



Comune di Grignasco

PIANO FORMAZIONE 2026/2028

Allegato PIAO 2026 -2028 (approvato con Delibera di G.C. n. 29 del 18.03.2026)

Questa Sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- 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;

Come è noto, negli ultimi anni, dopo l'esperienza del Covid e il PNRR, si sono aperti nuovi scenari quali la transizione digitale e ambientale, tematiche cui valorizzazione trova la leva più importante nella formazione del capitale umano.

Infatti, nel "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

Seppure il Comune di Grignasco sia un Ente con meno di 50 dipendenti e, quindi, ammesso alla redazione di un PIAO "semplificato" si ritiene che la pianificazione delle attività formative, possa trovare collocazione nella Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale del PIAO, così da sviluppare, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

La Direttiva del Ministro Zangrillo del 24 gennaio 2024, fornisce indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Essa prevede 24 ore annuali per ciascun dipendente di formazione.

Con la nuova Direttiva del Ministro Zangrillo "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*" del 14 gennaio 2025 a partire dal 2025, ogni dipendente dovrà completare almeno 40 ore di formazione annue.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

Valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

Uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

Continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

Partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

Efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro,

Efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;

Economicità: le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

La formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, rivolte all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane, oltre che con i principi espressi dagli artt. 54 e ss. del CCNL 16/11/2022, secondo cui, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume 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, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

A tal fine, è stato predisposto dal Segretario Comunale nel rispetto della normativa vigente ed in attuazione dei propri obiettivi per l'anno 2026, il Piano triennale formativo per il periodo 2026-2028.

Si precisa che la programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “*a scorrimento*”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE (PTF) 2026-2028

Misure formative - <u>Anno 2026</u> (Piano delle Performance 2026-2028)		% minima (ore) pro-capite	Obiettivi	Modalità di fruizione	Formatori	Personale coinvolto
Progetto SYLLABUS		40% (16 ore)	Adeguamento delle competenze digitali dei dipendenti del Comune di finalizzate alla realizzazione.	▪ lezioni a distanza in modalità telematica	Piattaforma <i>Syllabus</i>	– Segretario Comunale – Responsabili apicali di Settore – Tutti i dipendenti che utilizzano le tecnologie
Anticorruzione e Trasparenza	<i>Codice di comportamento</i>	30% (12 ore)	Le attività formative obbligatorie hanno l'obiettivo di consolidare la conoscenza degli ambiti sensibili legati all'applicazione del codice di comportamento e della pianificazione nazionale e locale in materia di anticorruzione e trasparenza, con il fine di prevenire azioni di sviamento dal fine pubblico.	▪ lezioni frontali in presenza ▪ lezioni a distanza in modalità telematica	<u>Soggetti esterni:</u> ▪ Prefettura U.T.G. ▪ Società private ▪ Associazioni consortili (ASMEL)	– Segretario Comunale – Responsabili apicali di Settore – Tutti i dipendenti
	<i>Misure di prevenzione</i>					
	<i>Aree a rischio corruttivo</i>					
Formazione specialistica	<i>Sicurezza sui luoghi di lavoro</i> <i>Materie a scelta in considerazione del Settore di appartenenza</i>	30% (12 ore)	▪ Approfondimento delle conoscenze in specifiche tematiche ▪ Rafforzamento delle conoscenze tecnico-specialistiche in un quadro normativo in forte evoluzione ▪ Aggiornamento costante sulle novità legislative trasversali	▪ lezioni frontali in presenza ▪ lezioni a distanza in modalità telematica	<u>Soggetti esterni:</u> ▪ Prefettura U.T.G. ▪ Enti territoriali ▪ Organizzazioni sindacali ▪ Società private ▪ Associazioni consortili (es. ASMEL)	– Segretario Comunale – Responsabili apicali di Settore – Tutti i dipendenti che operano nei settori interessati

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Di seguito si riportano gli **Obiettivi e risultati attesi della formazione nel triennio 2026- 2028:**

INDICATORE	VALORE di partenza (Anno 2025)	TARGET ANNO 2026	TARGET ANNO 2027	TARGET ANNO 2028
Totale ore di formazione	40	40	40	40
% corsi a distanza / totale corsi	90/100	90/100	90/100	90/100
Totale ore di formazione erogate	nd	(40 ore*n. dipendenti)	(420 ore*n. dipendenti)	(40 ore*n. dipendenti)
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio	nd	100%	100%	100%
Ore di formazione erogate a distanza /totale ore corsi	nd	n dipendenti*90/100)	n dipendenti*90/100)	n dipendenti*90/100)
Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	nd	Almeno 10 % (4/40 ore)	Almeno 15% (5/40 ore)	Ulteriore 20% (6/40 ore)
Valutazione medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione con test di apprendimento	nd	Sufficiente	Sufficiente	Sufficiente
Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	nd	6	6	6