



PROVINCIA DI PIACENZA

Prov. N. 67 del 13/06/2022

Proposta n. 758/2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI DELLA PROVINCIA DI PIACENZA 2022-2024. APPROVAZIONE

II PRESIDENTE

Premesso che:

- l'art. 7, comma 4 del D.lgs.165/2001 stabilisce 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";
- l'art. 49-bis del CCNL del 21/05/2018 prevede che la formazione del personale svolga un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni; a tal fine 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 organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative;
- l'art. 49 -ter DEL CCNL del 21/05/2018 prevede il piano di formazione del personale, quale strumento di programmazione delle attività formative, disciplinandone contenuti, destinatari modalità e processo di definizione;

Considerato che 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 favorendo, nel contempo, la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti e che ciò assume particolare rilievo per l'Ente Provincia, interessato dal significativo processo di riordino dettato dalla legge n. 56 del 2014 e dal riassetto organizzativo conseguente;

Rilevato che:

- E' necessario ed opportuno adottare un piano formativo che programmi gli interventi in funzione della ricognizione dei fabbisogni, dei percorsi formativi e di evoluzione professionale, delle disponibilità finanziarie, assegnando anche eventuali priorità in base alle esigenze;
- il piano costituisce uno strumento avente una valenza strategica e programmatica rispetto allo sviluppo dell'organizzazione e, di conseguenza, dei dipendenti della Provincia di Piacenza;

Dato atto che la programmazione definita dal presente Piano è stata realizzata sulla base dei fabbisogni formativi espressi dai Responsabili dei Servizi;

Visti:

- l'art 5 del CCNL del 21/05/2018 ed in particolare il comma 3, lettera i) che annovera tra le materie oggetto di confronto con i soggetti sindacali negli enti con meno di 300 dipendenti, le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- la Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari opportunità del 4/3/2011 (G.U.134 del 11/6/2011) avente ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e la Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica avente ad oggetto: "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" in virtù delle quali spettano al CUG compiti consultivi preventivi in materia di formazione del personale;

Dato atto che:

- sulla base dei fabbisogni formativi espressi dai Responsabili dei servizi la bozza di Piano è stata inviata, in data 23/05/2022 alle RSU ed alle OO.SS. dando il termine del 30/05/2022 (7 giorni) per la presentazione di eventuali osservazioni per quanto di loro competenza e al Comitato Unico di Garanzia per l'espressione del relativo parere;
- la RSU e le OO.SS., nel termine assegnato, non hanno fatto pervenire osservazioni;
- Il Comitato Unico di Garanzia, riunitosi in data 1/06/2022, ha espresso parere favorevole al Piano;

Sentito il Direttore Generale;

Ritenuto, pertanto, di procedere alla adozione del Piano Triennale della Formazione dei Dipendenti della Provincia di Piacenza anni 2022-2024;

Visti:

- La L.190/2012;
- il DPR 62/2013;
- il Dlgs 165/2001;

- il vigente Statuto dell'Ente;
- il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- i CCNL vigenti

Acquisito il parere favorevole, espresso in merito alla regolarità tecnica dal Dirigente dell'Ufficio di Staff Personale, Affari Generali, Contratti reso ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18/8/2000 n° 267;

DISPONE

1. di approvare il "Piano Triennale della Formazione dei Dipendenti della Provincia di Piacenza anni 2022-2024" allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (All. 1);
2. di trasmettere il presente atto all'Ufficio di Staff Personale, Affari Generali Contratti per gli adempimenti di competenza, in particolare per l'inoltro del Piano alle R.S.U. d'Ente, alle OO.SS. ed al CUG e di disporre la pubblicazione sul sito web istituzionale alla sezione Amministrazione trasparente;
3. di dare atto che il presente provvedimento avente carattere programmatico non comporta l'assunzione di alcun onere finanziario ed è esecutivo alla data della sua sottoscrizione.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

BARBIERI PATRIZIA

con firma digitale



PROVINCIA DI PIACENZA

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE PROVINCIA DI PIACENZA ANNI 2022-2024



Approvato con Provvedimento del Presidente n__del __/__/2022

Direzione Generale - Ufficio di Staff Personale, Affari Generali, Contratti



PROVINCIA DI PIACENZA

Premessa

L'investimento sulla crescita della conoscenza e quindi della competenza delle risorse umane rappresenta il mezzo per assicurare l'arricchimento professionale dei dipendenti e, al contempo, per stimolarne la motivazione. La formazione e l'aggiornamento del personale costituiscono uno strumento strategico fondamentale nell'ambito di un miglioramento continuo dei processi e quindi dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività dell'ente.

Il ciclo formativo deve pertanto tendere alla valorizzazione delle risorse e al conseguente miglioramento della qualità dei processi organizzativi interni.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare un'attività formativa esaustiva per poter disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

La formazione professionale, in special modo negli ultimi anni, ha assunto una rilevanza sempre più strategica in stretta connessione e sinergia con i processi di digitalizzazione ed informatizzazione (c.d. transizione digitale) per consentire maggiore flessibilità nella gestione dei servizi e fornire gli strumenti necessari ad affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Inoltre, l'approccio prima emergenziale, dovuto alla pandemia da covid-19, e poi "ordinario" al lavoro agile ha costituito un forte impulso al processo di digitalizzazione e ha dato una forte spinta al cambiamento già in atto da tempo di efficientamento dell'attività amministrativa, oltre a rappresentare un indubbio strumento di conciliazione vita-lavoro.

Cenni normativi

La programmazione e la gestione delle attività formative devono tenere conto delle differenti disposizioni normative che regolano la materia e che, nel corso degli anni, hanno costituito la base di partenza per la predisposizione di piani formativi mirati allo sviluppo delle risorse umane.

In primis il Testo **Unico sul Pubblico Impiego, D.lgs. 165/2001, all'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"*;

La contrattazione collettiva è intervenuta con gli **artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018**, 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"*;



PROVINCIA DI PIACENZA

Governo e Confederazioni sindacali hanno siglato, in data **10 marzo 2021**, il **Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**, con il quale si 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”*;

In questo quadro si inserisce anche, a partire dal **2022**, l'iniziativa **PA 110 e Lode**: progetto lanciato dal Ministero della Pubblica Amministrazione nell'ambito del più ampio piano denominato **Riformare la PA** a riprova di come la formazione dei dipendenti sia 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, collegate all'attuazione del Piano **Nazionale di Ripresa e Resilienza**.

L'offerta formativa è stata pensata per rispondere all'obiettivo specificato nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Componente 1-Missione 1) di elaborare interventi per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi tramite il rafforzamento delle competenze del capitale umano nelle amministrazioni, a partire dai temi più attuali come la programmazione organizzativa e la sicurezza sul lavoro.

Con l'iniziativa “PA 110 e lode”, frutto di un protocollo d'intesa firmato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, e la Ministra dell'Università e della Ricerca, Maria Cristina Messa, si consentirà a tutti i dipendenti pubblici che lo vorranno di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master.

Ci sono poi disposizioni normative che disciplinano la c.d. **formazione obbligatoria** (anticorruzione, trasparenza, trattamento dati personali, codice di comportamento, sicurezza, informatizzazione)

La **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**), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... *formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità e un livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la*



PROVINCIA DI PIACENZA

prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

Il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, il cui art.15, al comma 5, sancisce che *“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”*;

Il recentissimo **DL 30 aprile 2022, n.36**, “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” **all'art. 4**, stabilisce che:

1. All'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito, il seguente: «1-bis. Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.»;

b) al comma 7 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.».

2. Il codice di comportamento di cui all'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è aggiornato entro il 31 dicembre 2022 anche al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui al comma 1, lettera a).

Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 il quale prevede, all'articolo 32, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

Il 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), il quale all'art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: *“1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la **transizione alla modalità operativa digitale**”*;



PROVINCIA DI PIACENZA

Infine il **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”** il quale dispone all’art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: A) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; B) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”.*



PROVINCIA DI PIACENZA

Rendicontazione attività formativa svolta nel triennio 2019-2021

Nel triennio che precede il Piano, gli interventi formativi possono essere riassunti nelle seguenti tabelle riepilogative come da classificazione da conto annuale:

2019	
AREA TEMATICA	N. Partecipanti*
Finanza, contabilità e tributi	9
Trasparenza e anticorruzione	151
Sicurezza	72
innovazione digitale	11
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	0
Appalti e contratti	71
Personale	84
Politiche sociali ed educative	0
Attività economico produttive	0
Soft skills (comunicazione, project management, informatica**, lingue straniere)	165
FORMAZIONE EROGATA	GG
giorni complessivi di formazione	385

** corso pacchetto office 43,25 gg

2020	
AREA TEMATICA	N. Partecipanti*
Finanza, contabilità e tributi	23
Trasparenza e anticorruzione	113
Sicurezza	59
innovazione digitale	106
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	16
Appalti e contratti	47
Personale	138
Politiche sociali ed educative	0
Attività economico produttive	2
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere ..)	103
FORMAZIONE EROGATA	GG
giorni complessivi di formazione	663



PROVINCIA DI PIACENZA

Relativamente all'anno 2020 l'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus COVID19 ha comportato la necessità di predisporre ulteriori interventi formativi, rispetto all'ordinaria programmazione, mirati all'acquisizione delle competenze per poter lavorare in modalità "agile", da remoto; le attività formative in presenza sono state sospese da marzo 2020 e riprogrammate, trasformate e realizzate, ove possibile, con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning).

2021	
AREA TEMATICA	N. Partecipanti*
Finanza, contabilità e tributi***	150
Trasparenza e anticorruzione***	149
Sicurezza	56
innovazione digitale	30
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	
Appalti e contratti	54
Personale	133
Politiche sociali ed educative	
Attività economico produttive	18
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere ..)	24

FORMAZIONE EROGATA	GG
giorni complessivi di formazione	278

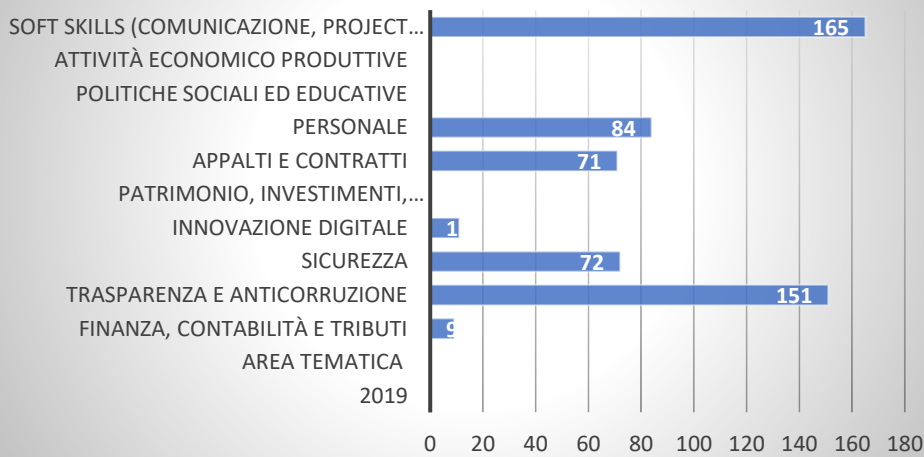
*Nel numero di partecipanti può essere ricompreso più volte lo stesso nominativo

*** Le tematiche relative alla materia contabile (nuovo ordinamento contabile, documenti di programmazione ecc.) e all'anticorruzione e alla trasparenza sono state oggetto di diversi interventi formativi che hanno coinvolto la generalità dei dipendenti anche sotto forma di c.d. "pillole" della durata di 40'

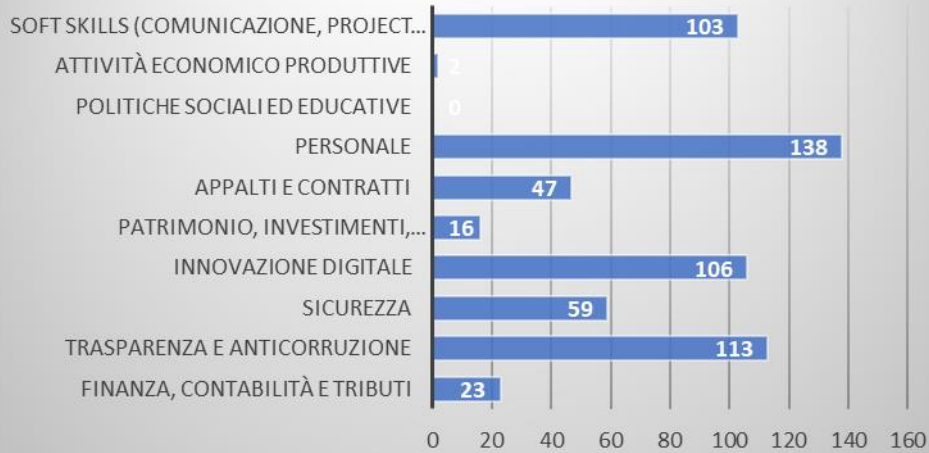


PROVINCIA DI PIACENZA

2019



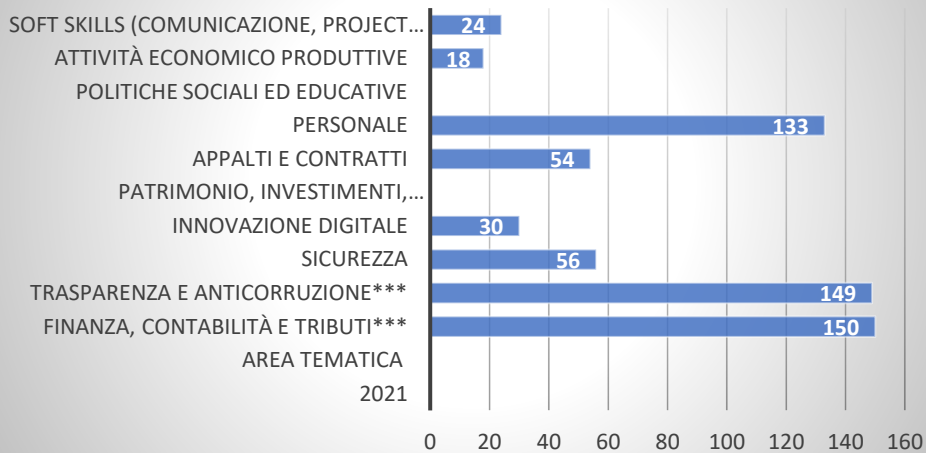
2020





PROVINCIA DI PIACENZA

2021





PROVINCIA DI PIACENZA

I soggetti coinvolti nel processo formativo

- **Direzione Generale.** Esprime parere sulle specifiche iniziative formative;
- **Ufficio di Staff Personale, Affari Generali, Contratti.** Predispose il Piano Triennale di Formazione, coordina le attività formative, tra cui sono comprese le funzioni di gestione dei piani periodici di formazione e aggiornamento del personale e di assunzione dei provvedimenti relativi, la realizzazione delle operazioni necessarie al perseguimento degli obiettivi affidati ed all'esercizio delle connesse e conseguenti attività;
- **Ufficio Formazione.** Gestisce tutto il processo formativo secondo gli orientamenti della Direzione Generale e le direttive della Direzione del Personale, elabora proposta di Piano della Formazione; raccoglie dai dirigenti i fabbisogni formativi, attiva i rapporti contrattuali con l'ente o il soggetto erogatore; elabora report relative alla formazione erogata;
- **Dirigenti.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione: attori principali del processo anche chiamati in prima persona, nei limiti della disponibilità e con riguardo a garantire l'efficienza organizzativa, a sollecitare interventi formativi mirati per veder accrescere competenze e professionalità;
- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.** Monitora l'attività formativa. In fase di definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, è chiamato a segnalare e promuovere eventuali iniziative relative a corsi, 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'ente può avvalersi sia di docenti esterni che interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, (o comunque in personale che abbia la professionalità richiesta) i quali mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.

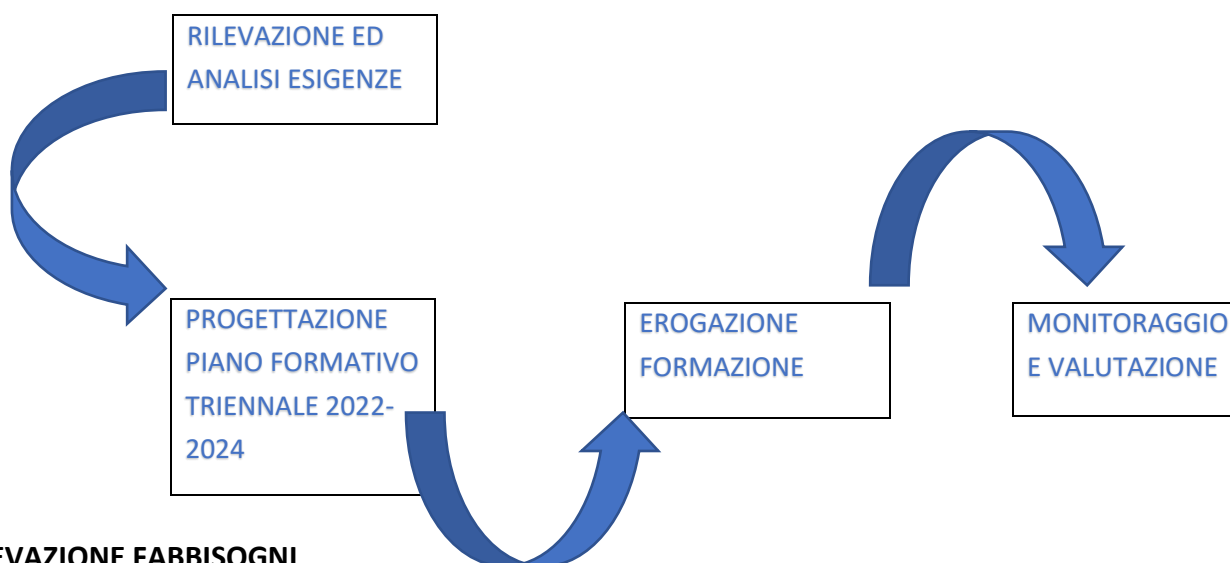


PROVINCIA DI PIACENZA

Analisi del fabbisogno formativo- Rilevazione esigenze

Il “ciclo della formazione” della Provincia di Piacenza risulta scomponibile nelle seguenti fasi:

- 1) Rilevazione e analisi dei fabbisogni;
- 2) Progettazione ed erogazione;
- 3) Monitoraggio e valutazione



RILEVAZIONE FABBISOGNI

(Dirigenti)

Supporto: Ufficio Formazione

Ai singoli dirigenti è stata somministrata una scheda di rilevazione delle esigenze formative a cura dell’Ufficio Formazione della Provincia. Le stesse sono state compilate avendo cura di correlare i fabbisogni formativi ai documenti di Programmazione dell’Ente) per ancorare la formazione alle strategie e agli obiettivi dell’Amministrazione (Analisi qualitativa del DUP, in relazione agli obiettivi strategici e analisi degli obiettivi operativi indicati nel PEG).

ANALISI DEI FABBISOGNI

(DG-Dirigente del Personale)

Supporto: Ufficio Formazione

Attività di analisi dei dati raccolti con individuazione delle macro-classi (formazione obbligatoria-formazione specialistica-formazione trasversale)

PREDISPOSIZIONE PIANO FORMAZIONE PERSONALE TRIENNIO 2022-2023



PROVINCIA DI PIACENZA

Sulla base dell'analisi è stato predisposto un Piano Triennale relativo al periodo 2022-2023 coerente con le esigenze individuate e con quelle obbligatorie per legge.

Predisposizione del piano formativo 2022-2024

Le proposte di formazione per il triennio 2022-2024 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto, in primis, della coerenza con il **DUP** (Documento Unico di Programmazione) dell'ente, oltreché dei seguenti aspetti:

- rilevazione dei fabbisogni formativi da parte dei dirigenti dell'ente finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale;
- analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- consultazione 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, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione. (Direttiva 26 giugno 2019 n. 2/2019);
- Correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione, della sicurezza, del trattamento dei dati personali;
- Correlazione con il Piano del lavoro agile (POLA);
- Correlazione con Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Correlazione con il Piano di organizzazione delle aggregazioni documentali;
- Propedeuticità rispetto al Piano della Transizione Digitale in corso di predisposizione.

Il Piano della formazione si modella sui principi di:

- **Imparzialità:** l'attività formativa è garantita a tutte le risorse, in relazione alle specifiche esigenze formative;



PROVINCIA DI PIACENZA

- **efficacia ed efficienza:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro; inoltre deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.
- **Valorizzazione del capitale umano:** il personale è considerato come “capitale “da valorizzare attraverso il riconoscimento e lo sviluppo delle proprie competenze, anche in un’ottica di ritorno in termini di efficienza nei processi ai quali è assegnato.

Piano formativo per il triennio 2022-2024

Relativamente al triennio 2022-2024 sono state individuate n.4 macro-classi tematiche



con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente adeguate opportunità formative.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree individuate all'interno delle macro-classi.

Specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP).

Tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sarà tratta esaustivamente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Sicurezza sul lavoro
- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale – Transizione digitale



PROVINCIA DI PIACENZA

SICUREZZA SUL LAVORO

Relativamente alla formazione ex D.lgs n.81, a partire dall'anno 2022, la stessa sarà effettuata, con la supervisione e il coordinamento dell'RSPP, tramite l'ausilio di fornitore qualificato esterno.

Per il triennio sono state individuate le seguenti esigenze, fatte salvo integrazioni e/o rettifiche dovute ad eventuali modifiche al Piano del Fabbisogno:

PIANO FORMATIVO TRIENNIO 2022 - 2024					
TIPOLOGIA CORSO	DURATA CORSO	PERSONALE COINVOLTO	N.PARTECIPANTI		
			2022	2023	2024
Aggiornamento primo soccorso per aziende di gruppo A	6 h	Personale della squadra di primo soccorso	9	0	0
Formazione e Addestramento all'utilizzo di DPI di III categoria	4 h	Personale addetto manutenzione strade	18	2	2
Corso formazione generale lavoratori neoassunti	4 h	Personale neoassunto	7	5	5
Corso formazione specifica lavoratori neoassunti aziende rischio medio	8 h	Personale neoassunto	35	5	5
Corso utilizzo motosega	4 h	Personale addetto manutenzione strade	18	2	2
Corso aggiornamento addetti antincendio rischio medio	5 h	Personale della squadra antincendio	8	0	0
Corso antincendio rischio medio	8 h	Nuovo personale addetto alla squadra antincendio	10	0	0
Corso primo soccorso per aziende di gruppo A	16 h	Nuovo personale addetto alla squadra di primo soccorso	10	0	0
Corso aggiornamento per lavoratori	6 h	Tutto il personale	53	27	18



PROVINCIA DI PIACENZA

PIANO FORMATIVO TRIENNIO 2022 - 2024					
TIPOLOGIA CORSO	DURATA CORSO	PERSONALE COINVOLTO	N.PARTECIPANTI		
			2022	2023	2024
Corso aggiornamento Dirigenti/preposti	6 h	Dirigenti/P.O.	5	0	0
Corso base per Dirigenti/preposti	16 h	Dirigenti/P.O.	8	1	0
Corso di aggiornamento per lavoratori addetti alle attività di apposizione e rimozione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare	6 h	Personale addetto manutenzione strade	0	0	3
Corso di aggiornamento per lavoratori preposti alle attività di apposizione e rimozione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare	6 h	Personale addetto manutenzione strade	0	0	4
Corso per lavoratori addetti alle attività di apposizione e rimozione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare	8 h	Personale addetto manutenzione strade	10	0	0
Corso per preposti addetti alle attività di pianificazione, controllo e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare	12 h	Personale addetto manutenzione strade	4	0	0



PROVINCIA DI PIACENZA

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Come indicato negli **Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022**, approvati dal Consiglio dell'**Anac** in data 2/2/2022, "tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare rientra la formazione in materia di etica, integrità, trasparenza ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo".

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (**PTPCT) 2022-2023-2024**, approvato con **Provvedimento del Presidente n. 41 del 28.04.202**, recependo le linee guida dell'autorità anticorruzione, stabilisce che al fine di favorire la conoscenza delle misure di prevenzione che devono essere attuate dalla Provincia di Piacenza, è prevista ogni anno un'attività di informazione e comunicazione interna sulle novità normative in tema di prevenzione della corruzione, sui principi e sulle regole contenute nel Piano, sulle azioni specifiche dallo stesso previste congiuntamente ad attività di formazione e di sensibilizzazione sui temi della legalità.

Tramite il Portale **PAefficace** verrà erogata formazione a tutto il personale dell'ente relativamente a: contenuti della Legge n. 190/2012 in tema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, novità in materia di anticorruzione, temi dell'etica e della legalità.

Attraverso l'adesione a NETCAP SDA BOCCONI l'ente ha la possibilità di erogare formazione in materia di prevenzione della corruzione per il personale dirigenziale; nel corso del 2021 il tema è stato: **LIVELLI DI RISCHIO SU ANTICORRUZIONE E ANTIRICICLAGGIO IN PERIODI DI CRISI**.

CODICE DI COMPORTAMENTO

La deliberazione dell'Autorità nazionale Anticorruzione n. 177 del 19/02/2020 ha invitato le pubbliche amministrazioni a rivedere ed aggiornare i Codici di comportamento già introdotti al fine di recepire l'evoluzione giuridica e culturale intervenuta, fornendo indirizzi interpretativi ed operativi in relazione ai contenuti, al procedimento di formazione e agli strumenti di controllo sul rispetto dei doveri di comportamento.

In adeguamento a tale deliberazione, e dopo aver sottoposto lo schema preliminare, oltretutto ai dipendenti dell'Ente, al Comitato Unico di Garanzia e alle Organizzazioni Sindacali rappresentative presenti all'interno dell'Amministrazione, nonché a tutti gli interessati (c.d. stakeholders), portatori di interessi diffusi, al fine di raccogliere idee, proposte e suggerimenti, con **Provvedimento del Presidente n.40 del 28/04/2022**, è stato approvato il nuovo codice di comportamento dell'ente.

Il nuovo Codice di Comportamento dell'Ente disciplina in modo puntuale l'ambito della prevenzione del conflitto di interessi nonché le modalità con cui rendere le dichiarazioni previste mediante l'utilizzo della modulistica allegata.



PROVINCIA DI PIACENZA

È previsto, nel corso dell'anno 2022, un intervento formativo *ad -hoc*, in coerenza con quanto stabilito anche dal DL 36/2022, destinato a tutto il personale dell'ente per approfondire i temi più delicati e gli aspetti di novità introdotti; tale formazione specifica sarà successivamente erogata ai nuovi assunti.

GDPR

Il tema del trattamento dei dati personali è fondamentale e l'ente, relativamente al Regolamento UE 2016/679 sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (GDPR), ha istituito nel 2019 una Unità di progetto per garantire gli adempimenti relativi; nel 2021 la stessa è stata ampliata per potenziare l'organismo di riferimento per il DPO (Data Protection Officer) o Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD), e per favorire il collegamento tra questo e gli uffici interni al fine di meglio supportare l'organizzazione nell'applicazione della normativa conformandosi alle soluzioni individuate dallo stesso.

La formazione riveste una primaria importanza ed è prevista all'interno della Piattaforma PAefficace per tutti i dipendenti.

TRANSIZIONE DIGITALE

Il nuovo CAD (CAD 3.0), entrato in vigore il 14 settembre 2016, con i suoi principi generali e le collegate regole tecniche, in via di revisione, è l'asse portante e lo strumento operativo per rendere attuabile "la transizione alla modalità operativa digitale"

Ogni ente, di conseguenza, ha la necessità di garantire l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'Amministrazione.

Appositi percorsi formativi, a partire dall'anno 2022, sono stati avviati nel solco del processo di riforma avviato con il nuovo CAD.

Nell'ambito del **Progetto Archivio digitale della Provincia** nei primi mesi del 2022 è stata avviata una formazione archivistica sulla gestione documentale e sulla fascicolazione nell'ambito del sistema di gestione informatica dei documenti.

Sono coinvolti 107 dipendenti tramite webinar in diretta interattivi di 4 moduli da 2 ore (MODULO I «INTRODUZIONE ALLA GESTIONE DOCUMENTALE», MODULO II «LA REGISTRAZIONE DI PROTOCOLLO», MODULO III «LA CLASSIFICAZIONE», MODULO IV «LA FASCICOLAZIONE»).

Appositi percorsi saranno attivati nell'ambito della formazione c.d. trasversale.



PROVINCIA DI PIACENZA

FORMAZIONE TRASVERSALE

A partire da maggio 2022 sarà erogata una **Formazione informatica** sulle funzionalità del software documentale per la gestione del **fascicolo elettronico**.

Tutte le iniziative formative saranno destinate ai dipendenti dell'ente che utilizzano l'applicativo per la protocollazione e la redazione e archiviazione atti.

È prevista inoltre, a partire dal 2022, una formazione generale ad oggetto: **COMPETENZE DI BASE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE**.

Nell'ambito della formazione trasversale all'ente un obiettivo individuato è stato quello di rafforzare l'utilizzo di **Office 365** attraverso un percorso formativo che garantisca competenze di base a tutti i dipendenti oltre ad un'attività concernente l'utilizzo degli strumenti di **collaboration OneDrive/Microsoft Teams** destinato a Dirigenti, PO ed a dipendenti individuati dai relativi Dirigenti.

Di seguito la formazione trasversale individuata dalla Direzione Generale:

FORMAZIONE TRASVERSALE	N° DIPENDENTI DA FORMARE								
	2022			2023			2024		
	DIR	PO	D	DIR	PO	D	DIR	PO	D
IL SISTEMA PROFESSIONALE DESCRITTO PER COMPETENZE COME STRUMENTO DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	6	9	5	6	9	5			
IL CONTROLLO DI GESTIONE NEGLI ENTI LOCALI (OBIETTIVI DI GESTIONE, CENTRI DI COSTO E CENTRI DI RESPONSABILITA')	6	6	3	6	6	3			
LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ENTE*				6	4		6	4	
FORMAZIONE DIREZIONALE PER DIRIGENTI E QUADRI	6	7		6	7		6	7	

LAVORO AGILE

Come indicato nel **POLA**, nel triennio 2022-2024, a supporto del consolidamento del Lavoro Agile e in coerenza con i percorsi già realizzati, si prevedono interventi formativi più mirati atti a sviluppare le competenze abilitanti il lavoro agile, in particolare:

- per il team direzionale (Direttore Generale, Segretario Generale, Dirigenti, Responsabili titolari di posizione organizzativa), interventi di approfondimento inerenti temi quali lo



PROVINCIA DI PIACENZA

sviluppo e l'aggiornamento del POLA, il monitoraggio e la valutazione delle performance legate al raggiungimento degli obiettivi;

- per il restante personale, limitatamente a chi opererà effettivamente in modalità agile (smart workers), interventi di approfondimento rispetto alle competenze digitali, alla capacità di lavorare per obiettivi e di rendicontazione delle attività svolte.

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA

Ciascun servizio ha individuato poi, all'interno dell'Area tecnico-specialistica, una serie di temi specifici che saranno oggetto di attività formativa. L'asterisco (*) individua i corsi fruibili su piattaforma PAefficace.

Di seguito si riporta il risultato dell'analisi:

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA	N° DIPENDENTI DA FORMARE								
	2022			2023			2024		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
LE TIPOLOGIE DI INDAGINI DI MERCATO CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALL'INDAGINE PRELIMINARE ALL'AFFIDAMENTO DIRETTO*						2		1	1
COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE					1	1			
AFFIDAMENTO DIRETTO MEDIANTE UTILIZZO DI STRUMENTI ELETTRONICI (O.D.A. - ACCORDO QUADRO - R.D.O) CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALL'EFFICACIA DEL CONTRATTO*					1	1			
MODIFICHE NONCHE' VARIANTI DEI CONTRATTI DI APPALTO IN CORSO DI VALIDITA' (ART. 106 D.LGS. 50/2016)*		1	1						
PROGRAMMAZIONE DEGLI APPALTI PUBBLICI (PROGRAMMA BIENNALE DEI SERVIZI E DELLE FORNITURE DI IMPORTO INFERIORE AI 40.000,00 EURO) SECONDO LE NORME CHE DISCIPLINANO LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA DEGLI ENTI								1	1
VARIAZIONI DI BILANCIO: ASPETTI DI RILEVANZA CONTABILE*		1	1						



PROVINCIA DI PIACENZA

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA	N° DIPENDENTI DA FORMARE								
	2022			2023			2024		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
APPROFONDIMENTO PROGRAMMA HALLEY RELATIVAMENTE ALLA CONTABILITA'		1	1						
LA FISCALITA' ATTIVA E PASSIVA E QUALE SOSTITUTO D'IMPOSTA NEGLI EE.LL.		4	2		4	4		4	2
AGGIORNAMENTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE IN MATERIA DI APPALTI E DI CONTRATTI PUBBLICI*		3	7		3	7		3	7
AGGIORNAMENTO IN MATERIA DI RESPONSABILITA' CIVILE E DI GESTIONE DEL PACCHETTO ASSICURATIVO			2			2			2
FORMAZIONE IN MATERIA DI VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE					1	1		1	1
FORMAZIONE IN MATERIA DI TENUTA E AGGIORNAMENTO INVENTARIO DEI BENI MOBILI E IMMOBILI		2	2		2	2		1	
ACCRUAL ACCOUNTING		4	3		4	3		4	3
PAGOPA: OPPORTUNITÀ, ADEMPIMENTI E ANALISI DEGLI IMPATTI SUI PROCESSI ORGANIZZATIVI DELL'ENTE	1	1	1	1	1	1	1	1	1
LA CONTABILITA' ARMONIZZATA CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AGLI INVESTIMENTI		4	2		4	2		4	2
AGENTI CONTABILI E CONTROLLI CORTE CONTI		1	1		1	1		1	1
LA GESTIONE DELLE PARTECIPAZIONI NEGLI ENTI LOCALI*		2	2		2	2		2	2
SICUREZZA CANTIERI				1	16	17			
POLIZIA STRADALE	15	13	4						
TRASPORTI ECCEZIONALI		1							
ADR BASE	1								



PROVINCIA DI PIACENZA

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA	N° DIPENDENTI DA FORMARE								
	2022			2023			2024		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
ESPROPRI*		1	1						
CODICE DELLA STRADA		11	4						
CODICE PROCEDURA PENALE					11	4			
DAE (DEFIBRILLATORE AUTOMATICO ESTERNO)		11	4						
STRUMENTI DI AUTOTUTELA					11	4			
CORSO PATENTE DI SERVIZIO (INDIVIDUALE)		1							
CORSO UFFICIALI PL (INDIVIDUALE)			1						
LEGISLAZIONE URBANISTICA DELL'EMILIA ROMAGNA			7			7			7
TECNICHE E METODI DI VALUTAZIONE DI PIANI E PROGRAMMI			7						
GIS E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE*			7						
UTILIZZO DI TABLEAU: DASHBOARDS, BUSINESS INTELLIGENCE E DATA MINING-FORMAZIONE AVANZATA			4						
APPROFONDIMENTI IN MATERIA DI PREVIDENZA		1	1		1	1		1	1
ASPETTI ASSUNZIONALI E GESTIONE CONCORSI		1	1		1	1		1	1
CONTENUTI DEL FASCICOLO PERSONALE	1	3	2	1	3	2	1	3	2
NORMATIVA IN MATERIA DI ESCLUSIVITA' DEL PUBBLICO IMPIEGO		1	2		1	2		1	2
APPLICAZIONE DEL CCNL *		1	2		1	2		1	2
CONTRATTAZIONE DECENTRATA DI ENTE*		1	2		1	2		1	2



PROVINCIA DI PIACENZA

FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA	N° DIPENDENTI DA FORMARE								
	2022			2023			2024		
	B	C	D	B	C	D	B	C	D
GESTIONE PROCEDIMENTI DISCIPLINARI		1	2		1	2		1	2
GESTIONE PRESENZE E ORARIO DI LAVORO*	1	3	2	1	3	2	1	3	2
APPROFONDIMENTI SU RILEVAZIONI STATISTICHE MINISTERIALI		1			1			1	
AGGIORNAMENTO ASPETTI SPECIFICI REDAZIONE PTPCT*		2	1		2	1		2	1
SANZIONI AMMINISTRATIVE		2	1		2	1		2	1
NORMATIVA IN MATERIA DI CONTROLLO DEGLI ATTI		2	1		2	1		2	1
APPROFONDIMENTO IN MATERIA DI ACQUISTI DI SERVIZI E FORNITURE - CODICE DEGLI APPALTI		2	1		2	1		2	1
GESTIONE DEL FASCICOLO ELETTRONICO	2	2	1	2	2	1	2	2	1
GESTIONE INFORMATICA DEI DOCUMENTI*	2	2	1	2	2	1	2	2	1
EXCEL E ACCESS AVANZATO			4						

VALORE PA INPS

Ad integrazione del processo formativo, è stata rinnovata l'adesione anche per il 2022 al **Programma Formativo INPS Valore-PA** che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale, mediante la quale il personale interessato delle amministrazioni che si sono previamente accreditate possono essere segnalati per partecipare gratuitamente a corsi di formazione in specifiche materie.

Nel corso del 2022 i corsi approvati sono i seguenti, per un totale di 8 partecipanti:

- ANALISI DEI PROCESSI E PROCESS MINING: NUOVE TECNOLOGIE PER IL MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI;
- GESTIRE LE DIVERGENZE, MEDIARE E RAGGIUNGERE L'ACCORDO;



PROVINCIA DI PIACENZA

- NUOVI MODELLI DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE: VALORIZZARE LE DIFFERENZE, GESTIRE I GRUPPI E I CONFLITTI.

NETCAP

L'ente, infine, anche per l'anno 2022 ha confermato l'adesione a **NETCAP** (NETwork Conti&controlli nelle Amministrazioni Pubbliche) **SDA BOCCONI**. Il Network aggrega chi si occupa di programmazione, controllo di gestione, contabilità e finanza pubblica, offrendo arricchenti opportunità di confronto, e propone ai suoi membri 5 giornate formative all'anno su temi stabiliti sulla base delle preferenze espresse dagli associati, quali:

- Riforma contabile e armonizzazione.
- Trasparenza e anticorruzione.
- Il sistema dei controlli negli Enti Pubblici.
- Bilancio consolidato e controllo delle società partecipate dall'ente.
- Controllo strategico ed indicatori di impatto.
- Controllo di gestione e contabilità analitica.
- La misurazione della performance.
- L'ottimizzazione della spesa pubblica.
- Programmazione strategica e operativa.
- Valorizzazione del patrimonio pubblico.
- Sustainability Management

COLLABORAZIONI/CONVENZIONI CON ALTRI ENTI

Sono valutate, in continuità con quanto fatto negli anni precedenti, collaborazioni con altri enti (es. Provincia di Cremona) e associazioni (ad es Lega dei comuni) per un approccio sinergico alla tematica di interesse comune.

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

Per i **neoassunti** è prevista la predisposizione di un percorso *ad - hoc* che consenta un inserimento ottimale consistente in:



PROVINCIA DI PIACENZA

- Competenze di base degli applicativi-software utilizzati nell'ente;
- Office 365 base;
- Formazione obbligatoria.

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili

Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative saranno programmate e realizzate facendo ricorso a modalità differenti:

1. Attività formativa erogata attraverso l'utilizzo di Piattaforma PAefficace;
2. Percorsi formativi organizzati *ad-hoc* dall'amministrazione con l'ausilio di docenti interni ed esterni all'organizzazione;
3. Formazione a catalogo sui temi individuati nel Piano.

Per il triennio 2022-2024 l'Ente sta sottoscrivendo un accordo per l'utilizzo di una piattaforma formativa (**PAefficace**) che andrà a sostituire quella in scadenza. Il nuovo Portale offre un supporto al personale dell'ente con servizi di informazione, formazione e risoluzione casi pratici, con l'obiettivo di accrescere le competenze professionali per gestire servizi pubblici più innovativi.

I dipendenti potranno accedere ad un'area riservata con proprio username e password e fruire della formazione preventivamente autorizzata dal proprio Dirigente di riferimento.

Una volta effettuato l'accesso il dipendente troverà due distinte aree: Informazione e Formazione.

L'area INFORMAZIONE del portale prevede la consultazione di 5 riviste on-line per rispondere alle esigenze specifiche di ciascun ufficio dell'Ente, sulle principali aree tematiche della PA:

- Bilancio, Finanze e Tributi
- Personale e Previdenza
- Appalti e Contratti
- Servizi alla Persona, Istruzione e Cultura
- Tecnico, Edilizia e Patrimonio

L'area FORMAZIONE contiene diversi corsi in modalità asincrona su tutte le materie di interesse per la PA. L'elenco dei corsi è aggiornato mensilmente con l'inserimento di ulteriori corsi di stretta attualità. Tutti prevedono documentazione a supporto delle lezioni on-line e, alla fine di ciascun corso, verrà rilasciato anche relativo attestato di partecipazione

È prevista inoltre la possibilità di accesso ad una banca dati dei casi pratici, per la visione di oltre 500 quesiti.



PROVINCIA DI PIACENZA

La formazione a catalogo dovrà essere appositamente autorizzata dal Dirigente: la richiesta validata dovrà quindi essere inoltrata, con congruo preavviso rispetto alla data di inizio, all'Ufficio Formazione della Provincia che, previa istruttoria (che comprende la verifica che il corso non sia già presente tra quelli fruibili in piattaforma), provvederà ad acquisire il parere del Direttore Generale.

Quindi, in caso di parere favorevole, lo stesso ufficio comunicherà al dipendente di procedere con l'iscrizione. Sarà cura poi dell'Ufficio Formazione inoltrare al fornitore gli estremi della determina di impegno di spesa nonché ogni ulteriore dato utile alla fatturazione.

Sulla base delle esigenze individuate nel presente Piano il Direttore Generale, sentito il Comitato di Direzione, definirà le priorità qualora le risorse disponibili non siano sufficienti a soddisfare i fabbisogni formativi evidenziati.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati e alle opportunità formative che dovessero sorgere.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso

Monitoraggio

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio in itinere ed ex post e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.



PROVINCIA DI PIACENZA

Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 758/2022 del
Ufficio Personale ad oggetto: PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI
DELLA PROVINCIA DI PIACENZA 2022-2024. APPROVAZIONE , si esprime ai sensi dell'art.
49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in
ordine alla regolarità tecnica.

Piacenza lì, 13/06/2022

**Sottoscritto dal Dirigente
(TERRIZZI LUIGI)
con firma digitale**



PROVINCIA DI PIACENZA

Servizio Personale e Affari Generali
Relazione di Pubblicazione

Determina N. 67 del 13/06/2022

Ufficio di staff Personale, affari generali, contratti

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI DELLA PROVINCIA DI PIACENZA
2022-2024. APPROVAZIONE .

La su estesa determinazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 52 comma 1 dello Statuto vigente.

Piacenza li, 13/06/2022

Sottoscritta per il Dirigente del Servizio
Il funzionario delegato
(CAPRA MONICA)
con firma digitale