iniziale di base e specifica per i lavoratori (o formazione per i dirigenti);
2. formazione specialistica per i preposti;
3. aggiornamento periodico lavoratori, preposti e dirigenti;
4. corso base formazione ed addestramento utilizzo attrezzature di lavoro e utilizzo DPI (per i dipendenti per i quali sia richiesto l'uso);
5. formazione e aggiornamento annuale RLS;
6. corsi per la formazione e aggiornamento periodico degli addetti antincendio e per gli addetti al primo soccorso

La descrizione in dettaglio delle singole azioni formative (contenuto, finalità e strumenti) è disponibile presso l'ufficio personale, come approvate nella riunione periodica della sicurezza e previste dalle scadenze annuali.

➤ **Formazione - aggiornamento sulle innovazioni organizzative, normative e procedurali**

Di carattere generale/trasversale

Si tratta della formazione su argomenti di carattere generale, che riguardano i temi organizzativi e gestionali riferibili a comportamenti ed azioni riscontrabili in tutti o molti settori dell'Ente.

Attraverso tali interventi formativi si mira a migliorare i comportamenti lavorativi sia singolarmente presi sia nella loro dinamica di insieme e di interazione, e a ottimizzare i flussi procedurali rendendoli più snelli e informatizzati.

In un contesto di maggior benessere organizzativo migliore sarà anche la resa lavorativa: dove si sta bene, si lavora meglio!

Appartengono a questa tipologia anche corsi che interessano non tutti i diversi settori dell'ente, ma molti di essi.

Vengono individuati anzitutto i seguenti argomenti:

- Regolamento europeo Privacy- GDPR 679/2016- ricadute applicative nell'ambito delle procedure amministrative ed informatico,
- Trasparenza amministrativa e FOIA (Freedom of Information Act),
- Modalità di redazione degli atti amministrativi e responsabilità individuale
- Anticorruzione, in particolare nei procedimenti di affidamento;
- Temi relativi alla cultura di genere, al contrasto delle discriminazioni ed iniziative eventualmente ricomprese nel Piano delle Azioni Positive

Per il triennio 2021/2023 potranno essere previsti approfondimenti formativi nei seguenti ambiti:

- Acquisizione di servizi e forniture: individuare la soluzione migliore per l'efficacia gestionale nel rispetto delle recenti evoluzioni normative
- In materia di appalti pubblici
- Interventi formativi sulla corretta articolazione dei procedimenti amministrativi

In questo ambito riveste anche particolare rilievo la **formazione per la diffusione delle innovazioni tecnologiche**.

L'innovazione tecnologica è stata negli ultimi anni un elemento che ha fortemente caratterizzato il lavoro della Provincia di Reggio Emilia e la sua organizzazione. Per questo verrà posta ancora particolare attenzione a tale ambito formativo.

In particolare si prevede:

- a) Realizzare specifici moduli formativi su argomenti particolarmente rilevanti per la sicurezza informatica;
- b) Introdurre specifici moduli formativi destinati a far conoscere le novità che via via vengono apportate ai software gestionali già a disposizione.

Per quanto riguarda le modalità di svolgimento, verrà privilegiato il metodo della formazione interna all'ente da parte di formatori interni o esterni.

Per questi argomenti si prevede di organizzare degli incontri formativi collettivi principalmente con modalità "da remoto" come attuato durante tutto il periodo di pandemia da Covid-19 e tutt'ora utilizzabile con successo.

Di carattere specifico

Essa si distingue in:

1. Formazione specialistica trasversale

Si tratta di iniziative che, seppure di carattere intrinsecamente specialistico, assumono una valenza generale e, perciò, trasversale, in quanto interessano e coinvolgono un numero considerevole di dipendenti appartenenti a settori diversi.

Questo tipo di formazione riguarda azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali con l'obiettivo di acquisire, migliorare e consolidare competenze relative ad aspetti presenti in più settore dell'ente e che richiedono una formazione condivisa e unitaria e si estrinseca generalmente in una formazione strutturata, talvolta offerta anche ad utenti esterni, appartenenti ad altri enti locali.

Le modalità formative per questa tipologia si distinguono in:

- Organizzazione interna di corsi/seminari con docenti incaricati dall'Amministrazione che svolgono incontri formativi presso la sede o in modalità webinar;
- Formazione effettuata da parte di dirigenti/dipendenti interni con specifiche conoscenze professionali.

2. Formazione specialistica/aggiornamento

Da ultimo, trovano collocazione anche quelle iniziative di formazione specialistica, che riguardano specifiche materie rientranti nelle competenze dei singoli settori, spesso rese necessarie dagli interventi legislativi, che si susseguono con frequenza.

E' fondamentale, infatti, tenere ben presente e puntare verso l'obiettivo di acquisire, sviluppare e consolidare competenze relative ad aspetti gestionali, tecnici od amministrativi espressamente correlati ai processi operativi specifici. Attraverso questa attività di rafforzamento delle conoscenze specifiche, il lavoratore, sentendosi più preparato, acquisirà maggiore fiducia nelle sue capacità di risposta alle esigenze della collettività e meglio potrà operare al servizio del cittadino.

Generalmente si concretizza nella partecipazione a corsi/seminari organizzati da soggetti esterni e i corsi vengono individuati e scelti al "bisogno", sulla base delle necessità formative e di aggiornamento evidenziate dai responsabili di settore. Gli stessi responsabili di settore, in accordo con il servizio Personale, definiscono eventuali priorità, anche in relazione al ridotto budget dei fondi disponibili.

Nella programmazione degli interventi si distinguono gli interventi di formazione di mantenimento (di carattere routinario, per seguire i cambiamenti legislativi ed aggiornare il personale sull'utilizzo delle novità normative) ed interventi di formazione strategica (tesa a sviluppare le competenze che maggiormente creano valore aggiunto all'interno dell'ente, essenziali al fine del raggiungimento degli obiettivi strategici).

Per quanto riguarda le modalità di fruizione della formazione, l'erogazione in e-learning o mediante webinar, che fino a pochi anni fa era ancora una parte minoritaria dell'aggiornamento proposto, è diventata ora, per gli ovvi motivi legati alla pandemia in corso, la principale modalità di formazione.

Nell'arco del triennio, anche auspicando una maggiore ripresa delle attività in presenza, si intende mantenere questa modalità che, a fronte di qualche minore interazione tra classe e docente, comporta altresì innegabili vantaggi in termini di risparmio di tempo per gli spostamenti e pertanto può essere gradita ad un'ampia platea di dipendenti.

MONITORAGGIO DEL PROCESSO FORMATIVO E FEEDBACK

Al fine di misurare l'efficacia dei percorsi intrapresi, si prevede di introdurre gradualmente delle misure di valutazione finale sull'apprendimento dei corsi che vengono svolti, già previste sporadicamente e in maniera non sistematica.

A questo proposito è importante evidenziare che la valutazione sull'apprendimento non ha, né potrebbe avere, alcuna ricaduta diretta sulla valutazione della performance individuale. Al contrario essa intende monitorare il livello di efficacia dell'azione formativa nel suo complesso, consentendo anche di apportare eventuali aggiustamenti nella didattica e nell'organizzazione.

In quest'ottica, potranno essere oggetto di misurazione i seguenti indicatori , in via esemplificativa:

- l'efficienza dell'organizzazione, della comunicazione e della gestione didattica;
- l'efficacia ed utilità del processo formativo;
- il giudizio sulla organizzazione del corso, sulla capacità ed incisività del formatore o della ditta organizzatrice;
- gli eventuali scostamenti dagli obiettivi formativi specifici.

In via prioritaria, si ritiene che la valutazione possa essere effettuata mediante l'adozione di appositi questionari.

Inoltre, al fine di un più accurato esame ed analisi sullo stato del personale in merito alla fruizione della formazione, da parte del CUG viene richiesta la registrazione dei dati delle attività formative suddivisa per genere, livello ed età.

RISORSE FINANZIARIE E UMANE

Le risorse finanziarie per la formazione vengono destinate attualmente secondo le disponibilità dell'Ente, non essendo più operante il taglio del 50% dei fondi per la formazione previsto dall'art. 6 co. 13, del D.L. n. 78/2010.

Il suddetto limite per la Provincia di Reggio Emilia era pari ad € 24.000,00 e a partire dal 2021 è stato aumentato per soddisfare le maggiori esigenze emerse.

Annualmente l'ammontare verrà stabilito in sede di previsione e variazione di bilancio sull'apposito capitolo 581 del Bilancio, gestito dall'Ufficio Personale.

Per quanto riguarda l'organizzazione e la docenza si intende fare il più ampio affidamento sulla professionalità maturata sia dai dipendenti interni, che di altri enti al fine di rendere la formazione sempre più vicina all'operatività quotidiana degli addetti e alla specifica esperienza degli enti.

Sia in fase di progettazione delle iniziative che di proposta dei percorsi formativi, si prevede un ampio coinvolgimento degli altri enti territoriali, proseguendo nel cammino intrapreso negli ultimi anni di esercizio del proprio ruolo di ente di Area vasta e di "casa dei comuni".

Si intende mantenere alta anche la collaborazione con le associazioni ed enti di riferimento, in primo luogo l'Unione Province Italiane, cui la Provincia aderisce e che sia a livello regionale che nazionale fornisce da tempo supporto e collaborazione nella ideazione e realizzazione delle iniziative formative.

In ogni caso, gli esperti che di volta in volta verranno contattati, anche mediante organizzazioni terze, dovranno possedere ampia esperienza nelle materie dei corsi preposti e, eventualmente, potranno essere supportati da dipendenti dell'ente aventi specifiche e comprovate competenze.