

**ALLEGATO A) AL PIANO DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI  
REGGIO EMILIA PER IL TRIENNIO 2021-2023 – STRALCIO 2021**

\*\*\*\*\*

**INTRODUZIONE**

La formazione e l'aggiornamento del personale sono un'esigenza basilare che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinanti per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione riveste un ruolo fondamentale, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e per la manutenzione di quelle esistenti, anche come fattore di crescita ed innovazione. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione ha assunto una rilevanza ancora più strategica vista l'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del turn over imposta dalla normativa vigente con personale sempre più preparato in ambiti trasversali ed in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi.

La formazione, anche quando obbligatoria *ex lege*, non deve essere considerata un mero adempimento burocratico, ma un'opportunità per garantire a tutti i lavoratori una formazione adeguata, poiché fornisce competenze e conoscenze utili allo svolgimento in sicurezza dei propri compiti e alla identificazione e riduzione della gestione dei rischi" (es: rendere consapevoli gli operatori dei rischi connessi al trattamento dei dati, incidere positivamente sui comportamenti e favorire un concreto miglioramento degli standard di sicurezza e salute, evitare danni reputazionali, ridurre i rischi di sanzioni amministrative) tenendo conto, altresì, che il venir meno all'obbligo formativo costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale.

In tale prospettiva complessiva, l'obiettivo principale della formazione risulta essere quello della valorizzazione delle risorse umane, sia in termini di investimento ai fini del miglioramento delle conoscenze e competenze tecnico professionali e relazionali dei dipendenti e dei processi lavorativi, sia come stimolo alla motivazione, al miglioramento dei servizi, nonché per il miglioramento della Performance organizzativa e individuale, intesa come l'insieme dei risultati delle azioni strategiche e delle attività poste in essere per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali. In quest'ottica, la formazione rappresenta sia un diritto che un dovere per il dipendente.

Come sancito dal CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 (art. 49 bis), nel quadro dei processi di riforma e di modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. La formazione per gli Enti diviene una leva strategica per l'evoluzione professionale, l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento organizzativo. La formazione, in particolare, è finalizzata a valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti, ad assicurare il supporto conoscitivo e la conseguente operatività dei servizi migliorandone qualità ed efficienza, a garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative o di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle innovazioni intervenute anche per effetto di nuove disposizioni legislative, di favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle sue potenzialità in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti, di incentivare infine comportamenti innovativi in grado di ottimizzare i livelli di qualità ed efficienza dei pubblici servizi.

Il documento programmatico che ha il compito di pianificare l'intervento formativo è il Piano della Formazione del Personale che, partendo dalle linee di mandato e dalle necessità professionali dell'Ente, definisce le iniziative ed i percorsi formativi. Esso richiede da un lato l'investimento da parte della Amministrazione, dall'altro l'impegno alla partecipazione da parte dei dipendenti.

La programmazione per predisporre un Piano di Formazione del personale discende dall'analisi dei bisogni di sviluppo professionale, dalla rilevazione delle esigenze formative segnalate dai Responsabili dell'Ente, dai cambiamenti organizzativi, dalle innovazioni normative e dalla formazione obbligatoria prevista per legge. Il documento che ne discende deve essere "flessibile" e costantemente aggiornato rispetto a nuove necessità professionali e organizzative, coerentemente con l'evoluzione del contesto e gli obiettivi della Amministrazione.

Il Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" redige, alla luce dei presupposti sopra esposti, il Piano della Formazione del personale per il triennio 2021-2023, ed in particolare per l'anno 2021, per impostare il proprio programma delle attività formative e per gestire le risorse a sua disposizione, valutandone la priorità di attuazione.

### **IMPATTO DELL'EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19 SULL'ATTIVITA' FORMATIVA**

L'emergenza sanitaria dovuta a Covid – 19 è entrata, oltre che nelle nostre vite quotidiane, anche nei luoghi di lavoro, modificandone l'organizzazione e mutandone le priorità, ponendo aziende, enti ed operatori in materia di salute e sicurezza in condizioni nuove e difficili, anche per quanto riguarda l'obbligo che la vigente normativa impone al datore di lavoro. In questo scenario si è assistito ad una iniziale sospensione totale dei corsi e delle attività formative in aula e in presenza, ed a successivi provvedimenti normativi che, a più riprese, hanno dapprima riammesso, poi limitato, di nuovo vietato ed infine nuovamente consentito, seppur con specifiche prescrizioni, la formazione del personale.

L'evoluzione della normativa in questo contesto ha dunque fortemente influenzato le modalità di erogazione della formazione: di seguito si riportano le principali disposizioni legislative – non sempre in sintonia tra loro ed anzi, talvolta, addirittura in netta discrasia le une con le altre – che si sono succedute e che hanno regolamentato le attività formative in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, dalle quali non si può prescindere per valutare correttamente i percorsi formativi svolti e da svolgere.

*In primis* va citato l'art. 1, comma 9, lett. s) del DPCM 14.01.2021, che consentiva lo svolgimento in presenza, tra gli altri, dei corsi di formazione da effettuarsi in materia di salute e sicurezza a condizione che fossero rispettate le misure di cui al "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-COV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione" pubblicato dall'Inail.

Analogamente dispone, da ultimo, l'art. 25 del DPCM 02.03.2021.

In contrasto con tale disposizione si poneva però l'allegato 12 agli stessi DPCM, denominato "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro fra il Governo e le Parti Sociali" - già sottoscritto in data 14.03.2020 e successivamente implementato ed integrato in data 24.04.2020 - che prevedeva, tra l'altro, **la sospensione e l'annullamento di tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione, anche obbligatoria, in modalità in aula, anche se già organizzata**, e che sanciva la possibilità di effettuare la formazione a distanza qualora l'organizzazione aziendale lo avesse permesso, anche per i lavoratori in smart work;

Tale discrasia è recentemente stata risolta grazie all'intervenuto aggiornamento del nuovo "Protocollo condiviso

di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro” sottoscritto tra le parti sociali il 06.04.2021 che si armonizza con quanto già disposto dal citato art. 25 del DPCM 02.03.2021, così facendo venire meno il conflitto di contenuti precedentemente descritto.

Si evidenzia poi il disposto di cui all'art. 3 bis – comma 1 – lett. a) della Legge 159 del 27.11.2020 (di conversione del DL 125/2020, entrata in vigore il 04.12.20), che recando modifiche all'art. 103 – comma 2 – DL 17.03.2020 n. 18 (Decreto Cura Italia, convertito in L. n. 27 del 24.04.20 “Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza”), ora prevede che **“Tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati...omissis...in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e la data della dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 conservano la loro validità per i novanta giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza (leggasi allo stato attuale 29.07.2021)...omissis...”**.

In ambito regionale spicca poi la nota della Regione Emilia – Romagna prot. PG/2020/0322765 del 28.04.2020, con la quale vengono fornite le indicazioni condivise nell'ambito del Gruppo Tecnico Interregionale per la Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, le quali prevedono **“che le attività formative organizzate con le modalità della videoconferenza sincrona **devono ritenersi equiparate a tutti gli effetti alla formazione in presenza e che, quindi, siano idonee a soddisfare gli adempimenti formativi in materia di salute e sicurezza in questo periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19. Anche le verifiche finali, laddove previste, possono essere svolte in modalità a distanza ad esclusione di tutte le prove pratiche che comportino l'esecuzione di tecniche operative e/o l'utilizzo di specifiche strumentazioni, attrezzature e dispositivi di protezione individuale**”**. Il Comitato Tecnico Scientifico operante presso il Dipartimento della Protezione Civile, in risposta ad uno specifico quesito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nello stralcio di verbale n. 2 della riunione del 28.05.2020 ha reso sulla questione parere analogo: **“...omissis...Per quanto concerne la formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro, ivi inclusa quella prevista per le figure della prevenzione, si suggerisce, in questa fase, di preferire in via temporanea la modalità a distanza di “videoconferenza in modalità sincrona”, anziché la formazione “in presenza”...omissis...Tale modalità di formazione a distanza in videoconferenza in modalità sincrona non può essere tuttavia applicabile ai moduli formativi che prevedono addestramento pratico quali quelli per addetti al primo soccorso in azienda (art. 45 D. Lgs. 81/08 e ss.mm.ii.) per i quali dovranno essere previste modalità in presenza adottando le medesime misure di contenimento del rischio sopra richiamate....omissis...”**.

E' dunque evidente che l'attività formativa svolta nel 2020, con la pandemia in atto, e correlativamente quella che andrà a svolgersi nel corso del 2021, ad emergenza sanitaria non ancora conclusa, dovrà tenere conto di tutte le limitazioni e le prescrizioni imposte dalla legge, con un conseguente impatto fortemente limitativo della formazione del personale sia in termini numerici che di differenziazione delle materie e degli ambiti formativi.

Altrettanto evidente è che si provvederà, allorquando necessario, ad un aggiornamento del Piano che tenga conto del suo stato di avanzamento e della ricognizione dei fabbisogni ritenuti prioritari.

### **RENDICONTAZIONE ATTIVITA' FORMATIVA 2020**

Già nel Piano di Formazione e Aggiornamento per il personale del Comune di Reggio Emilia per il periodo 2020-2022 (adottato con Determinazione Dirigenziale n. 119 di RUAD del 28.01.2020) si dava atto che - alla luce del complesso intervento di riorganizzazione e di realizzazione di procedure concorsuali per

l'individuazione di figure dirigenziali – il Piano stesso si sarebbe concentrato principalmente sulla erogazione della formazione obbligatoria per legge, e solo una volta definito il nuovo quadro dirigenziale, si sarebbe provveduto ad un aggiornamento del documento in base alle richieste normative segnalate dai responsabili e dalle esigenze organizzative intervenute nella diverse strutture.

L'emergenza epidemiologica dovuta a Covid – 19, che come già dianzi esposto, ha comportato la sospensione della quasi totalità dei corsi e delle attività formative in aula e in presenza, ha in questo contesto impedito che le attività formative nel corso del 2020 potessero essere svolte con le medesime modalità e con la medesima frequenza degli anni precedenti (e così sarà presumibilmente anche nel corso del 2021), e per tale ragione le stesse sono state programmate e realizzate, ove possibile, con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning, ecc..) o attraverso l'utilizzo di sale adeguatamente predisposte assicurando il distanziamento ed il rispetto delle norme igienico sanitarie vigenti, e tali saranno, verosimilmente, le modalità a disposizione fino al termine dell'emergenza; probabilmente anche nella fase post-emergenza.

In conformità a quanto suggerito ed incentivato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Amministrazione Comunale ha promosso ed implementato, dal mese di marzo 2020, il ricorso alla formazione in modalità e-learning e webinar per il proprio personale, stipulando una convenzione con Self- Sistema di E-Learning Federato, piattaforma messa gratuitamente a disposizione dalla Regione Emilia-Romagna per le P.A. della Regione, così consentendo ai propri dipendenti di fruire di parte dei corsi obbligatori con tale modalità. Proprio grazie alla Convenzione citata, è stato possibile procedere alla formazione obbligatoria (segnatamente formazione Generale e Specifica sulla sicurezza nei luoghi di lavoro per mansioni a basso rischio e aggiornamento in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro per tutti i livelli di rischio ex D. Lgs. 81/2008, nonché corso di base sul sistema di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione ex L. 190/2012) di un certo numero di dipendenti in modalità e-learning, per un totale di 293 destinatari e 60 ore di formazione, tenendo anche conto del fisiologico periodo estivo di "inattività" da giugno ad agosto, mesi durante i quali l'attività formativa subisce un arresto in ragione delle assenze dal lavoro dovute alle ferie del personale.

Con Determinazione Dirigenziale n. 806 di RUD del 23.09.2020 è stata successivamente affidata alla Ditta "Ambiente Lavoro Salute Srl, Partita Iva: IT01873190357, Via Cecati 13/G, Reggio nell'Emilia, la realizzazione di un servizio di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, finalizzato alla formazione in materia di Antincendio, Primo soccorso e Dae rivolto al personale del Comune di Reggio Emilia, formazione che – oltre alla parte teorica – prevede normativamente anche lo svolgimento di una esercitazione pratica che richiede necessariamente una formazione di tipo frontale. Nel 2020, a causa del perdurare dell'emergenza sanitaria e dei provvedimenti normativi che sono via via intervenuti per disciplinare le misure anti diffusione ed anti contagio, in particolare quelle relative alle modalità di erogazione della formazione sulla sicurezza negli ambienti di lavoro, sono state portate a termine – in esecuzione del contratto di affidamento succitato – quattro edizioni di aggiornamento primo soccorso della durata di 4 ore ciascuna, per un totale di 68 destinatari e 16 ore di formazione.

## **FINALITA' E OBIETTIVI DEL PIANO DELLA FORMAZIONE ANNO 2021**

### **FORMAZIONE OBBLIGATORIA**

Per cercare di raggiungere gli obiettivi propri del programma di formazione del personale, di norma l'Ufficio Formazione e Organizzazione procede alla verifica del fabbisogno formativo mediante incontri con i Dirigenti

finalizzati ad analizzare gli obiettivi e le strategie in modo che la formazione costituisca uno strumento per migliorare i risultati e per essere effettivamente compatibile con le esigenze manifestate. La rilevazione dei bisogni formativi deve tenere conto dei fabbisogni trasversali, delle conoscenze e competenze da sviluppare e potenziare, di quelle da acquisire a seguito delle eventuali revisioni della struttura organizzativa, della formazione relativa alle innovazioni tecnologiche ed informatiche, di quella inerente a specifiche tematiche di settore, nonché alla formazione obbligatoria normata da leggi.

Alla luce di tutto quanto esposto ai punti precedenti, tuttavia, si ritiene ad oggi opportuno predisporre un Piano di Formazione che si concentri (seppur **non in via esclusiva**) sulla erogazione della formazione obbligatoria per legge, sia quella in ingresso che quella di aggiornamento, avendo la stessa subito – come già ribadito - un forte ed inevitabile rallentamento nel corso di tutto il 2020 (rallentamento che ha determinato la creazione di un inevitabile “arretrato” formativo che andrà comunque recuperato entro i termini previsti dalla normativa succitata), al quale si va a sommare il fisiologico fabbisogno formativo obbligatorio ordinario del 2021 in ragione delle scadenze che stanno maturando / che matureranno in corso d’anno, con la conseguente necessità di far fronte ad un impegno organizzativo e gestionale importante anche solo dal punto di vista meramente numerico, essendo particolarmente elevato il numero dei destinatari finali.

La formazione obbligatoria per legge è da intendersi come l'insieme di tutte quelle attività formative che permettono ad una organizzazione di adeguarsi alle normative vigenti con l'obiettivo di garantire la qualità e l'efficienza della prestazione professionale, nell'interesse dell'utente e della collettività. Rientrano in questa categoria i percorsi formativi che i dipendenti devono frequentare per adempiere ad obblighi di legge e/o per acquisire o mantenere determinate competenze (es. patentini, Aspp, ecc..) e si differenziano tra formazione iniziale e formazione di aggiornamento.

L'Amministrazione comunale, per poter adempiere a tale obbligo formativo, si deve organizzare per pianificare un percorso di formazione per tutte le figure coinvolte, tenendo conto della struttura dell'Ente, dei profili professionali, delle modifiche normative, organizzative e tecniche che potranno intervenire. L'elevato numero di destinatari della formazione obbligatoria richiederà l'organizzazione di molteplici edizioni che, verosimilmente, non si esauriranno in un solo anno (anche alla luce, si ribadisce, dello stallo derivante dal 2020). Sarà necessario prevedere idonee misure organizzative e risorse in generale per raggiungere gli obiettivi formativi prefissati, e più nello specifico per stabilire le aree di priorità partendo, ad esempio, dal coinvolgimento dei neo assunti e dalle figure designate quali addetti a ruoli specifici, fino a quegli ambiti che coinvolgono tutto il personale (ad esempio anticorruzione e privacy).

La formazione obbligatoria, sulla base delle attuali normative, riguarda in particolare le seguenti materie:

- **Sicurezza del Lavoro** (D. Lgs. 81/2008): il D.lgs n° 81/2008 “Testo Unico” della sicurezza sul lavoro dà alla formazione un ruolo centrale per alimentare la cultura della sicurezza e tutti i lavoratori devono frequentare un corso di Formazione Generale più un corso di Formazione Specifica, la cui durata minima varia in base alla classe di rischio. Sono obbligatori anche i rispettivi corsi di aggiornamento;
- **Anticorruzione** (L. 190/2012) : l'attuale PTPC 2021-2023, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 52 del 25.03.2021 e successive modificazioni, prevede che, seguendo le indicazioni fornite dalla determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, la formazione debba riguardare, con approcci differenziati, tutti i soggetti che partecipano, a vario titolo, alla formazione e attuazione delle misure: Responsabile della Prevenzione della Corruzione, referenti, organi di indirizzo, titolari di uffici di diretta collaborazione e di verrà

differenziata in rapporto alla diversa funzione dei soggetti destinatari ed in ragione delle funzioni ad essi attribuite (Dirigenti, responsabili di posizioni organizzative): complessivamente si stimano circa 40 persone coinvolte nel percorso formativo specifico;

- **Privacy** (D. Lgs. 196/2003 e nuovo Regolamento Europeo 679/2016). Un' efficace attività formativa in materia di privacy costituisce un tassello rilevante del sistema di gestione della tutela dei dati personali, in grado di dare concretezza al principio di accountability, inteso come capacità di dimostrare di aver adottato misure di sicurezza idonee ed efficaci. Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, ufficialmente regolamento n. 2016/679 in sigla R.G.P.D., e il D.lgs. 196-2003 (così come modificato dal D.lgs. 101-2018) definisce la formazione privacy come una misura di Sicurezza obbligatoria per tutte le pubbliche amministrazioni che intendono far trattare dati personali a tutte le figure presenti nell'organizzazione;
- **Formazione e aggiornamento addetti emergenze Antincendio**: la formazione degli addetti all'antincendio ha durata variabile a seconda del livello di rischio riportato sul DVR: gli addetti con rischio basso devono svolgere un corso di 4 ore, a rischio medio o alto, la durata dei corsi è rispettivamente di 8 ore o 12 ore. In questi ultimi due casi è prevista una parte pratica e l'aggiornamento periodico è obbligatorio; in relazione a determinate attività e a determinate sedi di lavoro individuate ex lege è poi necessario che la formazione antincendio degli addetti nominati venga integrata dal relativo certificato di idoneità rilasciato dai Vigili del Fuoco a seguito del superamento di apposito esame;
- **Formazione e aggiornamento addetti emergenze Primo Soccorso**: per gli addetti al primo soccorso, la durata, gli argomenti e le modalità di svolgimento dei corsi sono riportati sul DM 388/2003. Il corso base ha una durata di 12 ore e l'aggiornamento è obbligatorio ogni 3 anni.

## **FORMAZIONE TECNICA E TRASVERSALE**

Come già dianzi accennato, nonostante l'obiettivo principale del piano di formazione del personale per l'anno 2021 sia incentrato sull'assolvimento della formazione obbligatoria per legge, intenzione e dovere dell'Amministrazione è altresì di tenere conto, nell'ambito della programmazione, delle esigenze formative che verranno segnalate in itinere dai Responsabili dell'Ente sulla base delle necessità che si manifesteranno, anche attraverso il ricorso a seminari, convegni, webinar e che abbiano ad oggetto approfondimenti di particolari materie e che siano interesse di specifiche famiglie e/o profili professionali, a maggior ragione se valevoli anche ai fini dell'aggiornamento dei corsi obbligatori.

In particolare, un percorso formativo che l'Amministrazione intende proporre ai propri dipendenti col fine di approfondire/implementare le loro competenze tecniche riguarda il tema degli **affidamenti diretti di servizi e forniture**, materia che interessa trasversalmente quasi tutto l'Ente e che – in ragione della sua continua evoluzione – merita di essere approfondita e studiata stando al passo con le modifiche e le integrazioni legislative che la riguardano costantemente. Il percorso, suddiviso in due moduli da 4 ore ciascuno, viene pensato con particolare riguardo alle seguenti tematiche, anche alla luce della norma transitoria prevista dal Decreto Semplificazioni (decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito in Legge 11 settembre 2020, n. 120):

### **MODULO 1:**

- Le soglie degli affidamenti diretti
- Il Capitolato a base di gara
- La disciplina dell'affidamento diretto all'interno del Codice dei Contratti e delle linee guida 4

- Il principio di rotazione
- La comparazione delle offerte
- L'adesione alle convenzioni negli acquisti sottosoglia

#### MODULO 2:

- Il Responsabile del Procedimento
- Le piattaforme telematiche (MEPA, SATER)
- Verifica requisiti post-aggiudicazione
- La stipula del contratto
- La fase esecutiva e il Direttore dell'Esecuzione

Sulla base delle adesioni verrà naturalmente previsto un adeguato numero di edizioni.

Ulteriore priorità della Amministrazione per il 2021 è quella di valorizzare e portare avanti il percorso formativo legato alla fase di avvio della sperimentazione del lavoro agile (**smart working**) nella pubblica amministrazione, da ultimo, attraverso la direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che fornisce indirizzi per l'attuazione delle disposizioni in materia attraverso, per l'appunto, una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza e, ad oggi, come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici ed assicurare esclusivamente la presenza per le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro.

Con la Legge di conversione del Decreto Rilancio n. 77 del 17.07.2020, poi, è stato introdotto nel nostro ordinamento il Piano Organizzativo del lavoro agile (P.O.L.A.), documento che individua le modalità' attuative del lavoro agile prevedendo, tra l'altro, le misure organizzative, i requisiti tecnologici ed i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale. Atteso che il Comune di Reggio Emilia ha deciso di adottare il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, si assiste inevitabilmente ad un rafforzamento dell'esigenza formativa specifica per tutti quei lavoratori che sottoscriveranno l'accordo individuale di smart working; a tale documento, pertanto, si deve fare riferimento per tutto ciò che attiene alle modalità ed ai contenuti (percorsi identificati per tematiche e complessità) della formazione da erogare per il periodo 2021-2023.

Si anticipa tuttavia sin d'ora che, affinché si pervenga al raggiungimento degli obiettivi cui l'introduzione e la disciplina dello smart working sono finalizzati (conciliazione tra vita lavorativa e privata dei dipendenti, miglioramento dell'organizzazione aziendale, maggior coinvolgimento del personale ed un conseguente rendimento maggiore), occorre che la sperimentazione del lavoro agile sia preceduta da una buona comunicazione e da attività formative che garantiscano una regolazione della attività a distanza.

In tale ottica la formazione in materia sarà meglio dettagliata in apposito allegato al P.O.L.A.

\*\*\*\*\*

Alla luce di tutto quanto sopra esposto si riporta, nella tabella che segue, il dettaglio della formazione programmata per l'anno 2021:

Tipologia di corso	Destinatari	Ore corso/cadenza	N. destinatari	N. edizioni
Sicurezza base + specifica Rischio basso	Tutti i dipendenti con mansioni a rischio basso	8 ore / agg.to della sola parte specifica ogni 5 anni	19	2
Sicurezza specifica Rischio basso	Tutti i dipendenti con mansioni a rischio basso che abbiano svolto solo il modulo generale	4 ore / ogni 5 anni	35	1
Sicurezza specifica Rischio medio	Tutti i dipendenti con mansioni a rischio medio che abbiano svolto solo il modulo generale	8 ore / ogni 5 anni	28	1
Sicurezza Specifica Rischio alto	Tutti i dipendenti con mansioni a rischio alto che abbiano svolto solo il modulo generale	12 ore / ogni 5 anni	32	1
Sicurezza Generale	Parte Tutti i dipendenti	4 ore / 1 volta	10	1
Sicurezza aggiornamento mansione a rischio basso	Tutti i dipendenti che abbiano già svolto il corso base	6 ore/ ogni 5 anni	245	7
Corso antincendio rischio medio / agg.to antincendio rischio medio	Tutti i dipendenti designati quali addetti alle squadre emergenza antincendio per attività a rischio medio	8 ore / 5 ore	100	4
Corso primo soccorso base	Tutti i dipendenti designati quali addetti alle squadre gestione emergenze primo soccorso	12 ore / 1 volta	48	2
Corso primo soccorso aggiornamento	Tutti i dipendenti designati quali addetti alle squadre gestione emergenze primo soccorso che abbiano già svolto il corso base	4 ore / ogni 3 anni	220	9
Dae aggiornamento	Tutti i dipendenti designati che abbiamo già svolto il corso base	3 ore / ogni 2 anni	140	6
Anticorruzione base	Tutti i dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato	ogni 2 anni	250	Da 5 a 10
Anticorruzione specifica	Dirigenti e Responsabili di Posizioni Organizzative	ogni anno	40	2
Privacy	Tutti i dipendenti che, ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016,	4 ore	250	Da 5 a 10

trattano dati personali		
Smart Working	Tutti i dipendenti che svolgono mansioni almeno in parte "smartizzabili"	c.f.r. contenuti del P.O.L.A. (Piano Organizzativo Lavoro Agile)

### L'ESIGENZA FORMATIVA PER GLI ANNI 2022-2023

Se allo stato attuale – in considerazione della emergenza sanitaria in corso - non sarebbe agevole né tanto meno rispondente alla realtà procedere ad una programmazione delle esigenze formative per gli anni 2022-2023, ciò che invece è possibile avere ad oggi è una panoramica a largo raggio di coloro che saranno i destinatari della formazione obbligatoria in tali annualità e, conseguentemente, stabilire in linea di massima quale sarà l'impegno formativo derivante dalle relative scadenze.

Tralasciando i percorsi formativi di base per i neo assunti in materia di sicurezza (formazione generale + formazione specifica a seconda del livello di rischio o formazione di base per nuovi addetti alle emergenze), in relazione ai quali non è dato preventivare il numero di destinatari (fisiologicamente collegato al numero delle assunzioni che verrà effettuato, compatibilmente e nell'osservanza delle disposizioni normative in materia di reclutamento del personale), per quanto concerne la restante parte della formazione normata per legge, i dati ad oggi risultanti (e comunque indicativi in quanto suscettibili di variazione in base alle cessazioni/modifiche di assegnazione del personale) sono i seguenti:

- aggiornamento del corso in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro ex D. Lgs. 81/08: all'incirca 40 le persone interessate per quanto riguarda l'annualità 2022, decisamente molte di più per l'annualità 2023 (indicativamente oltre 200);
- formazione degli addetti antincendio: circa 20 le persone interessate dagli aggiornamenti a rischio medio scadenti nel 2022 e circa una decina quelle a rischio alto, mentre nel 2023 non si rilevano scadenze.
- formazione degli addetti primo soccorso: all'incirca 30 le persone interessate per quanto riguarda l'annualità 2022, decisamente molte di più per l'annualità 2023 (indicativamente un centinaio).

Una rosa di percorsi formativi specifici rispetto alla quale l'Ente investirà tempo e risorse nel biennio 2022-2023 è quella afferente la **formazione continua della dirigenza**, prevista espressamente dal CCNL 2016-2018 relativo al personale delle funzioni locali – Area Dirigenti, sottoscritto in data 17 dicembre 2020 il quale, all'art. 1 Capo II, Titolo III, definisce, per l'appunto, la formazione continua della dirigenza quale *"leva fondamentale nella strategia di cambiamento diretta a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni"*.

In particolare, il processo di stabilizzazione e rafforzamento del corpo dirigenziale che dovrà guidare l'Ente nei prossimi anni (e che ha preso il via con l'autorizzazione, contenuta nel *"Piano Triennale dei fabbisogni di personale anni 2020-2021-2022 – piano annuale 2020"* alla assunzione a tempo indeterminato di 8 unità di personale di qualifica dirigenziale e che è fattivamente stato avviato con la pubblicazione, in data 26.01.2021, del primo bando di concorso per titoli ed esami per la copertura a tempo indeterminato di 1 posto di Dirigente di ambito tecnico – Qualifica dirigenziale) parte necessariamente dalla revisione delle Job Description attraverso un lavoro di analisi che – tra l'altro - rileva, individua e descrive, per ciascuna posizione dirigenziale presente in organigramma, il nucleo delle competenze professionali, manageriali, comportamentali ed attitudinali necessarie ad un efficace svolgimento del ruolo; tale analisi delle competenze – che rappresenta il vero *focus*

del progetto ed in relazione alla quale l'Ente verrà affiancato ed assistito tecnicamente – rappresenta un passaggio indispensabile anche per la definizione del piano di formazione continua della Dirigenza previsto dal citato CCNL, e sarà pertanto in esito alle risultanze di detta mappatura – alle quali si rimanda - che sarà possibile determinare i percorsi formativi che tutte le posizioni dirigenziali (con precedenza a quelle che ad oggi sono ricoperte *ad interim* e che saranno oggetto delle programmate procedure di reclutamento a tempo indeterminato sopra citate) dovranno seguire.

Inoltre dovranno essere realizzate specifiche iniziative formative per implementare il processo di cambiamento nella gestione delle risorse umane e per affrontare una “nuova normalità”, all'interno della quale molti dei cambiamenti che oggi si vivono per la prima volta diventeranno i nuovi standard di domani. A titolo esemplificativo e non esaustivo si cita ad esempio il lavoro agile, inteso come indispensabile strumento per innovare le “tradizionali” modalità di organizzazione del lavoro, che dovrà essere accompagnato – anche a livello dirigenziale - da attività formative a sostegno del cambiamento culturale e digitale richiesto. Sotto questo particolare punto di vista la formazione della Dirigenza è oggetto di più ampia e articolata trattazione all'interno del già citato P.O.L.A., e ad esso si rimanda per quanto concerne gli specifici contenuti sul punto.

La programmazione della formazione per gli anni 2022 e 2023 mirerà infine a transitare anche attraverso percorsi formativi, riservati a tutto il personale, in materia di **trasparenza**, conformemente a quanto previsto dalla vigente normativa: il corso dovrà avere ad oggetto il quadro normativo di riferimento in materia a seguito dell'approvazione del D.Lgs. 33/13, il concetto di trasparenza come strumento fondamentale di contrasto ai fenomeni corruttivi, dati e documenti soggetti a obbligo di pubblicazione, la figura del Responsabile della trasparenza, il Piano Triennale sulla trasparenza, le correlazioni al codice di comportamento dei dipendenti.

\*\*\*\*\*

Sia in relazione alla programmazione per l'anno 2021, che per il biennio 2022-2023, si precisa che - in ragione della sua natura “flessibile” - **il Piano Triennale potrà essere aggiornato ed integrato** in base alle esigenze contingenti legate alle priorità dell'Amministrazione, in coerenza con le evoluzioni dello stato dell'emergenza sanitaria, del contesto organizzativo, delle modifiche normative e di qualunque altra esigenza organizzativa si dovesse riscontrare.

### **LE MODALITA' FORMATIVE**

In relazione alle risorse a disposizione e degli obiettivi formativi – in particolar modo ora in tempi di emergenza sanitaria – potranno essere combinate diverse modalità formative:

- erogazione della formazione sia in modalità frontale che videoconferenza sincrona (modalità quest'ultima che – come dianzi ampiamente esposto – è stata equiparata alla formazione in presenza in questo periodo di pandemia ma la cui validità si auspica possa essere mantenuta anche una volta terminato lo stato di emergenza) o asincrona;
- erogazione della formazione da parte del Comando dei Vigili del Fuoco di Reggio Emilia, in modalità frontale, per quanto riguarda gli esami di idoneità di cui necessitano gli addetti antincendio incaricati dall'Ente che svolgano le rispettive attività in luoghi e ambiti che richiedano tale “supplemento” formativo o anche nel caso in cui, al di là dell'obbligatorietà normativa, esso sia ritenuto dalla Amministrazione opportuno e necessario per ragioni di sicurezza ed incolumità pubblica;
- erogazione della formazione, attraverso la piattaforma messa a disposizione dalla Regione Emilia-Romagna

“Self” con modalità videoconferenza asincrona o sincrona;

- erogazione della formazione in presenza laddove compatibile con le disposizioni normative relative alla emergenza sanitaria in corso.

### **I DESTINATARI**

I destinatari dei percorsi formativi sopra esposti sono tutti i dipendenti del Comune di Reggio Emilia, appartenenti alle diverse famiglie professionali, ovvero:

Amministrativa

Economico-finanziaria

Comunicazione e Accoglienza

Culturale

Educativa

Informatica

Pianificazione e Sviluppo Territoriale

Sociale

Tecnica

Vigilanza

L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti comunali, senza distinzione di categoria, posizione economica o profilo professionale e rientra nell'orario di servizio del dipendente. La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale indipendentemente dalla qualifica di appartenenza e nel pieno rispetto delle pari opportunità, come stabilito dai contratti di lavoro in materia di personale ed organizzazione degli uffici. All'uopo si conferma l'impegno a garantire pari condizioni di accesso ai potenziali partecipanti e alla massima trasparenza sulle informazioni inerenti l'attività formativa (sito web) in coerenza con i principi espressi nella Carta dei servizi della formazione, adottata con determina R.U.A.D. 1905 del 29/11/2019.

### **I DOCENTI**

L'Ufficio formazione può avvalersi sia di docenti esterni, sia di docenti interni alla amministrazione.

Per quanto riguarda i docenti interni, in particolare, il Sistema di formazione dell'Ente prevede che, per la realizzazione degli interventi formativi organizzati direttamente dall'Amministrazione Comunale, ogni qualvolta sia possibile, ci si avvalga di personale interno dotato delle competenze e della professionalità necessarie. Il ricorso ai Formatori Interni costituisce una modalità di realizzazione delle attività formative, contribuisce alla valorizzazione e alla socializzazione del patrimonio di competenze ed esperienze maturate all'interno dell'Ente e rappresenta, al contempo, un utile strumento di contenimento dei costi della formazione. All'interno dell'elenco dei Formatori Interni può essere iscritto personale dipendente di qualsiasi categoria giuridica di inquadramento, che sia in possesso di competenze e professionalità adeguate; per contro, il personale con qualifica dirigenziale si ritiene incluso di diritto all'interno dell'Elenco dei formatori interni. Il Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione” si è riservato la facoltà di integrare detto elenco in qualunque momento, seguendo la medesima procedura di selezione utilizzata in fase di prima istituzione, ai fini

dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'attività formativa aziendale. Qualora tra i formatori interni non si rinvenivano le professionalità richieste o la disponibilità per motivi lavorativi a svolgere le attività formative, il Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" provvederà alla scelta del contraente nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, trasparenza, pubblicità, nonché del principio di rotazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto attiene, invece, ai docenti esterni, le docenze sono/saranno tenute da professionisti e specialisti con esperienza pluriennale nell'ambito della formazione preferibilmente presso la Pubblica Amministrazione in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, ed in possesso di tutte le abilitazioni necessarie in base al tipo di docenza erogata, oltre ad una buona capacità didattica.

### RIFERIMENTI NORMATIVI

La programmazione e la gestione dell'attività formativa devono tenere conto delle numerose disposizioni normative che, nel corso degli anni, sono state emanate da un lato per sancire l'obbligo formativo del datore di lavoro ed il correlato diritto/dovere del lavoratore di essere formato, e dall'altro per promuovere la predisposizione di Piani formativi ai fini dello sviluppo delle risorse umane e del rispetto dei doveri e degli obblighi datoriali.

Si richiamano in particolare:

- il Dlgs 165/2001 e ss.mm.ii., all'art. 1, comma 1, lettera c., stabilisce di *"realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica"* e all' art. 7, comma 4, sancisce 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"*;
- la legge n. 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione;
- l'art. 18, comma 1, lett. b) del D. Lgs 81/2008 e ss.mm.ii. impone al Datore di Lavoro e al Dirigente di *"designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza"*;
- l'art. 37, comma 9, del D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. sancisce che i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico, conformemente a quanto prescritto dal DM 10.03.1998;

- l'art. 7 del DM 10.03.1998 stabilisce che i datori di lavoro assicurano la formazione dei lavoratori addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione dell'emergenza secondo quanto previsto nell'allegato IX;
- il D. Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 "*Codice dell'amministrazione digitale*";
- D. Lgs. 26 agosto 2016 n. 179 "*Modifiche ed integrazioni al Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005 n.82, ai sensi dell'articolo 1 della legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
- 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*";
- D. Lgs. 25.05.2017 n. 74 "*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione all'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015 n. 124*";
- D. Lgs 25 maggio 2017 n. 74 "*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015 n. 124*";
- Direttiva Funzione Pubblica n. 10 del 30.07.2010 e successiva del 13.12.2011 in materia di formazione delle Amministrazione Pubbliche;
- D.L. 31 maggio 2010 n. 78 "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*";
- Regolamento (UE) 2016/79 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27.04.2016 "*Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*";
- D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 "*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165...omissis...*";
- il nuovo CCNL 21/05/2018, Capo IV "Formazione del personale", all'art. 49-bis "*Principi generali e finalità della formazione*" e all'art. 49-ter "*Destinatari e processi della formazione*" conferma il ruolo primario della formazione del personale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Amministrazioni;
- art. 1, comma 9, lett. s) del DPCM 14.01.2021;
- DPCM 02.03.2021, art. 25;
- "*Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro*" sottoscritto in data 06.04.2021 tra le parti sociali, che aggiorna e rinnova e precedente accordi in attuazione della disposizione di cui all'art.1, comma 1, numero 9) del DPCM 11.03.2020 che raccomanda intese tra le organizzazioni datoriali e sindacali.

## **I TEMPI DI ELABORAZIONE DEL PIANO ANNUALE**

A regime, il processo di realizzazione del Piano di formazione annuale si prevede venga effettuato nel periodo Gennaio 2021 – Dicembre 2021.

I tempi di avvio e di svolgimento del percorso, in considerazione dell'emergenza sanitaria, potrebbero essere differenti.