

COME FACCIAMO CRESCERE LE PERSONE FORMANDOLE

Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui.

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con quanto previsto dall'art.1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, finalizzata all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane.

I cambiamenti in atto nella pubblica amministrazione richiedono la presenza di personale qualificato e aggiornato; da un lato per garantire l'effettività delle riforme normative, dall'altro per intervenire su eventuali meccanismi di esclusione e demotivazione che possono derivare dai processi di innovazione. La formazione certificata diviene anche un elemento valutativo per la carriera del dipendente.

La costruzione di una Pubblica Amministrazione efficiente si fonda sulla valorizzazione delle persone, attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale, e sulla definizione di un piano delle competenze su cui costruire la programmazione dei fabbisogni e le assunzioni del personale. In questa ottica, si muove anche il CCNL del Comparto Funzioni Locali siglato il 16 novembre 2022, che agli artt. 54 e ss. qualifica 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.

Ogni Amministrazione infatti deve provvedere, con il Piano formativo, alla pianificazione delle attività formative e di aggiornamento delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, previa rilevazione del fabbisogno formativo in coerenza con gli obiettivi di performance dei Settori dell'Ente.

In questo contesto si colloca anche la Direttiva sulla formazione del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 24/03/2023 ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", che sottolinea quanto l'innovazione della modalità di programmazione della formazione conseguente al suo inserimento in una specifica sezione del PIAO ne abbia profondamente innovato ed integrato i contenuti. In questa rinnovata cornice il riferimento strategico per la programmazione degli interventi formativi per i prossimi anni sarà rappresentato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che individua nella formazione uno strumento operativo per il potenziamento e lo sviluppo del capitale umano necessario per cogliere gli obiettivi della transizione digitale, amministrativa ed ecologica.

La rilevazione del fabbisogno formativo avviata per la prima volta con Nota Prot. n. 13488 del 06/06/2022 per il triennio 2022-2024 è oggetto di aggiornamento permanente in funzione delle esigenze formative correlate alle specifiche funzioni relative agli uffici di propria competenza, in coerenza con le attività stabilite nel DUP, con gli obiettivi individuati, esplicitati e assegnati nel Piano della Performance. Raccordando le richieste nel rispetto dello stanziamento di bilancio per l'attività di formazione, si provvede ad elaborare ed aggiornare annualmente il piano della formazione.

Fabbisogno Formativo 2023-2025 e linee di intervento

SETTORE	AREA	OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ	CONTENUTO DEL CORSO	DESTINATARI
TUTTI I SETTORI	Formazione Trasversale	tutti	- Organizzazione e leadership nel promuovere l' impegno verso obiettivi e performance, attraverso modelli di condivisione e collaborazione tra i dipendenti	Dirigenti, funzionari, settore amministrativo, personale tecnico e di Polizia Provinciale
		tutti	- Programmazione Giornata formativa sul PIAO della Provincia di Lucca	Dirigenti, funzionari, referenti atti di programmazione, referenti controllo interno atti, altro personale individuato dai dirigenti
		tutti	- Novità in materia di appalti e il nuovo codice	Dirigenti, funzionari e istruttori
		tutti	- Progetto di Reingegnerizzazione del Servizio finanziario	Personale amministrativo
		tutti nell'ambito del Piano Triennale per l'Informatizzazione 2023-2025	-- Presentazione del Piano triennale dell'informatizzazione 2023-2025 - Esperienza d'uso e Accessibilità dei servizi - Il Rischio Cyber (Cyber Security Awareness) - Elementi di informatica per la Transizione Digitale	Tutti i dipendenti
			- La qualità dei dati e dei metadati	Ufficio sistema informativo territoriale e Protezione civile
			- Open data & Metadata	Dirigenti, funzionari uffici tecnici, protezione civile, viabilità, sistema informativo territoriale
N1 H1	- Project management valido per sostenere l'esame funzionale e la	Dirigenti e funzionari area		

Fabbisogno Formativo 2023-2025 e linee di intervento

SETTORE	AREA	OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ	CONTENUTO DEL CORSO	DESTINATARI
		E1-E5	corrispondente certificazione ISIPM BASE	tecnica
RISORSE	Giuridico Amministrativa	B4	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento su novità normative procedure reclutamento del personale anche nell'ottica delle assunzione previste dal PNRR - Formazione per elaborazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti - Attuazione del CCNL 2019-2021 funzioni locali - Gestione giuridica ed economica del personale e istituti contrattuali - il Fondo decentrato - Approfondimento su requisiti per il conseguimento delle prestazioni pensionistiche e degli aspetti operativi delle denunce mensili - il Conto Annuale - Da quota 100 a quota 102 a quota 103. La previdenza dei dipendenti pubblici per l'anno 2023 . Le conferme di Ape sociale e di opzione donna di versione ristretta. 	Ufficio Personale - Funzionari, istruttori, operatori esperti
	Economico Finanziaria	C1	<ul style="list-style-type: none"> - Scarsità di risorse finanziarie e transizione digitale: opportunità di accesso a dati che possono servire ad un miglioramento degli impieghi delle risorse finanziarie disponibili Acquisizione di competenze informatiche minime per l'elaborazione anche grafica dei dati - Modalità di organizzazione di dati contabili ed extracontabili al fine di una migliore leggibilità del bilancio e per scoprire tendenze e modelli non visti o nascosti in insiemi di dati, trasformandoli in informazioni a supporto delle decisioni - Regole di associazione fra più elementi di una base dati, rappresentazione grafica che li evidenzia - Metodi statistici per identificare 	Ufficio Bilancio, Rendiconto, Controllo atti di Spesa – Funzionari, istruttori e operatori esperti

Fabbisogno Formativo 2023-2025 e linee di intervento

SETTORE	AREA	OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ	CONTENUTO DEL CORSO	DESTINATARI
			dei sottogruppi con analoghe caratteristiche (ignote a priori) in una popolazione di enti. - Indicatori ed indici di bilancio: potenzialità e limiti -Utilizzo degli indicatori/indici al fine del governo di un Ente - Caso pratico di analisi finanziaria/economica evolutiva, anche mediante utilizzo di rappresentazioni grafiche - Gestione fondi PNRR e Bilancio	
		D1	- Gestione PAGOPA – generazione posizioni debitorio e riconciliazione entrate -analisi procedura di pagamento - La Governance delle società partecipate - Rendicontazione progetti finanziati dal PNRR	Ufficio Entrate, controllo di gestione e partecipate - Funzionari ed istruttori
DIREZIONE GENERALE	Giuridico Amministrativa	B4 C7	- Il nuovo regime del pubblico impiego e l'organizzazione del lavoro nella PA	Funzionari ed istruttori
			- Antiriciclaggio e pubblica amministrazione : obblighi, responsabilità, risorse PNRR	Funzionari
			- Aggiornamento del codice di comportamento dopo il D.L. 36/2022: l'utilizzo dei social media	Istruttori
	Manageriale Dirigenziale		- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - La valutazione integrata della performance: modelli, indicatori, strumenti - Il regime speciale degli appalti PNRR	Funzionari ed istruttori
Socio Organizzativa		- Il Benessere organizzativo e il Wellbeing nella PA: principi, strumenti, opportunità	Funzionari ed istruttori	
AFFARI GENERALI	Giuridico Amministrativa	F1	- Le novità in materia di appalti e il nuovo codice	Funzionari

Fabbisogno Formativo 2023-2025 e linee di intervento

SETTORE	AREA	OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ	CONTENUTO DEL CORSO	DESTINATARI
		B7 C5	- La riforma Cartabia del processo civile - Le novità in materia di contenzioso degli enti locali	
SICUREZZA E AMBIENTE	Informatica	G3	Formazione specifica sulla cybersicurezza, metodologie di prevenzione e attenuazione dei rischi cyber	Amministratori di sistema – Funzionari ed istruttori
	Sicurezza	Q5	- Prima formazione per profilo "specialista in attività dell'area della vigilanza" - Formazione prevista dall'art. 32 della L.R. Toscana 19.02.2021) - La gestione dell'interrogatorio e delle perquisizioni a seguito della riforma cartabia	Funzionari ed istruttori
ORGANI ISTITUZIONALI E SERVIZI AL CITTADINO	Linguistica	G5	- Formazione linguistica: Inglese e Francese	Dirigente, funzionari, istruttori e operatori esperti
	Giuridico Amministrativa	A1 A7 H5 I5	- Le erogazioni di contributi e sovvenzioni agli enti del terzo settore	Funzionari
			- Operare sul nuovo MEPA	Istruttori
VIABILITÀ	Formazione specialistica	N1	- Opere di sostegno con software SSAP (Slope Stability Analysis Program, versione 5.2 - 2023, FREEWARE) Programma di calcolo per l'analisi della stabilità dei pendii, con integrazione di opere di sostegno - Progettare una corretta e uniforme installazione dei segnali stradali di indicazione a tutte le mete e destinazioni di un territorio - Le Aree, le strade pubbliche e di uso pubblico	Funzionari ed istruttori

Fabbisogno Formativo 2023-2025 e linee di intervento

SETTORE	AREA	OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER CENTRO DI RESPONSABILITÀ	CONTENUTO DEL CORSO	DESTINATARI
EDILIZIA SCOLASTICA PIANIFICAZIONE TRASPORTI E PATRIMONIO	Formazione specialistica	R5	- Corso di formazione per gestione webgis, geodatabase, telerilevamento e programmazione GIS in particolare con i software PostGis, Phytion e utilizzo dati satellitari Copernicus/Sentinel 2	Funzionari
			- Corso di formazione specialistico per i software che costituiscono la piattaforma web gis con particolare riferimento a Geoserver e Mapstore	Funzionari
			- Corso base ed avanzato di Qgis per la produzione di dati geografici da utilizzare con la piattaforma webgis	Funzionari ed istruttori
			- Corso Pilotaggio SAPR per il conseguimento attestato categoria Specific VLOS - IT-ST5	
			- Corso Pilotaggio SAPR teoria + pratica per conseguimento attestati categoria Open A1/3 e A2 + corso di programmazione volo e fotogrammetria	
		Giuridico Amministrativa	H1 N5 M1	- Novità in materia di appalti - Rinnovo inventari nella Pubblica Amministrazione - Incarichi progettazioni e direzione lavori per progetti in PNRR - La gestione del patrimonio immobiliare dei comuni. Concessioni e contratti - Gli affidamenti diretti. Redazione atti legittimi e comprensibili

La formazione gratuita.

Bando annuale INPS – Valore PA. L'avviso INPS Valore PA finanzia corsi di formazione in presenza e/o online di complessità media (primo livello) e di alta formazione (secondo livello), cui

possono partecipare gratuitamente i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni. La Provincia di Lucca annualmente partecipa al Bando INPS Valore-PA manifestando il proprio interesse.

A bando pubblicato segue una ricognizione interna all'ente per raccogliere le adesioni sulle aree tematiche disponibili di volta in volta. Per l'anno 2022-2023 sono stati coinvolti alla formazione n. 26 dipendenti nelle seguenti aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni: il PNRR e l'attuazione delle riforme; la progettazione e gestione dei fondi europei; anticorruzione, trasparenza e integrità; pianificazione, misurazione e valutazione delle performance; gestione della contabilità pubblica servizi fiscali e finanziari; Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione e misurazione della Performance; sviluppo del livello di competenza linguistica; lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza; progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza.

L'Ente anche per il 2023 procederà con le adesioni sulla base delle indicazioni pervenute da ciascun Dirigente.

Progetto UPI " Province & Comuni – Le Province e il sistema dei servizi di supporto dei Comuni". La Provincia ha aderito al percorso formativo orientato al potenziamento delle capacità tecnico professionali del personale delle 76 Province delle Regioni a Statuto Ordinario nelle materie dei tre ambiti di intervento del progetto (settore Appalti, settore Europa e settore Innovazione)

Competenze digitali per la PA. L'amministrazione ha ampliato l'offerta formativa partecipando e coinvolgendo n. 128 dipendenti al programma di formazione sulle competenze digitali. Il Syllabus e la piattaforma per l'assessment e l'erogazione della formazione realizzati dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito del progetto "Competenze digitali per la PA" con l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione e, più in generale, del miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Organizzato in cinque aree tematiche e tre livelli di padronanza il Syllabus rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati. In base agli esiti della valutazione iniziale la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e rafforzare le competenze.

La formazione obbligatoria trasparenza, integrità e anticorruzione presuppone la conoscenza del quadro normativo in materia di attività formative, di cui all'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 che testualmente recita: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità...", così come ANAC ribadisce che "La formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio, con riferimento alle politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;

Dato atto che, ai sensi della normativa vigente, ogni ente, nell'apposito capitolo dedicato alla formazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), quantifica le ore/giornate annue dedicate allo svolgimento dell'attività formativa, definendo anche

le categorie di lavoratori a cui la stessa viene indirizzata, per quella generale e per quella specifica, considerando che la formazione di livello generale viene fatta in sede con risorse interne; si è resa la necessità di erogare la formazione di livello specifico nei confronti di tutte le figure che intervengono nell'attuazione delle misure previste in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, avviando a formazione, sia i dipendenti provinciali che i dipendenti che aderiscono all'iniziativa "La Provincia casa dei comuni – supporto in tema di Trasparenza e Anticorruzione", come azione di sensibilizzazione sulle tematiche sopra richiamate, monitorate dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2023-2025.

Formazione specifica obbligatoria inerente la polizia provinciale, inerente le mansioni di vigilanza e utilizzo delle armi di servizio, che in Regione Toscana, come previsto dalla normativa vigente (L.R.T. 03/04/2006 n.12; L.R.T. 19/02/2020, n. 11) , è programmata e realizzata avvalendosi della Fondazione Scuola Interregionale di Polizia Locale. Lo scopo della formazione continua, articolata in un corso di prima formazione, successivi corsi di aggiornamento periodici e corsi di specializzazione in relazione all'impiego in specifici settori operativi, è quello di garantire che il personale addetto alle strutture di polizia locale possieda una professionalità adeguata alle funzioni svolte.

Per realizzare detti obiettivi, nell'ottica dell'economicità e dell'efficienza, con Determinazione Dirigenziale n. 404 del 18/04/2023 la Provincia di Lucca ha aderito in qualità di socio partecipante alla Scuola Interregionale di Polizia Locale (SIPL).

La formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro è uno strumento fondamentale di prevenzione e tutela, prima ancora che un obbligo di legge. Formazione e aggiornamento possono fare la differenza per un ambiente di lavoro più sicuro e consapevole dei corretti comportamenti da adottare. Le attività formative previste dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i e degli accordi Stato Regione vigenti stabiliscono la periodicità degli aggiornamenti, la durata e le modalità di formazione e aggiornamento. Per tale Formazione si rimanda al Piano di Formazione, informazione ed addestramento in corso di redazione.

Le tipologie degli interventi formativi:

- **Formazione interna:** attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. A tal fine ci si potrà avvalere principalmente della collaborazione di Dirigenti e titolari di Posizioni Organizzative nel ruolo di formatori interni che saranno individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- **Formazione mediante incarichi esterni:** svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- **Formazione a catalogo:** attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato settore;
- **Formazione a distanza:** i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar.

Le linee guida per la pianificazione della formazione dell'Ente. Le attività formative da programmare vengono individuate tramite ricognizione permanente del fabbisogno formativo dei Settori dell'Ente e/o sulla base di esigenze specifiche segnalate dai Dirigenti. Il Settore Risorse – Ufficio Personale - svolge il ruolo di coordinatore della formazione. La partecipazione a corsi singoli, purché rientranti nell'area e in coerenza con gli obiettivi di performance, deve essere richiesta all'ufficio personale tramite modello protocollato e autorizzato dal Dirigente del Settore di appartenenza, almeno 10 gg prima della data prevista per la formazione.

Per quanto invece attiene l'organizzazione di corsi in-house e/o su materie comuni a più settori ovvero destinati anche ai comuni del territorio oppure l'acquisto di pacchetti formativi mirati ad alcune professionalità è necessario segnalare il fabbisogno, indicando i contenuti e le materie, i destinatari, i tempi, modalità e durata (indicativa), nonché la finalità della formazione ed eventuali conseguenti certificazioni delle competenze.

La richiesta formale dovrà pervenire all'Ufficio Personale almeno 60 gg prima della data presunta di inizio dell'attività formativa al fine di consentire agli uffici di istruire e adottare gli atti necessari e conseguenti.

Ai fini di una corretta rilevazione dell'attività formativa, anche se gratuita, è necessario comunicare tempestivamente tramite mail a personale.giuridico@provincia.lucca.it orari e date della partecipazione, ai fini anche di una corretta gestione del cartellino presenze. Si raccomanda di svolgere l'attività formativa in orario di lavoro. Nel caso di svolgimento al di fuori dell'orario di lavoro, la partecipazione deve essere autorizzata dal responsabile con le consuete modalità. Se l'attività formativa a distanza è fruita durante giornate lavorate in modalità agile, ovvero senza vincolo di orario, è sufficiente la comunicazione della partecipazione all'ufficio, non configurandosi attività di lavoro straordinario.

Gli attestati di partecipazione e le certificazioni di competenze, per l'acquisizione degli stessi al fascicolo del personale, devono essere trasmessi tramite protocollo.

Le **risorse finanziarie** a disposizione ex art. 55 comma 13 CCNL 2019-2021 suddivise per anno sono le seguenti:

Anno	Risorse finanziarie stanziare
2023	€ 50.000,00
2024	€ 50.000,00
2025	€ 50.000,00

Gli stanziamenti di bilancio per gli anni 2023, 2024 e 2025 sono suscettibili di successivi adeguamenti in risposta ad eventuali ulteriori o diverse esigenze e disponibilità di bilancio. **La previsione della spesa per la formazione, negli anni, è rimasta stabile, tuttavia è aumentata la domanda di formazione espressa dall'Ente nel suo complesso.**