

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Dotazione organica complessiva al 31/12/2024:

TOTALE: n. 68 unità di personale

di cui:

- n. 66 a tempo indeterminato
- n. 2 a tempo determinato
- n. 67 a tempo pieno
- n. 1 a tempo parziale

Suddivisione del personale nelle aree di inquadramento:

n. 0 Dirigenti

n. 22 figure appartenenti all'Area Funzionari ed Elevate qualificazioni così articolate:

- 6 Funzionario amministrativo
- 4 Funzionario contabile
- 6 Assistente sociale
- 1 Funzionario della trasformazione digitale
- 2 Funzionario tecnico
- 2 Pedagogista
- 1 Specialista giuridico in appalti pubblici

n. 41 figure appartenenti all'Area Istruttori così articolate:

- 9 Educatore
- 2 Insegnante scuola dell'infanzia
- 20 Istruttore amministrativo
- 6 Istruttore contabile
- 3 Istruttore informatico
- 1 Istruttore tecnico

n. 5 figure appartenenti all'Area Operatori esperti così articolate:

- 2 Collaboratore amministrativo
- 3 Collaboratore scolastico

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

L'attuale quadro normativo in materia di assunzioni di nuovo personale presso le Unioni di Comuni è disciplinato dall'art. 1 comma 229 della L. 208/2015, secondo cui *"a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente"*.

Tale norma viene integrata dall'art. 3 comma 5 del D.L.90/2014, come modificato dal DL 4/2019: *"A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente"*.

Ai fini della verifica degli spazi occupazionali è da considerarsi infine la neutralità delle spese etero finanziate (art. 53-septies del D.L. n. 104/2020) tra le quali si inseriscono le assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art.1 comma 801 Legge di Bilancio 178/2020).

Va considerato inoltre che l'Unione Terre di Pianura con propria deliberazione n. 18 del 27/04/2021 ha recepito la capacità assunzionale ceduta dai Comuni di Granarolo dell'Emilia, Minerbio e Malalbergo, ai sensi dell'art. 32 comma 5 D.Lgs. 267/2000, per un importo complessivamente pari a € 257.207,35, con successiva integrazione di ulteriori 34.300 da parte dei Comuni di Granarolo dell'Emilia, Minerbio e Malalbergo.

Alle Unioni di Comuni non si applica il nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali delineato dal DL 34/2019, e pertanto il valore dei nuovi reclutamenti continua ad essere parametrato a quello del personale cessato anche in corso della stessa annualità.

Gli spazi assunzionali dell'Unione, includendo le azioni di reclutamento introdotte dalla presente deliberazione, indicate al punto a.4) lettera c, risultano essere definite nei seguenti valori, come meglio dettagliato nell'allegato A) della deliberazione, tenuto conto anche della quota di capacità assunzionali inizialmente cedute dal Comune di Minerbio e retrocesse con la Deliberazione n. 101 del 17/12/2024:

Calcolo turn-over

Resti 2019 12.948,20

	Cessati	Assunti	Cessioni in	
2020	86.538,64	0,00	0,00	86.538,64
2021	615.461,41	572.811,58	143.423,96	186.073,79
2022	456.485,78	572.811,58		-116.325,80
2023	270.198,66	398.257,20	34.300,00	-93.758,54
2024	430.444,98	304.216,83		126.228,15
			Margine positivo	201.704,43

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

In tema di contenimento della spesa pubblica, in particolare per quanto riguarda le Unioni di Comuni, occorre valutare il complesso della spesa dell'Unione unitamente a quella dei Comuni aderenti, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 32 del TUEL: il costo dell'Unione, calcolato secondo i medesimi criteri, viene completamente ripartito in quota parte sui vari Comuni conferenti secondo il principio del ribaltamento più volte deliberato dalla Corte dei Conti - Sezione Autonomie (8/SEZAUT/2011/QMIG e n. 20/SEZAUT/2018/QMIG).

DESCRIZIONE	TOTALE 2025 AGGREGATO
Spese Macroaggregato 101	6.028.604,28
Spese Macroaggregato 102	308.588,00
Spese Macroaggregato 103	160.462,72
Spese Macroaggregato 104	16.500,00
Spese Macroaggregato 109	178.200,00
Spese Macroaggregato 110	62.125,00
Spesa per personale trasferito in Unione	€ 2.303.540,07
TOTALE SPESA DI PERSONALE (A)	9.058.020,07
(-) componenti escluse (B)	-1.802.467,53
(=) componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)	7.255.552,54
Limite ex art. 1, comma 557quater, L. 296/2006 (media triennio 2011-2013)	7.997.319,51
MINORE SPESA AGGREGATA	-741.766,97

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Le medesime considerazioni esplicitate al punto a.2) vengono effettuate anche per la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, che risulta compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, per i limiti di seguito indicati :

- Baricella:	€ 202.788,55
- Granarolo dell'Emilia:	€ 368.071,81
- Malalbergo:	€ 36.382,68
- Minerbio:	€ 277.088,26
- Unione Terre di Pianura:	€ 204.517,00
per un totale nel sistema Unione-Comuni pari a € 1.088.848,30	

La spesa per lavoro flessibile prevista in Unione per l'anno 2025 e rilevante ai fini del rispetto del tetto di cui sopra ammonta a € 106.000,00.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, conservate agli atti, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che l'Unione Terre di Pianura non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) Stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono di seguito le prossime cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione. Va segnalato a tale proposito che un elevato numero di cessazioni, non integralmente sostituite, si è già verificato nel corso del 2024.

Si prevedono o si sono verificate, entro il termine del 2025, le seguenti cessazioni:

ANNO 2025:

1 Istruttore amministrativo presso Settore Affari generali e Risorse umane

1 funzionario amministrativo/contabile presso Settore Politiche Finanziarie, 1° semestre

ANNO 2026: nessuna informazione su cessazioni previste

ANNO 2027: nessuna informazione su cessazioni previste

Allo stato attuale della normativa relativa alle Unioni di Comuni, le cessazioni dal servizio intervenute nel 2025 potranno implementare il budget spendibile per nuove assunzioni solo a partire dal 2026; pertanto, nel corso della corrente annualità e in attesa di eventuali correzioni della legislazione vigente, potrà essere dato corso a nuove assunzioni a qualsiasi titolo solo utilizzando i margini assunzionali già maturati nel 2024.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni e strategie di copertura:

In relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del Piano integrato di attività e organizzazione, e in coerenza con il programma di assunzioni si confermano gli elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente sintetizzati nella tabella Allegato B, così riassumibili:

Programmazione fabbisogni 2025

Concorsi pubblici o scorrimento graduatorie	5
Progressioni tra le aree in deroga	2
Progressioni tra le aree ordinarie	1
Assunzione a tempo determinato art. 110	1

Le capacità assunzionali da "turnover" disponibili in capo all'Unione, come dettagliate al punto a.1) per un controvalore di € 201.704,43 garantiscono pienamente il programma dei fabbisogni così delineato, anche in considerazione del ridotto impatto finanziario delle progressioni tra le aree.

Inoltre, la programmazione di cui sopra risulta rispettosa del bilanciamento tra reclutamento dall'esterno e altre forme di assunzioni che non configurano accesso mediante concorso (progressioni, mobilità, stabilizzazioni), in coerenza con le indicazioni fornite tra l'altro dal Dipartimento Funzione pubblica (nota prot. 15048/2022), avendo riservato almeno il 50% delle assunzioni alla costituzione di nuovi rapporti di pubblico impiego.

Per mantenere tempestivamente i livelli di copertura degli organici previsti nel presente atto, il Servizio Personale è autorizzato, su richiesta formale dell'organo di vertice dell'Ente, a ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico precedente a cessazioni intervenute e non programmate nella presente deliberazione. Le modalità di reclutamento, in tale circostanza, saranno individuate in modo da realizzare il rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale e a garanzia del principio di economicità procedurale. Sarà cura del Servizio Personale verificare preventivamente la permanenza delle condizioni relative alla capacità assunzionale.

Stante l'attuale carenza di figure appartenenti alle categorie protette (art. 18 L.68/99), le procedure concorsuali programmate prevederanno una riserva di posti a favore di tali figure.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 50 del 26/03/2025;

La presente Sezione, limitatamente alle parti di pertinenza, saranno pubblicate in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

Inoltre, si procederà ad assolvere agli obblighi di pubblicazione attraverso la comunicazione del PTFP al SICO rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

3.4 – PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Principi generali e finalità della formazione

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, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzati-

vo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei servizi erogati a favore dei cittadini e delle imprese anche nell'ottica della generazione di "Valore pubblico";
- potenziare le competenze del personale dipendente, con un'attenzione particolare ai nuovi inserimenti, secondo i principi del knowledge management, anche al fine di attrarre, mantenere e sviluppare nuovi talenti e non disperdere il sapere di chi è in procinto di terminare la propria collaborazione con l'Ente;
- sviluppare conoscenze e competenze specifiche anche nell'ottica della riqualificazione professionale del personale e dell'accrescimento tecnico al fine di rispondere alle sfide imposte dalla trasformazione della P.A.
- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Il programma di formazione si propone pertanto di:

- preparare il personale, a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli assunti, promuovere in tutti i dipendenti la consapevolezza del proprio ruolo in una pubblica amministrazione;
- sviluppare le competenze trasversali;
- aggiornare le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente;
- favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici predisponendo le professionalità richieste;
- garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi;
- migliorare le capacità del management nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;

- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili di servizi;
- in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, fornire conoscenze generali sui concetti di danno, rischio, prevenzione, fornire conoscenze rispetto alla legislazione e agli organi di vigilanza in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- promuovere la cultura dell'integrità, dell'etica e della trasparenza;
- fornire un adeguato presidio formativo non solo per i necessari aggiornamenti, ma per favorire momenti di orientamento applicativo e definizione di prassi condivise;
- implementare le competenze e le capacità degli operatori pubblici nella formulazione e nella strutturazione dei documenti di programmazione economico finanziaria;
- approfondire metodologie e processi per informare i cittadini, sfruttarne i feedback per migliorare i servizi esistenti e costruire una relazione costruttiva diretta e semplificata;
- acquisire e consolidare le competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività ed a profili professionali specifici anche per garantire lo sviluppo di professionalità impegnate nell'implementazione e gestione di progetti PNRR;
- sviluppare le competenze professionali necessarie alla rapida ed efficace implementazione dei percorsi all'evoluzione in ambito di trasformazione al digitale della PA.

Per il periodo temporale considerato le attività formative si concentreranno, dunque, sia sulle conoscenze specifiche, relative ai diversi ambiti professionali presenti negli Enti, che sulle competenze trasversali, e dovranno integrarsi con quelle derivanti da obblighi di legge.

La formazione sarà adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da

parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e i profili professionali.

La programmazione delle attività formative del presente Piano sarà, come previsto dalla normativa vigente in materia, predisposto per un arco temporale di 3 anni, con possibili aggiornamenti annuali a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Normativa di riferimento

1. **D.lgs. 165/2001**, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
2. **Artt. 54 e 55 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022**, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
3. **Legge 6 novembre 2012, n. 190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13)
4. **Art. 15, comma 5, del Decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";
5. **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**
6. **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017) con particolare riferimento all'art. 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici";
7. **D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106** "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO"
8. **Linee guida** per il fabbisogno del personale n.173 del 27/08/2018

9. **"Decreto Reclutamento"** convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;
10. **"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;
11. **Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umani della PA "Ri-formare la PA.** Persone qualificate per qualificare il Paese" (pubblicato il 10 gennaio 2022);
12. **Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche del 22/07/2022** adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia;
13. **CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022**, in particolare, il capo V *"Formazione del personale"*, artt. 54, 55 e 56;
14. **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione**, "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" del 23 marzo 2023.
15. **Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione** "nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" del 28/11/2023;
16. **Direttiva del Ministro Zangrillo "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 14 gennaio 2025.**

Soggetti coinvolti nel processo

Sono coinvolti nel processo:

- **Segretari Generali** nella qualità di Responsabili della Prevenzione, della Corruzione e Trasparenza
Compete a tali responsabili la programmazione e attuazione della formazione obbligatoria del personale in conformità al Piano della Prevenzione della Corruzione vigente, in materia altresì di privacy, di codice di comportamento, nel rispetto delle risorse finanziarie assegnate.
- **Settore Risorse Umane**
Le funzioni relative alla gestione delle risorse umane da parte dei Comuni sono state conferite in Unione.
Il Settore Risorse Umane organizza e gestisce le attività formative rivolte ai dipendenti ed alla dirigenza, in conformità con il presente Piano.

In particolare:

- gestisce, ordinariamente, in termini amministrativi, finanziari e organizzativi le iniziative formative di natura trasversale o comuni a più Enti e/o servizi;
 - gestisce in termini amministrativi e organizzativi gli interventi formativi finanziati da normative specifiche ad es. Valore PA INPS, ecc....;
 - tiene puntualmente aggiornata la Banca dati della Formazione;
 - monitora gli interventi formativi programmati dal punto di vista della partecipazione dei dipendenti;
 - gestisce, nel rispetto della normativa vigente la scelta dei docenti esterni concordantoli, eventualmente;
 - procede alla rilevazione dei fabbisogni formativi per il tramite dei dirigenti e responsabili di area, posizioni organizzative e responsabili di servizio.
-
- **Responsabili con incarico di Elevata Qualificazione**
I Responsabili con incarico di EQ, quali responsabili della gestione del proprio personale, sono direttamente coinvolti nei processi di formazione a più livelli, come segue:
 - Rilevano i fabbisogni formativi settoriali e trasversali;
 - Provvedono direttamente per le materie specialistiche di propria competenza ad organizzare delle giornate formative di aggiornamento del proprio personale anche attraverso la formazione *on the job*;
 - Inoltrano all'ufficio Risorse Umane le richieste di partecipazione dei loro dipendenti a corsi esterni a carico del *budget* gestito dall'ufficio Risorse Umane dell'Unione o gestito direttamente dal Settore interessato o attraverso percorsi formativi

gratuiti, al fine di cogliere tutte le opportunità formative offerte ai dipendenti pubblici compresa la dirigenza;

- Promuovono e facilitano la partecipazione da parte di tutto il personale alla formazione continua;
- Definiscono un piano di formazione specifico per neo assunti;
- Monitorano l'efficacia della formazione realizzata (feedback).

- **C.U.G. - COMITATO UNICO DI GARANZIA per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

- **Docenti**

L'ufficio Risorse Umane ed AA.GG che gestisce la formazione può avvalersi sia di **docenti esterni** sia di **docenti interni all'Amministrazione**. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi, i docenti esterni, sono esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da percorsi di formazione di comprovata e indiscussa valenza o da Enti universitari.

- **Agenzie/ Enti esterni**

Individuazione di soggetti esterni accreditati per erogazione percorsi formativi.

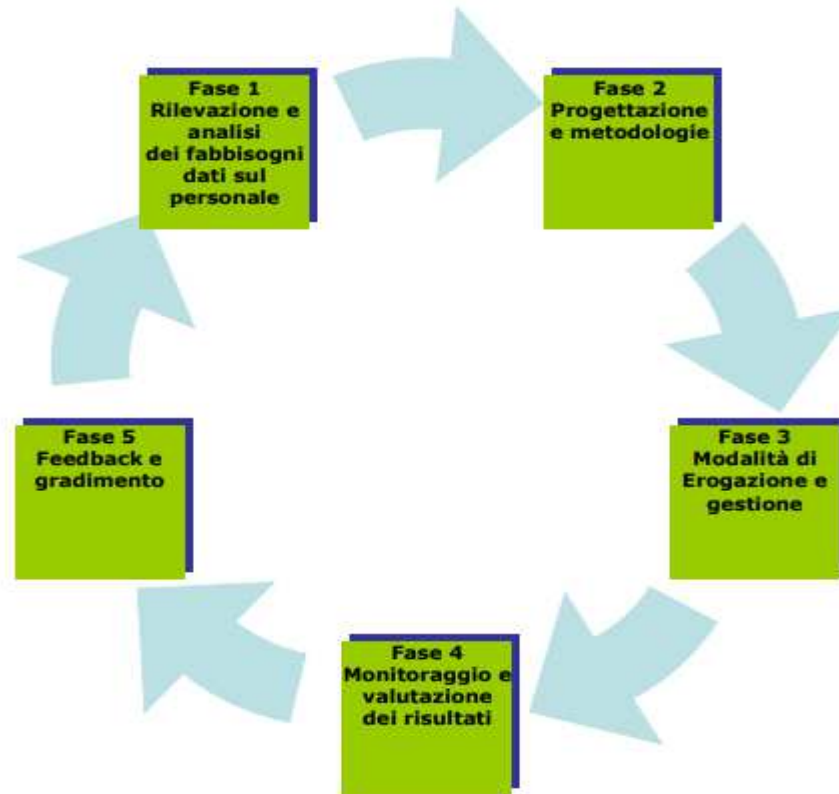
- **Destinatari della formazione**

Sono destinatari dei processi di formazione tutti i dipendenti degli enti, il personale in comando/distacco anche parziale e temporaneo, compresi i Segretari Generali e i Responsabili con incarico di EQ.

Le fasi della formazione

Il "ciclo della formazione" risulta scomponibile nelle seguenti fasi:

1. Rilevazione e analisi dei fabbisogni – dati sul personale
2. Progettazione e metodologie di supporto;
3. Erogazione e gestione;
4. Monitoraggio e valutazione de risultati;
5. Feedback



Fase 1 – Rilevazione e analisi dei fabbisogni e dati sul personale

Le proposte di formazione del presente Piano per il nuovo triennio sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- Ricognizione dei bisogni formativi;
- Analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- Indicazioni del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale partecipa alla definizione del Piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo,
- correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza sul lavoro;
- individuazione delle seguenti linee di indirizzo o strategiche:
 - Sviluppo competenze digitali dei dipendenti attraverso la fruizione dei corsi disponibili all'interno del progetto Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica. In linea con quanto previsto nella Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" della Presidenza del Consiglio dei Ministri che sollecita le Pubbliche amministrazioni a fare in modo che almeno il 55% delle/dei propri dipendenti raggiungano gli obiettivi formativi indicati dalla Direttiva nell'ambito competenze digitali.

Il progetto formativo ministeriale proposto inoltre coinvolge i seguenti ambiti di competenze digitali per la Pubblica Amministrazione:

- La trasformazione sostenibile per gli enti territoriali

- La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione
- Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)
- Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA
- sviluppo delle soft skills in linea con quanto previsto nelle procedure di reclutamento puntando l'attenzione sulle competenze trasversali che incrementando abilità emotive e sociali rappresentano quell'insieme di caratteristiche individuali necessarie per ottenere prestazioni lavorative efficaci anche in riferimento allo svolgimento dell'attività in lavoro agile.
- Supporto alle competenze manageriali con percorsi di formazione e coaching per lo sviluppo di una leadership efficace, con l'obiettivo di riconoscere i cambiamenti in corso, sviluppare stili di leadership autorevoli, motivando il personale in un contesto complesso e incerto.
- una formazione specifica rivolta ai Facilitatori del progetto "Digitale Facile" per la transizione digitale
- Miglioramento della fase di inserimento nell'amministrazione con lo sviluppo delle attività formative dedicate ai neoassunti quale processo generale di integrazione del nuovo personale nell'organizzazione.

Gli interventi formativi specifici che si andranno ad individuare si collocano in questi ambiti:

- Formazione obbligatoria, cioè necessaria in ottemperanza a specifiche norme di legge (Sicurezza, Privacy, Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, ecc.);
- Aggiornamento normativo a seguito dell'introduzione di nuove norme giuridiche o modifiche delle esistenti (Modifiche al Codice degli appalti, Gestione del personale, Gestione documentazione amministrativa, Digitalizzazione, ecc.);
- Formazione di carattere strategico cioè fortemente orientata al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, tra i quali ricordiamo lo sviluppo delle soft skill e delle competenze digitali;
- Tematiche trasversali che coinvolgono vari percorsi formativi che saranno orientati al raggiungimento e all'implementazione di nuove sensibilità sia nella redazione ordinaria degli atti, sia nell'approccio verso il cittadino .

Su tale base il Piano della Formazione si sviluppa secondo le seguenti tipologie di intervento:

- Formazione derivante da obblighi di legge – c.d. obbligatoria e trasversale
- Prevenzione della corruzione e trasparenza ex L. 190/2012
- Sicurezza sul lavoro ai sensi ex D.lgs. 81/2008, per responsabili, preposti, dipendenti amministrativi, tecnici ecc., Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- Formazione per gli Ufficiali di stato civile
- Privacy e protezione dei dati personali (ex Regolamento UE/2018/1725);
- Codice comportamento
- formazione pari opportunità, cultura del rispetto della persona e prevenzione di forme di discriminazione nel luogo di lavoro;
- formazione sulle novità in materia di appalti pubblici;
- sviluppo delle competenze trasversali;
- aggiornamenti normativi;
- Codice dei Contratti Pubblici;
- Codice del Terzo settore.

Per quanto riguarda l'organico, alla data del 01/01/2025, risultano previste le seguenti unità di personale:

Comune di Baricella	
EQ	5
Funzionari	6
Istruttori	15
Operatori	0
Operai	4
Totale	30

Comune di Granarolo dell'Emilia	
EQ	4
Funzionari	9
Istruttori	35
Operatori	4
Operai	3
Totale	55

Comune di Malalbergo	
EQ	4
Funzionari	4
Istruttori	16
Operatori	2
Operai	5
Totale	31

Comune di Minerbio	
EQ	4
Funzionari	4
Istruttori	18
Operatori	4
Operai	4
Totale	34

Unione Terre di Pianura	
EQ	5
Funzionari	17
Istruttori	45
Operatori	5
Operai	0
Totale	72

Fase 2 – Progettazione e metodologie

La pianificazione degli interventi formativi rivolti al personale dipendente, è volta alla strutturazione, al mantenimento, allo sviluppo ed alla riprogettazione delle professionalità interne ed accompagna costantemente le azioni di sviluppo professionale delle risorse umane, in attuazione delle vigenti disposizioni contrattuali.

La competenza dell'organizzazione della formazione e dell'aggiornamento del personale in relazione alle *materie trasversali* è assegnata, in genere, al Responsabile dell'Unione competente in materia di personale, mentre i singoli Responsabili di settore, in autonomia, potranno altresì disporre di risorse per l'attivazione di corsi di tipo specialistico per assicurare il costante aggiornamento del personale ad esso affidato, in ordine alle novità normative, interpretative, dottrinali e tecniche interessanti le materie di propria competenza.

L'attività formativa del triennio si svilupperà prevalentemente sulle aree tematiche, individuate tenendo conto della classificazione adottata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

- AREA GIURIDICO-NORMATIVA GENERALE: complesso delle conoscenze, delle tecniche e delle capacità inerenti le materie giuridico/amministrative e la normativa generale;
- AREA ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE: complesso delle conoscenze riferite allo sviluppo organizzativo, ai processi di lavoro all'attività di management pubblico e project management, stili di leadership, processi di decisione, gestione strategica e valorizzazione delle risorse umane;
- AREA COMUNICAZIONE: complesso delle conoscenze, delle tecniche e delle capacità relazionali legate al processo di comunicazione interpersonale, organizzativo e istituzionale;
- AREA ECONOMICO FINANZIARIA: complesso delle conoscenze e delle tecniche relative alle materie economico-finanziarie;
- AREA INNOVAZIONE TECNOLOGICA E DIGITALIZZAZIONE attività volte al trasferimento di conoscenze e capacità di utilizzo di moderni strumenti informatici e digitali;
- AREA TECNICO-SPECIALISTICA: comprende le attività formative connesse ad attività specifiche quali cultura, sociale, ambiente e tutela ambientale, normativa di settore;

- AREA SICUREZZA E PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO: comprende le attività formative realizzate ai sensi D. Lgs. n. 81/2008 s.m.i. per l'informazione e la formazione dei lavoratori relativamente a: rischi per la salute e sicurezza connessi alle attività svolte.
- AREA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: comprende le attività formative di livello generale, rivolte a tutti le/i dipendenti: riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità, e di livello specifico, rivolte ai dipendenti delle aree a rischio.

Fase 3 – Modalità di Erogazione e Gestione

A – Tipologia di intervento formativo

Le iniziative di formazione mediante organizzazione di corsi e/o seminari potranno essere realizzate mediante le seguenti tipologie di intervento distinte in formazione base e formazione specialistica:

1. Formazione a catalogo: consiste nell'offerta periodica di corsi/seminari/giornate informative e di aggiornamento erogati da apposite strutture pubbliche o private, da attivare per specifiche professionalità e competenze. La partecipazione avviene su richiesta del Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente da destinare all'attività formativa, previa verifica della disponibilità delle risorse finanziarie.
2. Formazione mediante incarichi esterni: consiste nell'attività formativa svolta mediante la collaborazione esterna di soggetti pubblici e/o privati che operano nel settore della formazione professionale. Formazione specifica promossa dai Responsabili di Settore degli enti.
3. Formazione a distanza (FAD): l'Ente promuove azioni formative on line/ corsi multimediali, corsi fruiti in rete con l'uso delle nuove tecnologie, webinar, streaming.

4. Formazione in house: consiste nell'attività formativa svolta presso la sede dell'unione o degli enti aderenti, su materie obbligatorie per legge, mediante la collaborazione esterna di soggetti pubblici e/o privati che operano nel settore della formazione professionale.
5. Formazione interna: consiste in attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Unione o dai comuni aderenti, in una logica di contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano di Formazione

Le attività formative sono programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in presenza in aula;
- Formazione a distanza attraverso webinar in diretta (sincrona);
- Formazione a distanza attraverso l'uso di piattaforme e-learning (asincrona)

B- Percorsi di istruzione e qualificazione del personale

1. PA 110 e Lode

La formazione dei dipendenti è un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulle competenze: reskilling (ovvero maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica amministrazione) e upskilling (ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le sfide che la attendono, anche collegate all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. L'iniziativa "PA 110 e lode" (www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode) consente ai dipendenti pubblici di iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.

2. Permessi retribuiti per motivi di studio

In linea di tendenza, l'Amministrazione intende favorire, conformemente al vigente CCNL, la partecipazione del proprio personale a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione, anche svolti in modalità telematica, di interesse per l'attività istituzionale.

Fase 4 e 5 – Monitoraggio – Valutazione dei risultati - Feedback

Al termine di ciascun anno si procederà al monitoraggio dell'attività formativa svolta per avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per gli anni successivi. Il monitoraggio deve essere finalizzato alla raccolta dei dati e all'organizzazione degli stessi, in considerazione degli obiettivi prefissati.

Gli oggetti di rilevazione, che saranno presi in considerazione, sono i tempi, le quantità e la qualità della formazione erogata, nonché il gradimento da parte dei destinatari al fine della valutazione complessiva dell'impatto della formazione realizzata sul contesto lavorativo.

Costi della Formazione

Le attività di formazione previste nel presente piano sono attuate utilizzando le risorse di bilancio messe a disposizione dall'Unione e dai comuni aderenti ma anche intercettando tutte le possibilità messe a disposizione da Enti centrali o sovraordinati, quali ad esempio la Piattaforma Syllabus e la Scuola Ifel.

Piano Formativo dell'Unione Terre di Pianura e dei Comuni aderenti triennio 2025 – 2027

Le attività formative indicate nel presente Piano, sono il risultato dell'acquisizione dei bisogni formativi trasmessi dai singoli enti. Di seguito si riportano sinteticamente i progetti ed i percorsi formativi che l'Unione ed i comuni di Baricella, Granarolo dell'Emilia, Malalbergo e Minerbio, hanno individuato:

Formazione obbligatoria e trasversale

- Prevenzione della corruzione e trasparenza ex L. 190/2012

- Sicurezza sul lavoro ai sensi ex D.lgs. 81/2008 (Corso formazione Responsabili di Settore sulla sicurezza (tutti i Responsabili)
Corso formazione RLS (responsabile lavoratori per la sicurezza);
- Formazione per gli Ufficiali di stato civile
- Privacy e protezione dei dati personali (ex Regolamento UE/2018/1725);
- Codice comportamento
- Codice appalti – affidamenti sotto soglia;
- SYLLABUS e PA 110 e lode;
- Corsi per Neoassunti;
- Codice del Terzo settore (in particolare analisi delle forme di collaborazione con gli enti del terzo settore);
- formazione specifica per educatori e assistenti sociali
- formazione specifica per personale del Nido e della scuola d'infanzia