

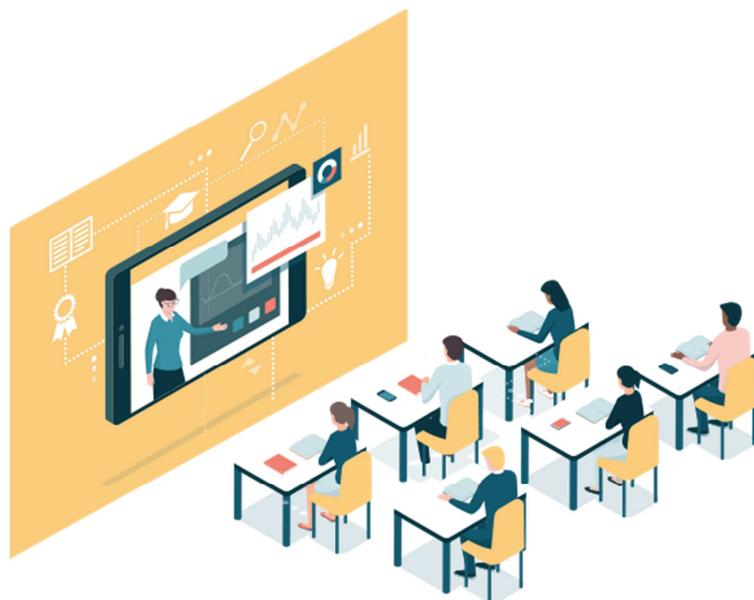


**Comune di Ascoli Piceno**

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

# **PIANO DELLA FORMAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE**

## **BIENNIO 2022/2023**



A cura del  
Servizio Anticorruzione, Controlli, Programmazione e Formazione

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

## SOMMARIO

<b>Introduzione</b>	pag. 4
<b>Parte 1 – Il processo formativo</b>	pag. 6
1.1 Le linee guida	pag. 7
1.2 La struttura	pag. 9
1.3 Gli obiettivi	pag. 10
1.4 Le fasi metodologiche	pag. 12
1.4.1 Le modalità di erogazione	pag. 18
<b>Parte 2 – Le risorse</b>	pag. 20
2.1 Le risorse umane	pag. 21
2.2 Le risorse contabili	pag. 24
2.3 Le risorse strumentali	pag. 25
<b>Parte 3 –Il Piano didattico</b>	pag. 26
3.1. Le aree formative	pag. 27
3.1.1 La formazione trasversale 2022	pag. 32
3.1.2 La formazione settoriale 2022	pag. 51
<b>Conclusioni</b>	pag. 58
<b>Sitologia e bibliografia</b>	pag. 59

## Introduzione

Tutti gli Enti e/o Aziende, hanno la loro forza principale nelle persone: sono le loro conoscenze, esperienze, abilità e talenti che, se sapientemente guidate e incoraggiate, creano le condizioni per il raggiungimento degli obiettivi.

E' necessario, pertanto, puntare sul know how distintivo delle proprie risorse ed avere la capacità di evolvere rapidamente in funzione degli obiettivi. Gioca un ruolo determinante a tale scopo la costruzione di un efficace piano formativo che accompagni i dipendenti all'esercizio del proprio ruolo e all'evoluzione in relazione ai cambiamenti interni dell'Ente, diventando un prezioso alleato per la realizzazione degli obiettivi strategici a breve e lungo termine.

La creazione di un piano formativo presenta numerosi interrogativi rispetto a più elementi come ad esempio:

- ✚ Quali sono le esigenze formative dell'Ente e dei suoi dipendenti?
- ✚ Come definire obiettivi formativi raggiungibili, che tengano conto delle esigenze?
- ✚ Quali, tra gli obiettivi rilevati, sono possibili? e quali prioritari?
- ✚ Come e quando misurare l'impatto sull'attività dell'Ente?
- ✚ Quante e quali risorse allocare per ogni progetto formativo?

A queste ed altre domande si è cercato di rispondere nella redazione del presente Piano. Esso, in particolare:

- ✚ definisce gli obiettivi;
- ✚ stabilisce le priorità;
- ✚ impegna e alloca le risorse;
- ✚ garantisce che i fondi di formazione siano spesi in modo appropriato;
- ✚ valuta l'efficacia dei programmi di formazione.

Il piano di formazione definisce, in sostanza, come l'Ente intenda impostare il proprio programma delle attività di formazione e come decida di gestire le risorse a sua disposizione per questa attività.

Il presente documento evidenzia, altresì, la relazione esistente tra il programma di formazione del personale e gli obiettivi strategici dell'organizzazione, in modo da sottolineare:

- ✚ la capacità di assicurare una forza lavoro competente e qualificata;
- ✚ la bravura nel fare previsioni accurate in base al budget a disposizione per la formazione;
- ✚ l'abilità nel fare analisi e proiezioni per individuare le esigenze di formazione attuali e future.

Per tutti i motivi visti sopra, il Piano della formazione parte dalla mission e dalla vision dell'ente e tiene ben presente l'evoluzione delle necessità dei dipendenti.

Prima di preparare il piano di formazione, sono stati valutati i bisogni formativi e identificate le esigenze operative. Ogni ufficio, dunque, ha individuato le proprie esigenze di formazione per l'anno a venire, attraverso analisi approfondite della propria organizzazione.

**Parte 1**

**IL PROCESSO FORMATIVO**

## 1.1 Le linee guida

La programmazione della formazione per il biennio 2022/2023 tiene conto:

- dell'art. 7, comma 4 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- della L. 30 luglio 2010, n. 122 di conversione del D.L. n. 78/2010, con particolare riferimento all'art. 6 comma 13: "A decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009.";
- del DPR 16 aprile 2013, n. 70 concernente il "Regolamento recante il riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione";
- della "Direttiva alle Amministrazioni Pubbliche in materia di Formazione del Personale" n. 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione Pubblica attribuisce particolare rilievo alla formazione di area informatica e individua, tra i fabbisogni formativi prioritari, l'esigenza di "favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere".
- del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- dell'art. 13 (Formazione informatica dei dipendenti pubblici) del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 - Codice dell'amministrazione digitale;
- dell'art 1 della L. 190/2012 (cd Legge anticorruzione) secondo cui la formazione è altresì una delle misure di sicurezza da prevedere nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione quale mezzo per contrastare fenomeni distorsivi nell'esercizio delle funzioni pubbliche e l'illegalità in genere;
- della direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni (Dir. Min. Del 13/12/2001);
- della direttiva sui progetti formativi in modalità e-learning nelle Pubbliche Amministrazioni (Dir. Min. del 6 agosto 2004);
- del D.lgs n.82/2005 "Codice dell'amministrazione digitale", art.13;
- la deliberazione del consiglio comunale n. 10 del 25/03/2022 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2022/2024 e il documento unico di programmazione 2022/2024;

- la deliberazione di giunta comunale n. 137 del 06/05/2022 ad oggetto "piano esecutivo di gestione 2022-2024, integrato con il piano dettagliato degli obiettivi (pdo) e con il piano della performance (pdf). - approvazione";
  - della deliberazione della giunta comunale n. 4 del 20/01/2022 ad oggetto "approvazione nuova Macrostruttura in vigore dal 1° marzo 2022";
  - della delibera di giunta del 24/03/2022 ad oggetto "differimento del termine di scadenza del 31.01.2022, di approvazione definitiva ptpct 2022-2024, fino al termine di scadenza per l'adozione del piano integrato di attività e organizzazione (piao) - presa atto e provvedimenti conseguenti;
  - del Piano triennale della prevenzione della corruzione (PTPC) triennio 2022/2024 adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 28/04/2022;
  - in generale, degli obblighi normativi e delle scadenze legate ai percorsi di riforma e innovazione della PA;
- La formazione, altresì, è realizzata secondo criteri di massima partecipazione e trasparenza: garantisce la trasparenza sugli obiettivi formativi perseguiti, anche in termini di trasferibilità dei risultati raggiunti e della loro capitalizzazione nel percorso formativo individuale e tiene conto dei principi di contenimento della spesa pubblica (è realizzata attraverso un efficiente utilizzo delle risorse finanziarie disponibili garantendo al contempo la qualità delle azioni formative).

## 1.2 La struttura

Il presente piano della formazione contiene i seguenti elementi:

a) la prima parte del documento illustra le fasi del processo formativo e contiene, in particolare, una sezione che descrive gli obiettivi formativi dell'Ente, le misure per valutare le performance e i risultati che si intendono raggiungere con gli interventi formativi. Gli obiettivi possono cambiare da un anno all'altro, in base a fattori noti che avranno un impatto sulla mission e sulla funzione dell'organizzazione nel soddisfare gli obiettivi prefissati.

In questa sezione, sono, inoltre, richiamati le norme, i documenti programmatici, le procedure e i criteri e che orientano l'attività di pianificazione della formazione;

b) la seconda parte del piano è, invece, dedicata alle risorse che dovranno essere messe a disposizione per attuare il piano di formazione. Ovviamente, c'è una correlazione stretta tra le esigenze formative individuate, il budget disponibile per la formazione e la pianificazione delle risorse;

c) la terza parte, una volta bilanciate le richieste dei singoli e dei diversi servizi con gli obiettivi approvati nei vari documenti di programmazione dell'Ente e con le risorse disponibili, include un elenco delle attività formative previste e la loro pianificazione nel tempo. Contiene, altresì, una sezione riservata alla formazione obbligatoria e una sezione specifica dedicata ai responsabili.

### 1.3 Gli obiettivi

I precedenti Piani hanno identificato i principali obiettivi della formazione del Comune di Ascoli Piceno. Alcuni di questi obiettivi *in progress* sono alla base anche del presente Piano sia perché ancora rilevanti per la formazione, in quanto strettamente correlati con gli obiettivi strategici dell'Ente, sia perché ad oggi sono ancora parzialmente realizzati.

L'esperienza maturata in questi anni ha permesso di mettere a frutto il prezioso patrimonio di conoscenze e di indicazioni, che sono state affinate nel tempo in un'ottica di continuo miglioramento.

I fabbisogni formativi non sono sempre evidenti e immediatamente acquisibili, è necessario quindi rilevarli attraverso forme di indagine diretta (ad esempio attraverso ricerche preliminari) e anche mediante un'analisi documentale dei rapporti o indagini di ricerca relativi al contesto di riferimento, oltre che alle esigenze anche inesprese dell'Ente.

Il fabbisogno formativo riguarda l'esigenza di una struttura organizzativa di rispondere ad una carenza di competenza.

A questa carenza il percorso formativo deve dare risposta, sia sotto l'aspetto di un rafforzamento/sviluppo che sotto il profilo costitutivo di conoscenze e delle capacità *ex novo*.

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il presente Piano intende, dunque, perseguire principalmente i seguenti obiettivi:

- -superare le criticità rilevate nei precedenti trienni;
  - -rafforzare-aggiornare le competenze esistenti, sia per lo sviluppo professionale degli operatori nel loro insieme, che per valorizzare le eccellenze;
  - accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neo assunto, per trasferire conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo, per favorire la crescita culturale;
  - garantire la qualità dei servizi da erogare ai cittadini;
  - fornire innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
  - rispettare gli obblighi di legge con particolare riferimento alla formazione quale misura di prevenzione della corruzione per le aree a più alto indice di rischio;
  - favorire la partecipazione dell'Ente a programmi comunitari, nazionali e regionali, per una efficace gestione dei quali è indispensabile un rafforzamento delle competenze amministrative.
- Nell'ambito del Comune di Ascoli Piceno è cambiata, altresì, la macrostruttura e di conseguenza le modalità di lavoro. Ciò comporta un corso sui nuovi ruoli e sulle modalità di lavoro.

È importante, inoltre, lungo il percorso formativo, affrontare le problematiche e i conflitti con i colleghi con i problemi reali e stressanti che si possono avere nel quotidiano e la capacità di cambiare le proprie convinzioni ed il proprio modo di lavorare accettando una "pratica" innovativa.

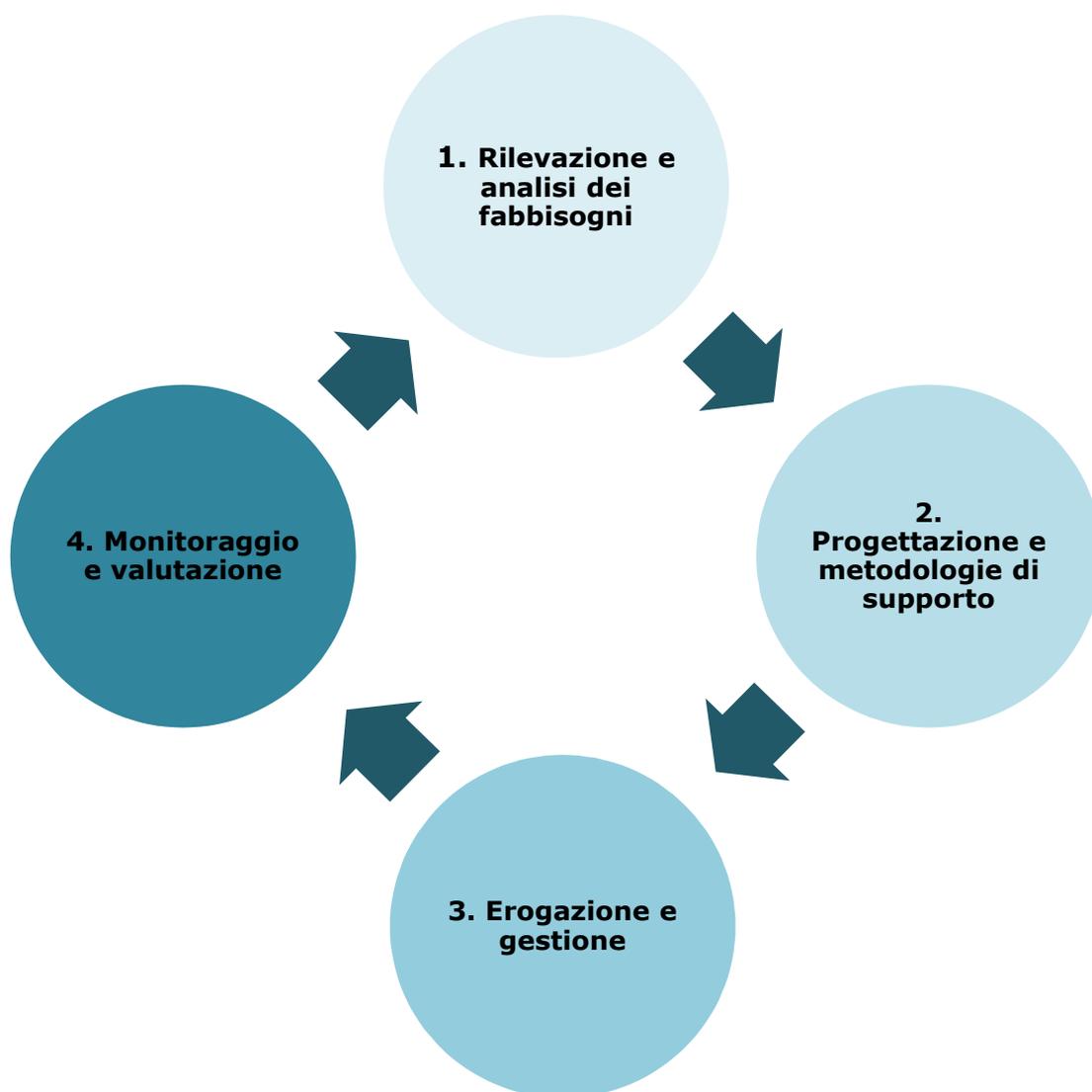
In sintesi si tratta di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere e ampliare le competenze necessarie), sia con la crescita culturale di ciascuno (allargare le conoscenze necessarie), condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

### 1.4 Le fasi metodologiche

Il "ciclo della formazione" risulta scomponibile, principalmente, in quattro fasi:

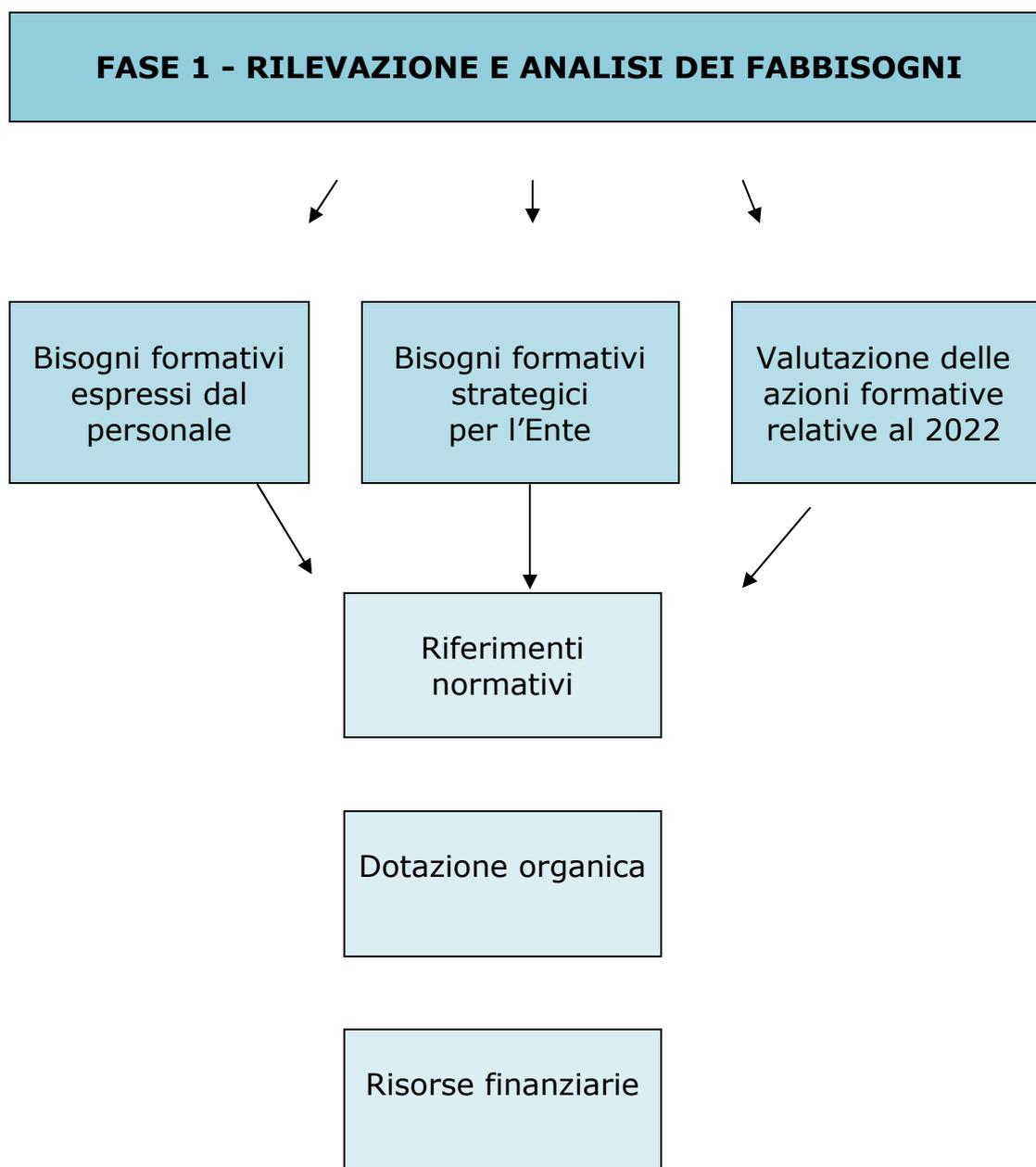
1. rilevazione e analisi dei fabbisogni;
2. progettazione e metodologie di supporto;
3. erogazione e gestione;
4. monitoraggio e valutazione.

L'output di ogni fase costituisce l'input per la fase successiva, secondo uno schema circolare finalizzato ad un miglioramento ed affinamento continuo, che vede l'output finale della valutazione quale nuovo input per l'attività di analisi dei bisogni. Segue la relativa illustrazione grafica.



Per la fase 1, i Dirigenti, in quanto responsabili della gestione del proprio personale e quindi della formazione delle risorse umane, sono attualmente le figure di riferimento per la rilevazione dei bisogni settoriali (individuali, di ruolo, organizzativi).

Tale fase viene sintetizzata dal seguente grafico:



In merito alla fase 2, la progettazione delle attività formative, per essere efficace ed in grado di conseguire i risultati prefissi, dovrà soddisfare due esigenze primarie: essere sostenibile ed essere strutturata "su misura".

Le verifiche di sostenibilità e di compatibilità costituiscono parametri cogenti di riferimento ma, ovviamente, non sono metodologie.

L'uso di metodologie adeguate delle quali avvalersi per la programmazione e progettazione della formazione rappresenta, pertanto, un'attività necessaria e strettamente correlata al livello di partenza, ai bisogni da soddisfare e agli obiettivi da conseguire dell'Ente.

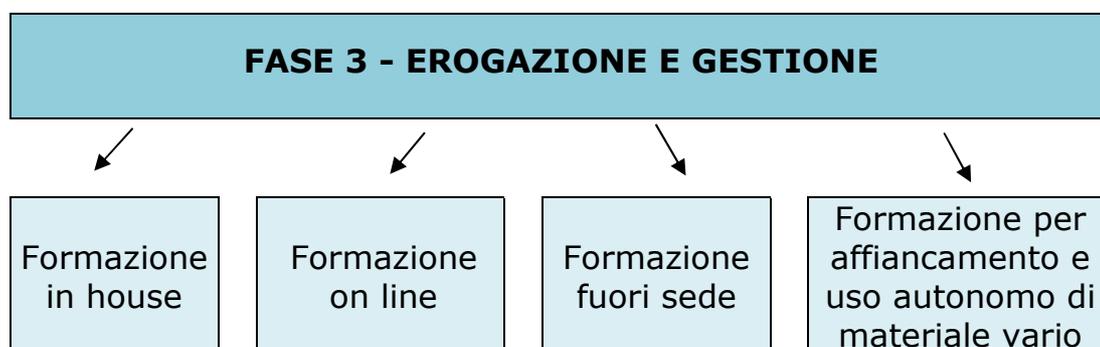
Nasce da qui l'esigenza di predisporre una proposta progettuale completa, facilmente illustrabile, condivisa e sostenuta dai destinatari.

Di seguito, tale fase viene illustrata graficamente:



Per la fase 3, le esigenze formative accolte dal Piano della formazione possono essere soddisfatte:

- in house, mediante iniziative realizzate interamente dall'Amministrazione Comunale, ricorrendo alla collaborazione di docenti interni esperti o mediante l'affidamento a soggetti esterni (selezionati con le procedure previste per l'acquisizione di beni e servizi), che realizzano gli interventi necessari secondo le puntuali indicazioni dell'Amministrazione medesima;
- facendo partecipare il personale ad iniziative progettate e svolte in modalità on line;
- facendo partecipare i dipendenti a corsi di formazione/aggiornamento professionale organizzati da soggetti esterni all'Amministrazione. Il dipendente dovrà chiedere, al Dirigente di appartenenza, l'autorizzazione alla partecipazione, prevedendo l'eventuale rimborso spese come da CCNL e normativa vigente;
- mediante affiancamento e addestramento con o senza esperto esterno. In particolare, laddove possibile, saranno privilegiati percorsi formativi rappresentati da attività di formazione per affiancamento/addestramento svolta tra i dipendenti del Comune nei casi in cui sia necessario trasferire delle conoscenze e competenze da un operatore all'altro in seguito a specifiche circostanze come il rientro dopo prolungata assenza (ad esempio per maternità), il trasferimento ad altro servizio, il cambiamento delle mansioni affidate all'operatore, l'avvicendamento a causa di pensionamento. In occasione di questa fase di programmazione della formazione, che si svolge a valle dell'assegnazione del personale alle nuove strutture, la formazione per affiancamento costituisce la modalità privilegiata per adeguare le competenze di quei dipendenti titolari di nuove funzioni a seguito della riorganizzazione. L'aggiornamento professionale avviene anche attraverso l'uso autonomo di testi, riviste tecniche e altro materiale bibliografico.



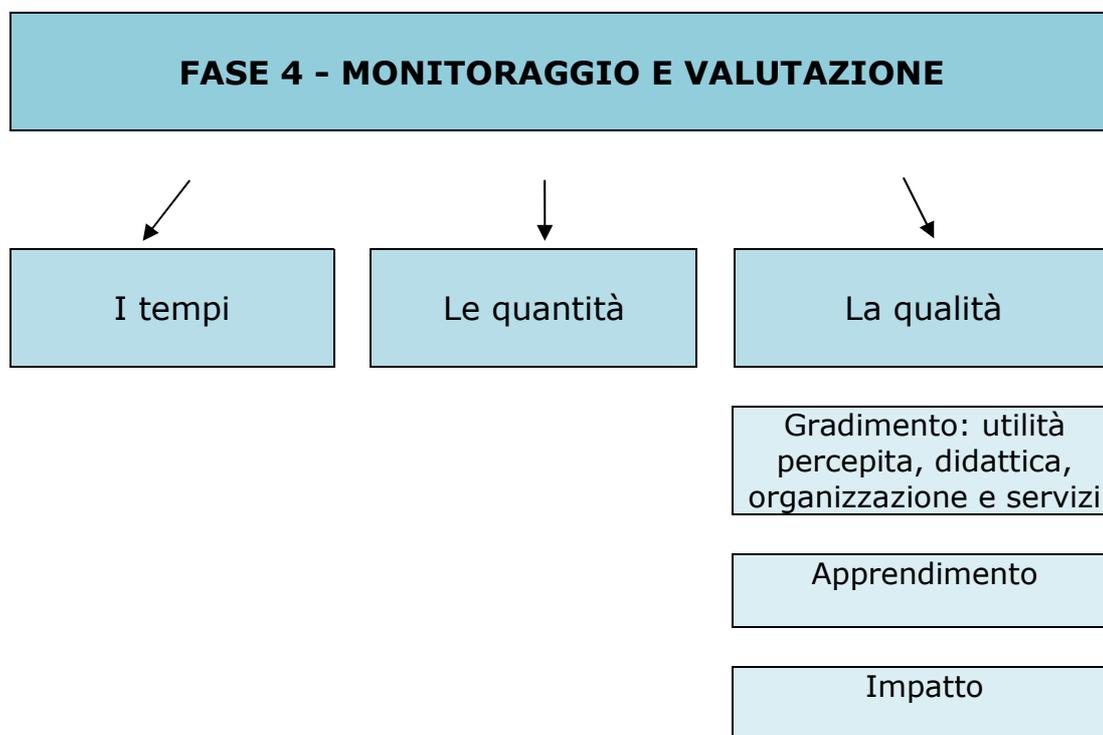
Per quanto riguarda il monitoraggio e la valutazione, ovvero la fase 4, essi devono essere finalizzati alla raccolta dei dati e all'organizzazione degli stessi in considerazione degli obiettivi prefissati. Gli oggetti di rilevazione sono i tempi, le quantità, la qualità e i costi della formazione erogata.

**I tempi:** è necessario conoscere tempestivamente lo stato di avanzamento del piano, ossia lo stato di attuazione del processo formativo. Il raffronto tra attività programmate e attività realizzate consente di definire il monitoraggio del grado di avanzamento del piano.

**Le quantità:** è importante misurare, relativamente ai singoli interventi formativi: le ore di formazione erogate; il numero dei destinatari di ogni percorso formativo; le ore di formazione per ogni singolo destinatario e per il numero totale dei destinatari.

In fase di monitoraggio, sia periodico che consuntivo, andranno evidenziati gli eventuali scostamenti, in termini percentuali e in valori assoluti, dai valori previsti.

**La qualità:** a differenza dei costi, del tempo e delle quantità, la qualità è una dimensione immateriale, per la quale possono essere assunti, quali indici dell'efficacia dell'azione formativa, i livelli di gradimento, apprendimento e impatto sulla struttura. Di seguito un grafico riassuntivo:



I dati delle valutazioni di gradimento da rilevare possono essere così sintetizzati: informazioni sul gradimento espresso in relazione alle tre principali variabili: utilità percepita; didattica; organizzazione e servizi.

In particolare, la rilevazione del gradimento offre il vantaggio della immediatezza e della semplicità della rilevazione stessa.

Al termine di ogni corso, viene, pertanto, somministrato il seguente questionario:

UTILITA'			
<b>a) Come valuta la congruenza dei contenuti del corso rispetto agli obiettivi enunciati?</b>			
molto soddisfacente <input type="checkbox"/>	soddisfacente <input type="checkbox"/>	poco soddisfacente <input type="checkbox"/>	non soddisfacente <input type="checkbox"/>
<b>b) Come valuta l'applicabilità degli argomenti trattati in ambito lavorativo?</b>			
molto soddisfacente <input type="checkbox"/>	soddisfacente <input type="checkbox"/>	poco soddisfacente <input type="checkbox"/>	non soddisfacente <input type="checkbox"/>
INTERESSE E PARTECIPAZIONE			
<b>c) Come valuta il suo grado di coinvolgimento per la durata del corso?</b>			
molto soddisfacente <input type="checkbox"/>	soddisfacente <input type="checkbox"/>	poco soddisfacente <input type="checkbox"/>	non soddisfacente <input type="checkbox"/>
DIDATTICA			
<b>d) Come valuta la durata del corso rispetto all'argomento trattato?</b>			
molto soddisfacente <input type="checkbox"/>	soddisfacente <input type="checkbox"/>	poco soddisfacente <input type="checkbox"/>	non soddisfacente <input type="checkbox"/>
DOCENZA			
<b>e) Come valuta la modalità con cui sono stati sviluppati gli argomenti?</b>			
molto soddisfacente <input type="checkbox"/>	soddisfacente <input type="checkbox"/>	poco soddisfacente <input type="checkbox"/>	non soddisfacente <input type="checkbox"/>
<b>f) Come valuta la chiarezza espositiva del docente?</b>			
molto soddisfacente <input type="checkbox"/>	soddisfacente <input type="checkbox"/>	poco soddisfacente <input type="checkbox"/>	non soddisfacente <input type="checkbox"/>
MATERIALE DIDATTICO (OVE PREVISTO)			
<b>g) Come valuta l'utilità del materiale didattico?</b>			
molto soddisfacente <input type="checkbox"/>	soddisfacente <input type="checkbox"/>	poco soddisfacente <input type="checkbox"/>	non soddisfacente <input type="checkbox"/>
ORGANIZZAZIONE E SERVIZI			
<b>h) Come valuta la sistemazione logistica?</b>			
molto soddisfacente <input type="checkbox"/>	soddisfacente <input type="checkbox"/>	poco soddisfacente <input type="checkbox"/>	non soddisfacente <input type="checkbox"/>
<b>i) Come valuta la qualità degli strumenti utilizzati per lo svolgimento del corso?</b>			
molto soddisfacente <input type="checkbox"/>	soddisfacente <input type="checkbox"/>	poco soddisfacente <input type="checkbox"/>	non soddisfacente <input type="checkbox"/>
GIUDIZIO DI SINTESI			
<b>j) Come valuta la qualità complessiva del percorso formativo?</b>			
molto soddisfacente <input type="checkbox"/>	soddisfacente <input type="checkbox"/>	poco soddisfacente <input type="checkbox"/>	non soddisfacente <input type="checkbox"/>
SUGGERIMENTI E COMMENTI			
✓ La preghiamo di riportare eventuali suggerimenti e commenti per migliorare l'organizzazione del corso (attese insoddisfatte, proposte di miglioramento, spiegazione delle valutazioni negative ecc.): _____			
✓ Indichi almeno un argomento del corso che le piacerebbe approfondire o altri argomenti che vorrebbe affrontare: _____			

### **1.4.1 Le modalità di erogazione**

Il metodo didattico sarà quello delle lezioni in aula, in house, nel totale rispetto delle attuali norme antiCovid 2019, ponendo, comunque, particolare attenzione alle opportunità di utilizzo dello strumento di formazione a distanza (videoconferenza - e-learning), agevolando la massima partecipazione del personale e rendendo possibile un elevato livello di interattività nel processo di insegnamento/apprendimento.

L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti di questa Amministrazione, senza distinzione di categoria, posizione economica o profilo professionale.

Nello specifico, per il personale appartenente all'area dirigenziale, la formazione è finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite alla categoria professionale di appartenenza, che richiede l'esercizio di funzioni di tipo organizzativo-gestionale, oltre che tecniche.

Per personale appartenente alle aree funzionali, la formazione è finalizzata alla trasmissione di conoscenze, all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base per lo svolgimento della propria attività lavorativa nell'unità produttiva di appartenenza, in funzione degli obiettivi operativi.

Particolare attenzione e cura andrà posta nell'attività formativa destinata agli operatori con funzioni di front-office, in quanto più direttamente coinvolti nella erogazione di servizi all'utenza esterna. La priorità di ammissione del personale ai corsi risulterà dalla segnalazione del dirigente che dovrà assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza.

La formazione, considerata a tutti gli effetti attività lavorativa, si svolge, secondo le necessità organizzative, in orario pomeridiano e/o antimeridiano.

La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale dipendente, pertanto, la frequenza a corsi, giornate di studio e seminari è obbligatoria e i Dirigenti hanno l'obbligo di garantire la partecipazione dei propri dipendenti alle attività formative.

La partecipazione all'attività formativa obbligatoria comporta il rispetto dell'orario stabilito nel programma.

Qualora il dipendente designato sia impossibilitato a partecipare all'attività formativa obbligatoria per gravi ed urgenti necessità di servizio, malattia o gravi motivi personali, il dirigente del Servizio/Ufficio sarà tenuto alla sua tempestiva sostituzione ed a

garantire la partecipazione del medesimo ad altra analoga azione formativa immediatamente successiva.

La frequenza, in generale, è rilevata attraverso la firma del dipendente, apposta sul foglio di presenza e/o attraverso la registrazione, da parte del servizio personale, della timbratura del cartellino con codice n. 23.

Per l'attività formativa promossa dall'Amministrazione sarà rilasciato, nel caso di gestione diretta dei corsi, esclusivamente su richiesta e non retroattivamente, un attestato di frequenza, a firma del Sindaco e del Segretario Generale vigenti.

Attualmente in carica sono rispettivamente il dott. dott. Marco Fioravanti e il dott. Vincenzo Pecoraro.

Per i corsi, invece, gestiti da soggetto esterno, l'attestato di frequenza sarà validato dal soggetto stesso.

**Parte 2  
LE RISORSE**

## 2.1 Le risorse umane

Nel Comune di Ascoli Piceno al *Segretario Generale*, Dott. Vincenzo Pecoraro, compete la programmazione della formazione dei dirigenti e in generale la formazione trasversale. In tale ambito l'ufficio formazione svolge una funzione di supporto rispetto all'organizzazione e gestione dei corsi. Il Segretario Generale, inoltre, sovrintende alla programmazione e attuazione del piano formativo dei dipendenti.

Al segretario generale, inoltre, nella qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, compete la programmazione e attuazione della formazione obbligatoria del personale in conformità al vigente piano della prevenzione della corruzione, nel rispetto delle risorse finanziarie assegnate.

Istituito presso il settore del Segretario Generale, l'*Ufficio Formazione* organizza e gestisce le attività formative rivolte ai dipendenti ed alla dirigenza, in conformità al presente Piano, al Piano di Prevenzione della Corruzione e agli altri documenti dell'Ente di pertinenza.

L'unità organizzativa preposta alla programmazione/organizzazione della formazione è la Dott.ssa Vagni Valeria, responsabile del servizio Anticorruzione, Controlli, Programmazione e Formazione.

❖ Nello specifico vengono svolte, ad opera del *referente*, le seguenti attività e quant'altro connesso e consequenziale:

- gestione in termini amministrativi e organizzativi delle iniziative formative di natura trasversale;
- trasmissione al Servizio Personale del registro delle presenze ai fini dell'annotazione nella banca dati di ogni dipendente dei percorsi formativi e di aggiornamento di cui ha fruito;
- supporto ai Settori dell'Ente per la programmazione e gestione dei corsi specialistici;
- aggiornamento annuale del Piano formativo sulla scorta della valutazione dei risultati della formazione dell'anno precedente, dei nuovi fabbisogni emersi e della disponibilità finanziaria;
- coordinamento, monitoraggio e valutazione dei processi formativi;
- gestione dei costi della formazione trasversale;
- raccolta delle candidature/adesioni ai corsi;

I riferimenti e recapiti sono i seguenti: Segretario Generale/Servizio Anticorruzione, Controlli, Programmazione e Formazione - Piazza Arringo n. 7, 63100 Ascoli Piceno, Tel. 0736 298939, E-mail: [formazione@comune.ap.it](mailto:formazione@comune.ap.it).

❖ *I Dirigenti*, quali responsabili della gestione del proprio personale, sono direttamente coinvolti nei processi di formazione a più livelli:

- rilevano i fabbisogni formativi settoriali e trasversali;
- provvedono direttamente per le materie specialistiche di propria competenza ad organizzare periodicamente delle giornate formative di aggiornamento del proprio personale anche attraverso la formazione *on the job*;
- si rendono disponibili, per le materie di propria competenza, come docenti interni.

❖ Il Piano della formazione è rivolto ai *dipendenti* del Comune di Ascoli Piceno. Si tratta sia dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato ed in effettivo servizio presso l'amministrazione, sia i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, per i quali l'opportunità formativa viene erogata valutando di volta in volta, insieme ai dirigenti di settore di riferimento: il ruolo svolto all'interno dell'amministrazione, la durata del rapporto di lavoro, la tipologia di contratto, l'effettivo interesse professionale rispetto al corso in oggetto.

Oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede i seguenti impegni:

- segnalare eventuali esigenze formative individuali sia settoriali che trasversali al Dirigente;
- comunicare eventuali impedimenti a partecipare alle iniziative cui si è iscritti;
- garantire una partecipazione effettiva ai corsi di formazione almeno nella misura dell'80% della presenza (calcolata in ore), pena il mancato rilascio dell'attestazione di frequenza;
- firmare l'ingresso ai corsi di formazione sugli appositi moduli, l'eventuale uscita anticipata, l'uscita finale del corso sia nelle sessioni mattutine che pomeridiane;
- partecipare alle iniziative rispettando gli orari previsti;
- compilare l'eventuale questionario di gradimento al termine dell'iniziativa formativa;
- segnalare eventuali criticità al referente della formazione, in merito ai temi o alle modalità di organizzazione delle iniziative.

La priorità di ammissione del personale ai corsi risulterà dalla segnalazione del dirigente che dovrà assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza.

❖ L'ufficio formazione può avvalersi sia di *docenti* esterni sia di docenti interni all'Amministrazione: i *docenti interni* deputati alla

realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei Dirigenti e nelle P.O. che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. Potrà essere svolta in casi specifici anche dal Segretario Generale; i *docenti esterni*, esperti in materia, saranno debitamente selezionati o provenienti da una scuola di formazione di comprovata valenza scientifica rilevabile dal percorso nel tempo. Tali soggetti attivano una relazione di collaborazione partecipativa con l'ufficio formazione per quanto concerne la predisposizione dettagliata dei tempi, modalità e contenuti del singolo corso, il resoconto dell'attività formativa in itinere ed ex post e la fornitura del relativo materiale didattico.

## 2.2 Le risorse contabili

Le risorse destinate al finanziamento della formazione hanno subito, nel corso degli ultimi anni, una sensibile riduzione per effetto delle norme di contenimento della spesa pubblica. Pur tenendo conto di queste criticità le previsioni annuali consentono all'Amministrazione di destinare alla formazione risorse finanziarie certe e sufficienti a garantire una formazione di qualità anche attraverso l'adozione di un efficiente ed efficace utilizzo delle stesse in linea con le indicazioni contenute nella Direttiva del Dipartimento della funzione pubblica n. 10/2010 relativa alla "Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche".

Le risorse economiche attribuite quale competenza per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale per l'anno 2022 ammontano a complessivi € 37.000,00 di cui € 30.000,00 destinati alla formazione generica e € 7.000,00 destinati alla formazione specialistica/settoriale.

Alcuni fabbisogni formativi potranno, inoltre, essere soddisfatti anche facendo ricorso a finanziamenti legati a progetti specifici.

Il finanziamento potrebbe subire anche delle modifiche.

### 2.3 Le risorse strumentali

Per la realizzazione dei corsi di formazione interni, l'Ente ha la piena disponibilità e la gestione dei locali comunali. I locali sono muniti delle attrezzature necessarie per un'efficace fruizione delle giornate formative. Di seguito le foto dei principali locali comunali adibiti alla formazione:

Sala della Ragione - Palazzo dei Capitani, Piazza del Popolo



Sala dei Savi - Palazzo dei Capitani, Piazza del Popolo



Sala De Carolis & Ferri - Piazza Arringo n. 7



**Parte 3**  
**IL PIANO DIDATTICO**

### 1.1 Le aree formative

Per la programmazione si è tenuto conto:

- ✓ della necessità di assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa pubblica attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili;
- ✓ della complessità organizzativa dell'Ente, nella quale opera personale appartenente ai ruoli, tecnico, giuridico, amministrativo e contabile, e conseguentemente, consente la partecipazione alle iniziative di formazione da parte di tutto il personale dipendente istituzionalmente interessato dagli argomenti di volta in volta affrontati;

Essa è realizzata secondo criteri di:

- ✓ pubblicità del materiale didattico, di modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative;
- ✓ massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione.

L'Ufficio Formazione, ha trasmesso una comunicazione ai Dirigenti per verificare, in occasione di innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico, di nuove assegnazioni settoriali di personale, di obblighi di legge, di necessità di aggiornamento professionale ecc., l'esistenza di fabbisogni formativi ed identificarli nonché appurare l'eventuale disponibilità ad erogare la formazione interna.

Di seguito, pertanto, viene redatta una proposta di Piano di formazione triennale, con l'indicazione delle aree interessate.

L'attività formativa del Comune di Ascoli Piceno del biennio 2022/2023 si andrà a sviluppare prevalentemente sulle seguenti aree:

#### AREA AMMINISTRATIVA

L'area in esame si ricollega alle difficoltà di gestione delle procedure amministrative rilevate in tutti i Settori, che ha, come effetto immediato, procedimenti troppo lunghi e confusione di ruoli. Le competenze attinenti l'area sono funzionali al miglioramento delle attività in genere e delle procedure di lavoro per garantire servizi efficaci ed efficienti.

Alcuni degli oggetti di corsi di formazione attuati/da attuare, a riguardo, sono: *lo strumento dell'accordo quadro per l'affidamento di lavori, servizi e forniture; smart working, nuove tecnologie itc*

*per lavoratori e imprese e misure per il trattamento dati personali; tecnologie dell'informazione e della comunicazione; il codice amministrativo digitale; progressioni economiche orizzontali, project financing – partenariato pubblico/privato; ottimizzazione e riorganizzazione dei sistemi informativi gestionali finalizzata anche alla riduzione dei documenti cartacei; semplificazione procedurale standardizzazione e informatizzazione dei bandi, atti e modulistica etc.*

#### AREA SOCIO/ORGANIZZATIVA

Il cambiamento organizzativo in atto impegna l'Amministrazione in una continua revisione dei ruoli al fine di adeguarli alle nuove esigenze organizzative. I progetti di formazione al ruolo sono destinati a segmenti di personale che ricoprono uno stesso ruolo, inteso come l'insieme dei comportamenti che ci si aspetta da colui che occupa una determinata posizione all'interno della struttura organizzativa, sia in termini di vincoli, sia in termini di opportunità. Gli interventi formativi sono finalizzati al rafforzamento delle conoscenze e delle capacità tipiche del ruolo, sia in riferimento all'esperienza svolta, che alla rappresentazione del ruolo all'interno dell'organizzazione; al potenziamento della motivazione a ricoprirlo, che influisce sull'accettazione del proprio ruolo, anche in relazione alle aspettative personali, allo sviluppo della consapevolezza che la persona possiede in merito al suo sistema di competenze, che fornisce la sicurezza necessaria per affrontare i compiti connessi al suo ruolo e la fiducia per proporsi ed accettare i ruoli compatibili con esso, alla conoscenza delle modalità di relazione con le altre persone.

Viene rilevata l'esigenza trasversale di migliorare anche le competenze rispetto alla *comunicazione interna del personale e consentire il flusso delle informazioni tra uffici*, per assicurare una *efficace collaborazione; efficienza - aumento della produttività e della qualità dei servizi. gestione delle risorse umane: sviluppo della qualità organizzativa e gestione dei conflitti; Comparto Amministrativo - Internazionalizzazione della PA - Progettazione e gestione dei fondi europei. Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo, etc.*

## AREA MANAGERIALE

La "Direttiva alle Amministrazioni Pubbliche in materia di Formazione del Personale" n. 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione Pubblica, evidenzia l'esigenza di realizzare uno specifico programma di formazione rivolto alla dirigenza. Le trasformazioni in atto richiedono l'adeguamento dei ruoli, l'apprendimento di strumenti di gestione capaci di orientare e sostenere competenze e comportamenti.

I dirigenti pubblici dovranno possedere, oltre alle competenze giuridico-amministrative, adeguate competenze manageriali, intese come capacità operative, capacità relazionali e capacità manageriali in senso stretto (organizzazione, decisione, leadership, delega, motivazione/sviluppo dei propri collaboratori) e come qualità professionali, personali e sociali (iniziativa, apprendimento, positività).

I progetti di formazione manageriale dovranno essere finalizzati a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a "gestire iniziative di miglioramento e di innovazione, destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività; migliorare l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa; sviluppare capacità di governo e realizzazione del cambiamento organizzativo.

Alcuni possibili corsi attuati/da attuare sono: *leadership e management; gestione dei conflitti; cultura manageriale; incompatibilità ed inconfiribilità d.lgs. 39/2013 etc.*

## AREA CONTABILE

Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette ad approfondire e consolidare le metodologie di gestione delle spese e delle entrate, la normativa fiscale, la gestione dei beni patrimoniali nonché la normativa sugli appalti e i contratti pubblici, le possibilità di fund raising che derivino da bandi di finanziamento regionali, nazionali, europei, per accedere ai quali occorrono specifiche competenze in ordine alla formulazione, gestione e rendicontazione di progetti complessi anche in una dimensione sovranazionale.

Alcuni degli oggetti di corsi di formazione attuati/da attuare, a riguardo, sono: *i principi contabili; introduzione all'analisi socio-*

*economica, pianificazione finanziaria degli interventi, la finanza locale nella vigente legislazione, conferenza dei servizi, riscossione dei tributi, tempi di pagamento agenti contabili etc.*

#### AREA INFORMATICA

L'area di formazione informatica comprende tutti quei corsi che hanno a che fare con programmi, software, processi e dispositivi informatici.

La penetrazione della tecnologia in tutti gli ambiti lavorativi è un processo inarrestabile ed evidente a tutti. Computer, tablet, smartphone e i software che li animano sono ormai insostituibili mezzi per aumentare la produttività e l'efficacia tanto del professionista quanto dell'azienda.

La formazione in questo ambito è uno dei migliori investimenti che al giorno d'oggi si possano fare permettendo di mantenere alta la competitività e l'aggiornamento.

La formazione informatica, essendo molto ampia, è rivolta a tutti i dipendenti a seconda delle necessità riscontrate.

Alcuni degli oggetti di corsi di formazione attuati/da attuare, a riguardo, sono: *l'uso dei programmi di videoscrittura e calcolo sui diversi sistemi operativi (come Word, Excel e PowerPoint su Windows; Pages, Numbers e Keynote su Mac), utilizzo di programmi specifici dell'Ente, Corsi che forniscono le nozioni che consentono un corretto utilizzo dei principali strumenti dell'informatica e di interpretarne il linguaggio, etc;*

#### AREA OBBLIGATORIA

Quest'area comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge come per esempio anticorruzione, sicurezza sul lavoro, ecc.

Per tutti questi aspetti è previsto, nell'arco del biennio 2021/2022, lo svolgimento di specifiche iniziative di formazione.

Di seguito è indicato un elenco, non esaustivo, delle principali competenze trasversali sulle quali si focalizzerà, a riguardo, la formazione nel triennio:

-Anticorruzione, Trasparenza e integrità (Legge 190/2012);

- Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. 81/2008);
- Difesa e tutela della privacy (D. Lgs. 196/2003);
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);
- Pari opportunità, cultura del rispetto della persona e prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro (CCNL 2002-2005; Direttiva 23.05.2007).

Esempi di corsi attuati/da attuare, a tal proposito, sono: approfondimenti vari e approfondimenti sul Regolamento sulla protezione dei dati personali adottato in attuazione del Regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs.101/2018 del comune di Ascoli Piceno approvato in data 26/03/2019 con delibera di consiglio n.11.

Alcuni possibili corsi attuati/da attuare sono: *regolamento europeo della privacy (detto GDPR); La trasparenza amministrativa; La prevenzione della corruzione, sicurezza sui luoghi di lavoro, pari opportunità, codice di comportamento etc.*

#### AREA SPECIALISTICA

La formazione specialistica è deputata ai singoli settori i quali, programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi specialistici e/o di aggiornamento per temi specifici e rivolti ai singoli servizi.

### 3.1.1 La formazione trasversale 2022

Si tratta di percorsi formativi caratterizzati da tematiche comuni a tutti i Settori.

L'oggetto di questi interventi formativi sono, generalmente, le cosiddette soft skills, ovvero le competenze di relazione, comunicazione, analisi e interazione con i contesti in cui i dipendenti si trovano ad operare tutti i giorni.

I corsi hanno lo scopo di fornire ai partecipanti un complesso di conoscenze di base e di capacità operative e organizzative e sono predisposti per lo sviluppo professionale di dipendenti che operano nei diversi settori.

L'Amministrazione, nel programmare l'attività formativa prevista nel 2021, ritiene introdurre le variazioni e integrazioni necessarie per una più efficace erogazione della formazione sulla base delle esigenze emerse.

Le iniziative di formazione potranno essere suscettibili di parziali modifiche e/o integrazioni, a fronte di nuove esigenze aventi carattere prioritario e/o di eventuali criticità insorte in fase di attuazione delle stesse.

Queste competenze sono valide indipendentemente per tutti i settori. Se opportunamente sviluppate possono incrementare la qualità e la produttività dei processi lavorativi sia a livello individuale che a livello di team. Per esempio permettono di:

- migliorare la consapevolezza dei ruoli e delle responsabilità delle singole risorse;
- sviluppare le capacità di problem solving e decision making da parte dei singoli;
- migliorare le modalità di comunicazione e relazione tra risorse e reparti;
- gestire negoziazioni e conflitti che emergono durante il lavoro in team;
- saper condurre le riunioni in maniera efficace;
- stimolare e favorire la motivazione e il potenziamento delle risorse umane;
- sviluppare capacità di leadership e di project management.

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

Le azioni formative di carattere trasversale che l'Ente andrà ad effettuare nell'anno in corso riguarderanno, le aree tematiche, sotto elencate:

<b>OGGETTO</b>	<b>DESCRIZIONE/PROGRAMMA</b>	<b>AREA</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>EROGAZIONE</b>
Privacy (anno 2022)	<p>Tipologie di dati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Trattamento dei dati: operazioni di trattamento e consulenza DPO/RPD</li> <li>-Trattamento dei dati: pubblicazioni in Albo Pretorio e in Amministrazione trasparente</li> </ul> <p>PARTE III</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Valutazione impatto del trattamento: DPIA (consulenza DPO/RPD)</li> <li>-Sicurezza del trattamento: misure logistico/organizzative e informatiche minime da adottare (consulenza DPO/RPD)</li> <li>-Violazione dati: consulenza DPO/RPD</li> </ul> <p>PARTE IV</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Gli interessati: diritti e informative</li> <li>-Gli interessati: consenso</li> <li>-Sintesi: il sistema di gestione del rischio nei principi generali del RGPD</li> </ul>	Obbligatoria	Tutti i dipendenti	On line (www.entionline.it)
	<p>Introduzione: avvio nuova fase di valorizzazione della protezione dei dati come diritto di libertà</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Video dell'Autorità Garante sull'entrata in vigore, nel 2018, del nuovo Regolamento europeo e approfondimento del RPD</li> </ul> <p>Massimario DPO Entionline e/o Garante: i casi dpo 2019 e 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Segnalazione irregolarità al DPO: ricezione avviso pagamento Tari 2019 su un indirizzo PEC non proprio e non autorizzato</li> <li>-Quesiti al DPO: stampa e imbustamento bollettazione Tari e Imu da parte dell'appaltatore</li> <li>-Quesiti al DPO: trasmissione dati anagrafici contribuenti all'appaltatore del servizio</li> </ul>	Obbligatoria	Ufficio tributi	On line

	<p>raccolta smaltimento rifiuti -Quesiti al DPO: trattamento dati nella determina di rimborso di tributo -Quesiti al DPO: richiesta di dati contribuenti da parte del concessionario della riscossione Raccomandazioni DPO Entionline: cenni sulla Gestione del rischio e Video dell'Autorità Garante sulla gestione del rischio Doveri d'ufficio e responsabilità: Misure di sicurezza per trattare correttamente i dati personali di competenza dell'ufficio. Illeciti sanzioni e responsabili. -Misure organizzative: Focus sulla misura dell'audit degli appaltatori esterni -Misure tecnologiche: Focus sulla misura del TEST -Misure organizzative: Focus sulla formazione privacy come misura obbligatoria</p>			
	<p>Introduzione: avvio nuova fase di valorizzazione della protezione dei dati come diritto di libertà - Video dell'Autorità Garante sull'entrata in vigore, nel 2018, del nuovo Regolamento europeo e approfondimento del RPD Massimario DPO Entionline e/o garante: i casi dpo 2019 e 2020 <input type="checkbox"/> Quesito al DPO: condivisione tra Uffici di dati conservati per distinte finalità <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: censimento: definizione rapporto Istat - Comune e funzionari incaricati dell'attività di ricerca <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: gestione richiesta liste elettorali da parte di una Associazione <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: convenzione gestione associata dei servizi demografici con altro Ente <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: trasmissione elenco iscritti anagrafe dell'Ente all'operatore gestore di pubblici servizi</p>	<p>Obbligatoria</p>	<p>Servizi demografici</p>	<p>On line</p>

<p><input type="checkbox"/> Data Breach: accesso abusivo al sistema informatico di persona qualificatasi come Funzionario del Ministero</p> <p>Raccomandazioni DPO Entionline: cenni sulla Gestione del rischio e Video dell'Autorità Garante sulla gestione del rischio</p> <p>Doveri d'ufficio e responsabilità: Misure di sicurezza per trattare correttamente i dati personali di competenza dell'ufficio. Illeciti sanzioni e responsabili.</p> <p><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla misura dell'audit: incaricati censimento - società partecipate</p> <p><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulla misura del TEST</p> <p><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulle misure di sicurezza informatica</p> <p><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla formazione privacy come misura obbligatoria</p>			
<p>Introduzione: avvio nuova fase di valorizzazione della protezione dei dati come diritto di libertà</p> <p>- Video dell'Autorità Garante sull'entrata in vigore, nel 2018, del nuovo Regolamento europeo e approfondimento del RPD</p> <p>Massimario DPO Entionline e/o Garante: i casi dpo 2019 e 2020</p> <p><input type="checkbox"/> Quesito al DPO: registrazione conversazioni colloqui utenti</p> <p><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: richiesta di accesso agli atti relativamente a copia della documentazione depositata dall'assistente sociale</p> <p><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: raccolta del consenso al trattamento dei dati nel caso di CAAF convenzionati per fare richiesta di assegni nucleo familiare o maternità</p> <p><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: pubblicazione sul sito istituzionale dei nominativi dei percettori di contributi a titolo di integrazione retta in struttura</p>	<p>Obbligatoria</p>	<p>Servizi Sociali</p>	<p>On line</p>

<p>residenziale per anziani non autosufficienti</p> <p><input type="checkbox"/> Quesito al DPO: firma del genitore sull'informativa privacy per esecuzione servizio di assistenza minori su ordine dell'autorità giudiziaria</p> <p><input type="checkbox"/> Data breach: pubblicazione ordinanza sindacale riguardante provvedimento di accertamento sanitario obbligatorio</p> <p>Raccomandazioni DPO Entionline: cenni sulla Gestione del rischio e Video dell'Autorità Garante sulla gestione del rischio</p> <p>Doveri d'ufficio e responsabilità: Misure di sicurezza per trattare correttamente i dati personali di competenza dell'ufficio. Illeciti sanzioni e responsabili.</p> <p><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla misura dell'audit: utenti del servizio, assistente sociale, strutture convenzionate</p> <p><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulla misura del TEST</p> <p><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulle misure di sicurezza informatica</p> <p><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla formazione privacy come misura obbligatoria</p>			
<p>Introduzione: avvio nuova fase di valorizzazione della protezione dei dati come diritto di libertà</p> <p>- Video dell'Autorità Garante sull'entrata in vigore, nel 2018, del nuovo Regolamento europeo e approfondimento del RPD</p> <p>Massimario DPO Entionline e/o Garante: i casi dpo 2019 e 2020</p> <p><input type="checkbox"/> Quesito al DPO: accreditamento consigliere comunale al protocollo informatico dell'Ente</p> <p><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: trasmissione dati personali consiglieri in carica all'ANCI</p> <p><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: pubblicazione documenti su quotidiani locali da parte di un consigliere</p> <p><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: affissione all'albo pretorio</p>	<p>Obbligatoria</p>	<p>Segreteria e Affari generali</p>	<p>On line</p>

<p>di avvisi di deposito atti nella casa comunale</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Quesito al DPO: richiesta casellario giudiziario ad altro Comune</li> <li><input type="checkbox"/> Quesito al DPO: atto di designazione al trattamento dei dati di un Sindaco che è anche Responsabile di P.O.</li> <li><input type="checkbox"/> Data breach: Ordinanza ingiunzione Garante 7.11.2018</li> </ul> <p>Raccomandazioni DPO Entionline: cenni sulla Gestione del rischio e Video dell'Autorità Garante sulla gestione del rischio</p> <p>Doveri d'ufficio e responsabilità: Misure di sicurezza per trattare correttamente i dati personali di competenza dell'ufficio. Illeciti sanzioni e responsabili.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla misura dell'audit: Amministratori - Soggetti che ricoprono incarichi politici</li> <li><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulla misura del TEST</li> <li><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulle misure di sicurezza informatica</li> <li><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla formazione privacy come misura obbligatoria</li> </ul>			
<p>Introduzione: avvio nuova fase di valorizzazione della protezione dei dati come diritto di libertà</p> <p>- Video dell'Autorità Garante sull'entrata in vigore, nel 2018, del nuovo Regolamento europeo e approfondimento del RPD</p> <p>Massimario DPO Entionline e/o Garante: i casi dpo 2019 e 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Quesito al DPO: iniziative social per intrattenimento cittadinanza</li> <li><input type="checkbox"/> Quesito al DPO: abrogazione Allegato B D.Lgs. 196/2003</li> <li><input type="checkbox"/> Quesito al DPO: cancellazione dei dati</li> <li><input type="checkbox"/> Data breach: incidente informatico: cryptolocker</li> <li><input type="checkbox"/> Data breach: furto strumenti informatici da</li> </ul>	<p>Obbligatoria</p>	<p>CED</p>	<p>On line</p>

	<p>parte di ignoti Raccomandazioni DPO Entionline: cenni sulla Gestione del rischio e Video dell'Autorità Garante sulla gestione del rischio Doveri d'ufficio e responsabilità: Misure di sicurezza per trattare correttamente i dati personali di competenza dell'ufficio. Illeciti sanzioni e responsabili. <input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla misura dell'audit: Società affidataria del servizio di gestione del sito istituzionale - Società affidataria del servizio di gestione e manutenzione hardware, software, server e PC - Cittadini aderenti ai servizi online <input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulla misura del TEST <input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulle misure di sicurezza informatica <input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla formazione privacy come misura obbligatoria</p>			
	<p>Introduzione: avvio nuova fase di valorizzazione della protezione dei dati come diritto di libertà - Video dell'Autorità Garante sull'entrata in vigore, nel 2018, del nuovo Regolamento europeo e approfondimento del RPD Massimario DPO Entionline e/o Garante: i casi dpo 2019 e 2020 <input type="checkbox"/> Quesito al DPO: pubblicazione all'Albo Pretorio delle ordinanze di sospensione per abuso edilizio <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: indicazione dei titoli abilitativi che devono essere pubblicati e in che forma <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: accesso civico generalizzato ai permessi a costruire <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: accesso civico generalizzato ad una denuncia o esposto per abuso edilizio Raccomandazioni DPO Entionline: cenni sulla</p>	<p>Obbligatoria</p>	<p>Uffici tecnici</p>	<p>On line</p>

	<p>Gestione del rischio e Video dell'Autorità Garante sulla gestione del rischio Doveri d'ufficio e responsabilità: Misure di sicurezza per trattare correttamente i dati personali di competenza dell'ufficio. Illeciti sanzioni e responsabili.</p> <p><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla misura dell'audit: Soggetto che richiede accesso</p> <p><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulla misura del TEST</p> <p><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulle misure di sicurezza informatica</p> <p><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla formazione privacy come misura obbligatoria</p>			
	<p>Introduzione: avvio nuova fase di valorizzazione della protezione dei dati come diritto di libertà - Video dell'Autorità Garante sull'entrata in vigore, nel 2018, del nuovo Regolamento europeo e approfondimento del RPD</p> <p>Massimario DPO Entionline e/o Garante: i casi dpo 2019 e 2020</p> <p><input type="checkbox"/> Quesito al DPO: comunicazione impegno di spesa ai fornitori</p> <p><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: informativa per i trattamenti di competenza del Servizio economicofinanziario</p> <p><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: visto di regolarità contabile e trattamento dei dati personali</p> <p><input type="checkbox"/> Quesito al DPO: pubblicazione dati dei dipendenti del Servizio economico-finanziario</p> <p>Raccomandazioni DPO Entionline: cenni sulla Gestione del rischio e Video dell'Autorità Garante sulla gestione del rischio Doveri d'ufficio e responsabilità: Misure di sicurezza per trattare correttamente i dati personali di competenza dell'ufficio. Illeciti sanzioni e responsabili.</p> <p><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla misura dell'audit</p> <p><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulla misura del TEST</p>	<p>Obbligatoria</p>	<p>Servizi finanziari</p>	<p>On line</p>

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

	<input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulle misure di sicurezza informatica <input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla formazione privacy come misura obbligatoria			
	<p>Introduzione: avvio nuova fase di valorizzazione della protezione dei dati come diritto di libertà          - Video dell'Autorità Garante sull'entrata in vigore, nel 2018, del nuovo Regolamento europeo e approfondimento del RPD          Massimario DPO Entionline e/o Garante: i casi dpo 2019 e 2020</p> <input type="checkbox"/> Quesito al DPO: accreditamento consigliere comunale al protocollo informatico dell'Ente <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: richiesta di accesso al programma di rilevamento delle presenze dei dipendenti <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: pubblicazione documenti su quotidiani locali da parte di un consigliere <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: trattamento dati personali da parte degli amministratori sui social network <input type="checkbox"/> Data breach: Ordinanza ingiunzione Garante 04.04.2019 Raccomandazioni DPO Entionline: cenni sulla Gestione del rischio e Video dell'Autorità Garante sulla gestione del rischio Doveri d'ufficio e responsabilità: Misure di sicurezza per trattare correttamente i dati personali di competenza dell'ufficio. Illeciti sanzioni e responsabili. <input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla misura dell'audit: Amministratori - Soggetti che ricoprono incarichi politici <input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulla misura del TEST <input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulle misure di sicurezza informatica <input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla formazione privacy come misura obbligatoria	Obbligatoria	Amministratori	On line
	<p>Introduzione: avvio nuova fase di valorizzazione della protezione dei dati come</p>	Obbligatoria	Ufficio legale	On line

	<p>diritto di libertà - Video dell'Autorità Garante sull'entrata in vigore, nel 2018, del nuovo Regolamento europeo e approfondimento del RPD Massimario DPO Entionline e/o Garante: i casi dpo 2019 e 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Quesito al DPO: pubblicazione delle determine di liquidazione delle spese legali</li> <li><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: accesso agli atti nell'ambito delle indagini difensive</li> <li><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: misure di sicurezza che devono adottare i professionisti iscritti all'albo speciale degli Avvocati come legali dell'Amministrazione locale</li> <li><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: quali tecniche vanno utilizzate nella redazione dei pareri richiesti dai vari uffici dell'amministrazione per tutelare i dati personali ?</li> </ul> <p>Raccomandazioni DPO Entionline: cenni sulla Gestione del rischio e Video dell'Autorità Garante sulla gestione del rischio Doveri d'ufficio e responsabilità: Misure di sicurezza per trattare correttamente i dati personali di competenza dell'ufficio. Illeciti sanzioni e responsabili.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla misura dell'audit: Amministratori - Soggetti che ricoprono incarichi politici</li> <li><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulla misura del TEST</li> <li><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulle misure di sicurezza informatica</li> <li><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla formazione privacy come misura obbligatoria</li> </ul>	tori a		
	<p>Introduzione: avvio nuova fase di valorizzazione della protezione dei dati come diritto di libertà - Video dell'Autorità Garante sull'entrata in vigore, nel 2018, del nuovo Regolamento</p>	Obb liga tori a	Servizio Personale	On line

	<p>europeo e approfondimento del RPD          Massimario DPO Entionline e/o Garante: i casi dpo 2019 e 2020  <input type="checkbox"/> Quesito al DPO: richiesta ai dipendenti di comunicare eventuali incarichi e/o attività espletate all'esterno dell'Ente  <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: disponibilità al Segretario comunale dei cedolini stipendiali completi  <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: competenza Ufficio per la trasmissione del certificato al medico del lavoro  <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: liquidazione delle spettanze previste per legge all'erede del dipendente defunto  <input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: richiesta copia degli elaborati della prova pre-selettiva e della prova scritta di tutti i partecipanti da parte di un candidato al concorso pubblico  <input type="checkbox"/> Data breach: pubblicazione sul sito web istituzionale di dati personali contenuti in provvedimenti inerenti la selezione pubblica per la copertura di un posto di istruttore direttivo          Raccomandazioni DPO Entionline: cenni sulla Gestione del rischio e Video dell'Autorità Garante sulla gestione del rischio          Doveri d'ufficio e responsabilità: Misure di sicurezza per trattare correttamente i dati personali di competenza dell'ufficio. Illeciti sanzioni e responsabili.  <input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla misura dell'audit: candidati concorsi pubblici - dipendenti          Ufficio personale  <input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulla misura del TEST  <input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulle misure di sicurezza informatica  <input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla formazione privacy come misura obbligatoria</p>			
--	---	--	--	--

	<p>Introduzione: avvio nuova fase di valorizzazione della protezione dei dati come diritto di libertà</p> <p>- Video dell'Autorità Garante sull'entrata in vigore, nel 2018, del nuovo Regolamento europeo e approfondimento del RPD</p> <p>Massimario DPO Entionline e/o Garante: i casi dpo 2019 e 2020</p> <p><input type="checkbox"/> Quesito al DPO: accesso ai fotogrammi sul sito istituzionale tramite codice fiscale</p> <p><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: base giuridica da inserire nell'informativa resa dall'interessato, a corredo di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, per rilascio di relativa autorizzazione di polizia amministrativa</p> <p>Quesiti al DPO: cosa è richiesto per la tutela della privacy per dotare la polizia di body cam ?</p> <p><input type="checkbox"/> Quesiti al DPO: finalità della videosorveglianza e applicazione della Direttiva UE 2016/680</p> <p>Raccomandazioni DPO Entionline: cenni sulla Gestione del rischio e Video dell'Autorità Garante sulla gestione del rischio</p> <p>Doveri d'ufficio e responsabilità: Misure di sicurezza per trattare correttamente i dati personali di competenza dell'ufficio. Illeciti sanzioni e responsabili.</p> <p><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla misura dell'audit degli appaltatori esterni</p> <p><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulla misura del TEST</p> <p><input type="checkbox"/> Misure tecnologiche: Focus sulle misure di sicurezza informatica</p> <p><input type="checkbox"/> Misure organizzative: Focus sulla formazione privacy come misura obbligatoria</p>	<p>Obbligatoria</p>	<p>Polizia locale</p>	<p>On line</p>
<p>La trasparenza amministrativa</p>	<p>il quadro normativo in tema di trasparenza amministrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pubblicità notizia e pubblicità legale</li> <li>• Tempi e modalità di pubblicazione nell'albo pretorio</li> </ul>	<p>Obbligatoria</p>	<p>Dirigenti, Posizioni organizzative, Referenti</p>	<p>In house – Prof. Fabiano Santo, tenuta l'8</p>

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempi e modalità di pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente</li> <li>• I limiti alla pubblicazione e le prescrizioni del Garante</li> <li>• Ruoli e responsabilità e sanzioni in tema di obblighi di trasparenza</li> <li>• Esame sistematico degli obblighi di pubblicazione             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Gli atti aventi carattere normativo e generale</li> <li>o la pubblicazione dell'articolazione organizzativa</li> <li>o I dati sui titolari di incarichi politici e di direzione</li> <li>o I dati sui titolari di incarichi di collaborazione e consulenza</li> <li>o I dati sulla dotazione organica e sul personale</li> <li>o I bandi di concorso</li> <li>o I dati sulla valutazione sulla performance e sui premi</li> <li>o L'elenco dei provvedimenti adottati</li> <li>o Le sovvenzioni e i contributi e gli altri vantaggi economici</li> <li>o I dati sul bilancio</li> <li>o Il patrimonio immobiliare</li> <li>o I controlli sull'attività dell'amministrazione</li> <li>o I tempi di pagamento</li> <li>o L'elenco dei procedimenti amministrativi</li> <li>o I contratti pubblici</li> <li>o La pianificazione territoriale</li> <li>o Gli interventi straordinari e di emergenza</li> </ul> </li> <li>• Esame di casi giurisprudenziali e pronunce dell'ANAC</li> </ul>		<p>dipendenti designati dai Dirigenti con preferenza per chi non ha mai ricevuto tale formazione (nuovi assunti)</p>	<p>marzo 2022</p>
Anticorruzione	Approfondimenti	Obbligatoria	Tutti i dipendenti	In house
La programmazione della Performance	Approfondimenti	Amministrativa	Dirigenti, Posizioni organizzative, Responsabili dei Servizi	In house – Prof. Fabiano Santo

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

mance			e dipendenti designati dai Dirigenti	
L'ecologia relazionale	Approfondimenti	soci o- org aniz zati va	Dirigenti, Posizioni organizzative e dipendenti designati dai Dirigenti	In house – Prof. Fabiano Santo
Il comportamento organizzativo: obblighi, sistema di relazione e gestione dei ruoli organizzativi	Approfondimenti	soci o org aniz zati va	Tutti i dipendenti	In house – Prof. Fabiano Santo
Gestione del personale	Approfondimenti	ma nag eria le	Tutti i dirigenti	In house – Prof. Fabiano Santo
Principi e regole del procedimento amministrativo: norme (sempre	Approfondimenti	am min istr ativ a	Tutti i dipendenti interessati	In house – Prof. Stefano Villamena

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

applicabili) per non incappare nelle responsabilità o nelle invalidità				
<i>Accesso agli atti e metodi di gestione e delle relative pratiche: fra trasparenza e privacy</i>	Approfondimenti	Obbligatoria	Dirigenti, P.O. e dipendenti designati dal Dirigente	In house - Prof. Stefano Villamena
<i>Redazione del provvedimento amministrativo: regole per evitare gli errori classici che conducono all'annullamento</i>	Approfondimenti	Amministrativa	Dipendenti designati dal Dirigente competente	In house - Prof. Stefano Villamena

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

<i>nto dell'att o</i>				
<i>Appalti pubblic i e corrett a gestion e di una gara: principi (sempr e applica bili) e gestion e di un affidam ento diretto</i>	Approfondimenti	Am min istr ativ a	Dipendenti designati dal Dirigente competente	In house - Prof. Stefano Villamena
I principi contabi li	Approfondimenti	con tabi le	Dipendenti selezionati dal Dirigente competente	On line
Gestion e delle risorse umane: svilup o della qualità organiz zativa e gestion e dei conflitti - Psicolog ia dei gruppi - Gestion	Approfondimenti	Soc io/o rga nizz ativ a	n. 4 dipendenti selezionati	Inps - Valora PA

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

e delle relazioni - Scienza del comportamento (secondo livello - A)				
Sicurezza sul luogo di lavoro	Sicurezza sul luogo di lavoro	Obbligatoria	Tutti dipendenti	On line
Sull'onda della semplificazione e della trasparenza - pianificazione 2022-2024	L'attenzione è rivolta al quadro normativo in evoluzione e al nuovo PIAO, alla centralità del RPCT e della sua azione nello scenario futuro, al bagaglio informativo e formativo tratto dalla pianificazione pregressa.	Obbligatoria	Dipendenti designati dal Segretario	Anac - On line - 3 febbraio 2022

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

PIAO	<p>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione di programmazione - Valore pubblico</p> <p>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione di programmazione - Performance</p> <p>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza</p> <p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa</p> <p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile</p> <p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale</p> <p>SEZIONE 4. MONITORAGGIO.</p>	Amministrativa	Dipendenti interessati	Enti online - Online
Predisposizione e piano della fascicolazione	<p>Laboratorio per la fascicolazione informatica. L'incontro prevedrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- esempi pratici sulla fascicolazione</li> <li>- risposte a quesiti specifici su come redigere il piano di fascicolazione.</li> </ul> <p>Durante l'incontro non verranno ripetuti i contenuti teorici già forniti nei precedenti corsi di formazione (consultabili perché registrati)</p>	informatica	Tutti dipendenti	Dedagroup - Online
Migliorare i flussi nella sezione Trasparenza amministrativa di	<p>Condivisione delle modifiche richieste nel sistema Civilia nella sezione trasparenza amministrativa. Valutazione di eventuali proposte migliorative.</p> <p>Ascolto delle problematiche riscontrate. Spiegazione ai dipendenti delle singole voci presenti nella sezione trasparenza di Civilia con indicazioni di cosa "spuntare" e dove confluiscono i documenti etc.</p>	informatica	Referenti della Trasparenza e dipendenti interessati	Dedagroup - Online

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

Civilia -II Step				
Progra mma civilia next	Rispondere ai quesiti posti frequentemente dai dipendenti su particolari argomenti. Un unico incontro che tratterà brevemente di alcune tematiche: cosa si intende per Documento informatico (cosa è, come si produce, accessibilità etc); Invio Pec (peso massimo, no scansioni etc., come inviare ai singoli destinatari la pec senza che gli altri sappiano a chi è stato spedito) – inserire allegato sì o no; Anagrafiche e distinzione tra indirizzi Cert e non Cert Come evitare di duplicare le anagrafiche; Titolare e classificazione cosa si intende; Laboratorio. Esempi di assegnazione.	info rma tica	Dipendenti interessati	Dedagroup - On line
Giornat a della Traspar enza	Approfondimenti	Obb liga tori a	Tutti i dipendenti e stakeholder s esterni	In house

### **3.1.2 La formazione settoriale 2022**

I percorsi di formazione settoriale comprendono la formazione connessa ad attività specifiche di ciascun settore dell'Ente, rivolte a soddisfare bisogni di conoscenze e capacità specifiche.

Il Segretario Generale ha effettuato una ricognizione, tra i Dirigenti, dei fabbisogni formativi dei vari Settori di pertinenza, in coerenza con le aree tematiche sopra illustrate e convocato più conferenze dei dirigenti sul tema.

Il presente programma formativo, in particolare, a riscontro della nota prot.10832 del 07/02/2022 a firma del Segretario Generale, è stato redatto a carattere indicativo di previsione e pertanto può subire variazioni e/o aggiornamenti in relazione alle specifiche esigenze riscontrate e valutate nel corso dell'anno 2022.

Per l'anno 2022, saranno, pertanto, attivati, indicativamente, i seguenti interventi formativi:

<b>N</b>	<b>SETTORE</b>	<b>SERVIZIO</b>	<b>FORMAZIONE</b>	<b>MODALITÀ</b>	<b>NOTE</b>
.	SINDACO	U.O.A. AVVOCATU RA	-Responsabilità civile del Comune. miglioramento efficienza della gestione delle pratiche assicurative. - Procedimento amministrativo: conseguenze della revoca e dell'annullamento di provvedimenti amministrativi accrescitivi e ablatori. - Diritto processuale civile, amministrativo, tributario e Contabile. Miglioramento gestione telematica dei processi - Diritto del lavoro nel pubblico impiego con particolare riferimento alla responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici.	On line/presenz a	

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

	SEGRETA RIO GENERALE	SERVIZIO ANTICORR UZIONE, CONTROLL I, PROGRAM MAZIONE E FORMAZIO NE	Efficienza Aumento della produttività e della qualità dei servizi. Gestione delle risorse umane: sviluppo della qualità organizzativa e gestione dei conflitti - livello II	In presenza	
1	POLIZIA LOCALE	SERVIZIO POLIZIA LOCALE E PROTEZIO NE CIVILE	*	*	*
2	PROMOZI ONE E MARKETIN G TERRITOR IALE, PERSONAL E E INNOVAZI ONE	SERVIZIO CULTURA E TURISMO	Codice dei Beni Culturali	on line/presenz a	Codic e dei Beni Cultur ali
		SERVIZIO QUINTANA , EVENTI, SPORT E POLITICHE ALLA GIOVENTÙ	Normativa Safety and Security	on line/presenz a	Norm ativa Safety and Secur ety
		SERVIZIO RISORSE UMANE E BENESSER E ORGANIZZ ATIVO	Sicurezza sui luoghi di lavoro - Gestione Economica e Giuridica Personale Enti Locali	on line/presenz a	

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

		SERVIZIO COORDINAMENTO INFORMATICO, TRANSIZIONE DIGITALE, TELEFONIA E PRIVACY	Informatica (applicativi più diffusi e gestionali in uso)	online/presenza	
		UFFICIO MARKETING TERRITORIALE E POLITICHE COMUNIARI	PNRR, Fondi Comunitari e Rendicontazioni, Codice degli Appalti e Procedure sotto soglia	online/presenza	
3	POLITICHE PER IL BENESSERE DELLA PERSONA	SERVIZIO PROTOCOLLO, URP, UFFICIO STAMPA E TRASPARENZA	Migliorare i flussi nella sezione Trasparenza amministrativa di Civilia. I step	online/presenza	**
4	BILANCIO, EQUITÀ FISCALE, FARMACIE E SERVIZI AL CITTADINO	SERVIZIO EQUITÀ FISCALE	Servizio Tributi***	***	***
6	RICOSTRUZIONE SISMA, SUE SUAP AMBIENTE ****	SERVIZIO RICOSTRUZIONE PUBBLICA SISMA	- Corso abilitazione e aggiornamento coordinatori per la sicurezza nei cantieri - Aggiornamento normativo del D.lgs 50/2016 per Gestione gare appalti pubblici	In presenza ed in FAD	Necessari per aggiornamento come collaboratore

**[PIANO DELLA FORMAZIONE E  
DELL'AGGIORNAMENTO DEL  
PERSONALE]**

**2022 - 2023**

					al RUP, D.L. e gestione cantieri.
		SERVIZIO SUAP, PROMOZIONE COMMERCIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE	Novità introdotte nella L.r 22/2021 e applicazione della norma alle fattispecie procedurali gestite dal Servizio; - Utilizzo EXCEL; - Norma UNI ISO 9001:2015; - Formazione specialistica portale SUAP AP;	- formazione webinar - formazione in presenza	
		SERVIZIO SUE E RICOSTRUZIONE PRIVATA SISMA	Procedimenti in materia di abusi edilizi - Le novità del TU in materia di CILAS CIA AGIBILITA' - Il regime delle distanze in edilizia -L'autorizzazione paesaggistica ordinaria, semplificata e la sanatoria ambientale - Corso sul Decreto Legislativo 1° agosto 2003, n. 259 Codice delle comunicazioni elettroniche; Approfondimento sulle NTC 2018 e sulle tipologie di intervento strutturali	I primi tre Formazione webinar attivabile su <a href="http://www.formel.it">www.formel.it</a>	
		AMBIENTE E IGIENE URBANA	Aggiornamento normativo materia ambientale (D.Lgs. n.152/2006)	In presenza e/o in FAD	
7	URBANISTICA E PATRIMONIO	SERVIZIO URBANISTICA E SIT	Aggiornamento sull'utilizzo di applicazioni GIS Desktop e mobile Aggiornamento in tema di governo del territorio, Valutazione Ambientale Strategica, Convenzioni urbanistiche	Formazione in presenza e in remoto	

\*Note Polizia Municipale

La Polizia Locale è chiamata quotidianamente a rispondere alle esigenze dei cittadini e della società, a tutela dell'interesse pubblico e della civile convivenza, ponendosi come primo interlocutore diretto tra il cittadino e l'istituzione con il compito primario di fornire risposte efficaci ed esaustive alle più svariate tipologie di occorrenze e necessità. Le competenze per le quali è richiesta adeguata formazione agli operatori di Polizia Locale spaziano su tutti gli ambiti civilistici, amministrativi, penali e di gestione ordinaria interessando molteplici materie suddivise operativamente per settori di appartenenza.

La formazione offerta annualmente alla Polizia Locale di Ascoli Piceno risulta dunque indispensabile per i 42 operatori attualmente in servizio presso l'Unità Operativa Autonoma per elevare le necessarie conoscenze professionali e per sviluppare una consapevolezza del proprio ruolo nel complesso contesto in cui sono chiamati ad intervenire. Tale formazione costante risulta indispensabile per seguire l'aggiornamento costante delle norme che gli operatori sono chiamati necessariamente ad applicare con professionalità ed imparzialità sul territorio di competenza. Anche attraverso l'offerta di questi percorsi formativi il corpo di Polizia locale di Ascoli Piceno è divenuto sempre più interlocutore credibile e riconosciuto dai soggetti pubblici e privati che a diverso titolo operano per la sicurezza sul territorio.

La crescente necessità di sicurezza sul territorio, nonché l'implementazione delle competenze assegnate alla Polizia Locale di Ascoli Piceno, comporterà un necessario aggiornamento della dotazione personale del singolo operatore, a tutela dalla propria e della pubblica incolumità. Nel corso dell'anno 2022 infatti, in previsione dell'armamento degli operatori di Polizia Locale, verrà inserito *un programma formativo incentrato sulla difesa personale, sul corretto uso delle armi e sul maneggio in sicurezza delle stesse in relazione alle particolari condizioni operative*. L'armamento del corpo, per il personale già in forza al comando, avverrà su base volontaria in considerazione delle specifiche competenze e attività svolte in servizio e in stretta correlazione alle predisposizioni fisiche e all'età anagrafica.

I temi sviluppati nel Piano Formativo 2022 sono coerenti con il nuovo assetto di competenze assegnate alla scrivente U.O.A., suddivise per settori operativi di intervento. Nello specifico la formazione continua programmata per l'anno 2022 si concentra sull'implementazione per ogni operatore delle "hard skills", ampliando le conoscenze personali, nonché sullo sviluppo e

miglioramento delle "soft skills" al fine di migliorare e armonizzare le relazioni interpersonali sul luogo di lavoro, con conseguente sviluppo della comunicazione efficace con i cittadini.

I risultati attesi per il piano formativo 2022 sono:

1. *Motivazione dei dipendenti*: un dipendente su cui si decide di investire, offrendo corsi di formazione e momenti di condivisione, si sentirà apprezzato e valorizzato, stimolato ad utilizzare nuovi strumenti e pronto a fornire risposte efficaci ad ogni problematica. Questo aspetto fornirà benefici notevoli per il comando, aumentando l'efficienza del singolo operatore e creando un ambiente di lavoro positivo e collaborativo.

2. *Maggiore produttività*: la formazione del personale porta ad avere dei lavoratori preparati nel loro campo, in grado di utilizzare tutti gli strumenti utili allo svolgimento del loro lavoro, implementando l'utilizzo di quelli più d'avanguardia con conseguente miglioramento della produttività e snellimento dei procedimenti amministrativi con conseguente riduzione delle tempistiche necessarie.

3. *Riferimento per la società*: implementare le conoscenze di ogni singolo operatore porta a ristabilire la centralità del compito più importante assegnato alla Polizia Locale: fornire risposte attinenti ed efficaci alle problematiche quotidiane espresse dal singolo cittadino. Un personale formato e competente, a contatto costante con il territorio e con la società, ha l'importante compito di favorire un dialogo costruttivo e immediato con la pubblica amministrazione, fungendo da punto di riferimento per il singolo a tutela dell'interesse collettivo.

La formazione per la U.O.A. Polizia Locale, programmata per l'anno 2022, prevede una ripartizione della spesa come di seguito schematizzata:

	CDS e amministrativo	Pubblicità	Segnaletica e occupazione suolo	Polizia giudiziaria e antidroga	Commercio	Infortunistica stradale	Edilizia e ambiente	Autodifesa e maneggio armi	TOT
<b>1° REP comando</b>	✓			✓				✓	
<b>2° REP stradale</b>	✓	✓	✓			✓		✓	
<b>3° REP giudiziaria</b>	✓			✓		✓	✓	✓	
<b>4° REP urbana</b>	✓	✓	✓				✓	✓	
<b>5° REP commerciale</b>	✓				✓			✓	
<b>6° REP verbali</b>	✓	✓						✓	
	600 €	300 €	200 €	300 €	200 €	200 €	200 €	1000 €	3000 €

\*\* Note Servizio Protocollo, Urp, Ufficio Stampa e Trasparenza: partecipanti: Segretario, Nardi, Carloni, Felici, Coccia. Analisi delle singole voci (attinenti agli obblighi di pubblicazione) inserite nella sezione Trasparenza di Civilia. Eucleazione delle criticità riscontrate. Predisposizione di un elenco delle anomalie riscontrate su Civilia. Redazione di proposte migliorative. Redazione di una nuova possibile configurazione (se Dedagroup avrà dato conferma circa la fattibilità delle modifiche richieste).

\*\*\* Note Servizio Tributi: in riferimento alla richiesta relativa all'oggetto, prot. n. 10832 del 7/2/2022, si fa presente che il Servizio Tributi ha la possibilità di accedere gratuitamente, per tutto l'anno, e per tutte le materie e questioni rilevanti nella propria gestione, alla formazione offerta dall'ANUTEL, dall'IFEL e dello Studio degli Avvocati Chirello&Suppa.

Tali corsi di formazione, che a seguito della pandemia da COVID-19 si svolgono in webinar, sono tenuti da docenti qualificati ed altamente specializzati nella materia e rappresentano un notevole supporto nell'attività di questo servizio anche e soprattutto in considerazione della continua e consistente evoluzione normativa che sottopone gli operatori a sempre nuove esigenze di conoscenze e chiarimenti.

Inoltre, è sempre prevista la possibilità di interagire con i docenti e porre quesiti in diretta ma anche con contatti successivi data la piena disponibilità dei docenti stessi.

\*\*\*\*Settore 6 Ricostruzione, Sisma, SUE, SUAP, Ambiente:

[https://www.formel.it/corso/area-tecnica-e-commercio/i-procedimenti-in-materia-di-abusi-edilizi/idcorso\\_14243](https://www.formel.it/corso/area-tecnica-e-commercio/i-procedimenti-in-materia-di-abusi-edilizi/idcorso_14243)

[https://www.formel.it/corso/area-tecnica-e-commercio/le-novita-al-tu-edilizia-introdotte-in-materia-diinterventi-asseverati-cila-sci-agibilita/idcorso\\_14765](https://www.formel.it/corso/area-tecnica-e-commercio/le-novita-al-tu-edilizia-introdotte-in-materia-diinterventi-asseverati-cila-sci-agibilita/idcorso_14765)

[https://www.formel.it/corso/area-tecnica-e-commercio/le-nuove-misure-di-semplificazione-nell\\_edilizia-titoliabilitativi-procedure-adempimenti-e-responsabilita/idcorso\\_14567](https://www.formel.it/corso/area-tecnica-e-commercio/le-nuove-misure-di-semplificazione-nell_edilizia-titoliabilitativi-procedure-adempimenti-e-responsabilita/idcorso_14567)

[https://www.formel.it/corso/area-amministrativa/il-regime-delle-distanze-in-edilizia/idcorso\\_14808#](https://www.formel.it/corso/area-amministrativa/il-regime-delle-distanze-in-edilizia/idcorso_14808#)

## Conclusioni

Il piano della formazione, per essere efficace, viene rivisto almeno una volta all'anno per integrarlo nella pianificazione strategica dell'Ente e nei processi di pianificazione della forza lavoro.

Tale documento può aiutare l'Amministrazione a crescere, a riconoscere il raggiungimento dei propri obiettivi, a mantenere la motivazione dei singoli dipendenti e a migliorare le loro prestazioni. Il piano di formazione serve, inoltre, a determinare, se si dispone delle competenze necessarie, dove si vuole andare con le risorse messe a disposizione.

Per il Comune di Ascoli Piceno, in particolare, la formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. La rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell'Ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

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

In aggiunta, è fermo convincimento (oltre che obbligo di legge), che lo sviluppo delle risorse umane, la valorizzazione delle competenze personali necessarie anche per ottenere un efficace sviluppo organizzativo, debbano armonizzarsi con una maggior consapevolezza da parte dei lavoratori in ordine alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro, in adempimento ai dettati del D.lgs 81/2008 e s.m.i. .

Il presente Piano della Formazione, approvato in Giunta, viene pubblicato sul sito istituzionale.

### Sitologia e bibliografia

- [blog.insideout-training.it/come-costruire-un-piano-di-formazione-aziendale-efficace](http://blog.insideout-training.it/come-costruire-un-piano-di-formazione-aziendale-efficace);
- [cphp.sph.unc.edu/lifelonglearning/Training\\_Plan.pdf](http://cphp.sph.unc.edu/lifelonglearning/Training_Plan.pdf);
- [ctb.ku.edu/en/tablecontents/sub\\_section\\_main\\_1109.aspx](http://ctb.ku.edu/en/tablecontents/sub_section_main_1109.aspx);
- [www.wikihow.it/Elaborare-un-Piano-Formativo](http://www.wikihow.it/Elaborare-un-Piano-Formativo);
- [www.portaledellaformazione.sspa.it](http://www.portaledellaformazione.sspa.it), portale della formazione delle Pubbliche Amministrazioni;
- [www.formez.it](http://www.formez.it), sito ufficiale Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle P.A.;
- [www.qualitaformazione.it](http://www.qualitaformazione.it), "Qualità ed efficacia della formazione Pubblica", ,
- [www.cantieripa.it](http://www.cantieripa.it), sito ufficiale della FPA s.r.l., azienda certificata per il sistema di management di qualità;
- [www.funzionepubblica.gov.it](http://www.funzionepubblica.gov.it), sito ufficiale Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;
- [www.lavoropa.it](http://www.lavoropa.it), sito ufficiale della Unioncamere, Roma;
- Programmare e valutare la formazione – Una guida per le amministrazioni pubbliche – Editore lattanzio e Associati;
- Cedefop (2003), Sistema di istruzione e formazione professionale in Italia Breve descrizione, Lussemburgo;
- Montedoro, C. (2000), La formazione verso il terzo millennio. Finalità, strumenti, metodologie di intervento, Seam, Roma;
- Orefice, P. (1997), Formazione e processo formativo, Franco Angeli, Milano;
- Quaglino, G.P. - Carrozzi, E. (1998), Il processo di formazione. Dall'analisi dei bisogni alla valutazione dei risultati, Franco Angeli, Milano;
- Albert, L. (2002), Formazione individuale e ruolo degli enti locali, in "Formazione Domani".