



# COMUNE DI CAMPOTOSTO

Provincia di L'Aquila

- Tel. 0862 900142 - Fax 0862/900320

e.mail: [protocollo@pec.comune.campotosto.aq.it](mailto:protocollo@pec.comune.campotosto.aq.it) - [segreteria sindaco@comune.campotosto.aq.it](mailto:segreteria sindaco@comune.campotosto.aq.it)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE Numero 82 del 07/12/2022

**OGGETTO: Piano triennale della formazione del personale 2022 - 2024**

L'anno duemilaventidue, il giorno sette del mese di dicembre, alle ore 16:40, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta comunale nelle persone dei signori:

▪ <b>Dott. Ercole Di Girolami</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
▪ <b>Gaetana D'Alessio</b>	<b>Vice-Sindaco</b>	<b>P</b>
▪ <b>Rosa Maria Di Marco</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n.03 e assenti n.00

Ha partecipato alla seduta il Segretario Comunale **Dr. Basilio Pertosa** in collegamento telematico.

Il Presidente **Dott. Ercole Di Girolami** in qualità di Sindaco ha dichiarato aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti.

### LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso i loro pareri:

Il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica/amministrativa.

Il Responsabile di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 82 DEL 07 DICEMBRE 2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2022 - 2024.  
ATTO DI INDIRIZZO

### LA GIUNTA COMUNALE

#### PREMESSO:

- che la legge 16.1.2003 n. 3 recante "Disposizioni ordinamentali in materia di Pubblica Amministrazione" introduce l'art. 7 bis al Decreto Legislativo 30.3.2001 n.165 in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, prevedendo espressamente l'obbligo per le Amministrazioni di cui all'art. 1 – comma 2 – nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, di predisporre, annualmente, un piano di formazione del personale tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano della formazione indica gli obiettivi nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari;
- che ai sensi della normativa sopraindicata le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello del personale apicale, garantendo la corrispondenza dei programmi formativi ai criteri di funzionalità e coerenza rispetto agli obiettivi fissati ed ai bisogni emergenti;
- che la formazione dei dipendenti è leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Amministrazione;
- che il piano di formazione del personale è da considerare uno strumento indispensabile per assicurare continuità ed efficacia ai processi formativi e di qualificazione dei dipendenti;
- che, ai sensi dell'art. 23 del CCNL Comparto Regioni EE.LL. 1998/2001 la formazione assume un ruolo strategico per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari al cambiamento;
- che la programmazione della formazione del personale per l'anno 2018 tiene conto dell'importante evoluzione che ha recentemente interessato la struttura organizzativa anche a seguito delle specifiche disposizioni normative in materia di limiti assunzionali e dell'esigenza di razionalizzare i servizi e di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa anche nell'ottica della spending review;
- che la programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane;

#### DATO ATTO:

- che il piano di cui sopra deve indicare gli obiettivi, le risorse finanziarie necessarie, le metodologie formative da adottare, in riferimento ai diversi destinatari;
- che l'attività di formazione viene effettuata dalle singole aree di questo Comune quale dimensione costante e fondamentale del lavoro idoneo a garantire e gestire i profondi cambiamenti nella società ma soprattutto negli Enti Locali chiamati a nuove "missioni" perseguibili solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione;

- che l'evoluzione normativa ha posto sempre più in evidenza la necessità di prevenire fenomeni di corruzione e orientare la Pubblica Amministrazione a porre in essere modalità di trasparenza le più ampie possibili;

EVIDENZIATO:

- che, coerentemente con quanto specificato anche dalla Sez. di Controllo della Corte dei Conti per la Lombardia, con deliberazione n. 116/2011, la disposizione contenuta nel comma 13 del suindicato articolo 6 sia riferibile ai soli interventi formativi decisi o autorizzati discrezionalmente dall'ente locale e non riguardi le attività di formazione previste da specifiche disposizioni di legge, collegate allo svolgimento di particolari attività;

- che, in considerazione delle ridotte dimensioni del Comune di Campotosto, che conta 474 abitanti, dell'esiguo numero di dipendenti in servizio in numero di 11, nonché delle limitate risorse finanziarie a disposizione, si rende opportuno formulare un piano recante contenuti essenziali che possa, comunque, assicurare un adeguato aggiornamento professionale per il personale in servizio

DATO ATTO che la Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha significativamente innovato il quadro formativo in materia di garanzia della legalità e della qualità dell'azione amministrativa nonché della trasparenza della stessa quale condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive al servizio del cittadino;

RICORDATO che la Legge 6.11.2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha significativamente innovato il quadro normativo in materia di garanzia della legalità e della qualità dell'azione amministrativa nonché della trasparenza della stessa quale condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive al servizio del cittadino;

CONSIDERATO che con il suddetto intervento normativo sono stati introdotti numerosi strumenti per la prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo e sono stati individuati i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia;

VALUTATO che la Legge 190/2012 fissa alcune norme in materia di formazione, prevedendo la realizzazione di specifici programmi per il personale individuato nell'apposito Piano formativo, soprattutto con riferimento ai temi dell'eticità, della legalità e delle "best practices" amministrative;

VISTO il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità approvato dall'Ente;

RICORDATO che il carattere obbligatorio dell'attività formativa in materia di trasparenza e anticorruzione deriva dall'impianto normativo sopra richiamato che individua in maniera espressa specifiche fattispecie di responsabilità nell'ipotesi di una sua mancanza (art. 1 comma 8 e comma 12 della Legge 190/2012);

RITENUTO quindi opportuno adottare il Piano di formazione del personale del Comune di Campotosto per l'anno 2022 che individua gli obiettivi e le linee guida;

VISTO che nel bilancio di previsione per l'esercizio 2022, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n° 09 del 27/07/2022 è previsto apposito stanziamento di spesa per far fronte alle spese di formazione del personale dipendente nella misura di € 3.000,00 circa;

VISTI:

- la Direttiva sulla formazione e valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni del Ministero della Funzione Pubblica del 13/12/2001 e l'art. 4 della Legge n. 3/2003 che, modificando il D.Lgs. 165/2001 in materia di formazione del personale, ha introdotto l'art. 7 bis;
- le direttive del Dipartimento della funzione Pubblica in materia di formazione e valorizzazione del personale del 30/07/2010 e del 13/12/2011;
- l'art. 23 (Sviluppo delle attività formative) del CCNL 1/4/99;
- l'art. 13 (Formazione informatica dei dipendenti pubblici) del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 - Codice dell'amministrazione digitale;
- l'art. 26 (Accessi a percorsi di alta formazione e di crescita professionale) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (cd Riforma Brunetta);
- l'art. 6, comma 13, del DL 78/2010, convertito con L. 122/2010 che, nell'ambito delle misure volte al contenimento della spesa pubblica ha previsto che a decorrere dal 2011 la spesa per la formazione non può eccedere il 50% di quella sostenuta nel 2009. Non è ricompresa in tale limite la formazione obbligatoria stante l'assenza di discrezionalità circa l'autorizzazione della spesa relativa, come precisato da alcuni orientamenti della Corte dei Conti.
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10/2010, secondo la quale la formazione del personale della pubblica amministrazione costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese. La formazione rappresenta (...) uno strumento indispensabile per trarre significativi vantaggi dai cambiamenti nell'organizzazione dell'azione amministrativa e nei processi di lavoro ad essa sottesi, effetto del generale processo di riforma della pubblica amministrazione (...).
- il D.Lgs. 267/2000;
- Il D.Lgs. 165/2001;
- lo Statuto Comunale;

#### **SI PROPONE DI DELIBERARE**

**CONSIDERATE** le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto costituendone motivazione ai sensi dell'art.3 della L. n. 241/1990, e ss.mm.ii.;

1. **Di approvare** il piano della formazione dei dipendenti del Comune di Campotosto per l'anno 2022 nel rispetto della normativa vigente in materia;
2. **Di dare atto che** il piano di Formazione generale del personale dipendente per l'esercizio 2022 si prefigge i seguenti obiettivi:
  - a) aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
  - b) garantire la formazione professionale al personale neoassunto e al personale ricollocato, a seguito di mobilità interna, e adibito ad altre mansioni;
  - c) valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
  - d) fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
  - e) fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;

- f) preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione Comunale favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
  - g) migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
  - h) favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società;
  - i) riproporre, per l'anno in corso, corsi specifici per il personale responsabile e per il personale impiegato nelle aree a maggior rischio di corruzione, al fine di riprendere gli aspetti più saliente di tale disciplina e di fornire gli aggiornamenti;
  - j) Incentivare l'utilizzo di modalità formative innovative quali, a titolo esemplificativo: formazione a distanza on line (FAD); attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro (Training on the job); attività formative mirate a sviluppare e ottimizzare le competenze e le caratteristiche personali (coaching);
3. **Di dare atto che** la formazione diviene un valore aggiunto per il personale, in particolar modo in periodi come quello che sta investendo attualmente la Pubblica Amministrazione, in cui gli apparati pubblici e le rispettive funzioni e procedure sono travolti da continue modifiche normative, volte a cambiare il modo di lavorare e i contesti di riferimento negli enti pubblici;
4. **Di definire** le seguenti linee di indirizzo:
- a) dovrà essere data priorità alla formazione in house da organizzare a cura del Servizio Personale soprattutto per le tematiche trasversali che riguardano tutti i servizi e a seguito di intervenute modifiche normative al fine di permettere la partecipazione di più dipendenti contemporaneamente ed anche evitare spese di viaggio per eventuali spostamenti. L'organizzazione dei corsi di formazione in house potrà essere organizzata in collaborazione e partenariato con enti di formazione e aperta alla partecipazione dei comuni limitrofi.
  - b) Si dovrà dare priorità di scelta a corsi di formazione organizzati da Associazioni o Enti di formazione, ai quali il Comune risulti associato o con i quali abbia comunque un apporto di collaborazione e che comportino per l'Ente la partecipazione in forma gratuita o, comunque, con il pagamento di una quota di partecipazione ridotta e contenuta.
  - c) Al fine di non compromettere il normale funzionamento dell'Ente e di una maggiore economicità in termini di costi di partecipazione, intesi quale quota di adesione e tempo lavoro, si dovrà prediligere la partecipazione ai corsi da parte di una sola unità di personale per ciascun servizio e per ciascun corso. A tal fine, ciascun dipendente che abbia preso parte ad un corso di formazione, sarà tenuto, al rientro al lavoro, a relazionare ai colleghi in merito a quanto appreso ed a condividere con l'Ente il materiale di lavoro e formativo ricevuto
  - d) I dipendenti dovranno avere tutti la possibilità di partecipare a corsi di formazione, pertanto, nella scelta del dipendente, da autorizzare per la partecipazione a un corso, si dovrà adottare un criterio di rotazione, tenuto conto, ovviamente, della materia seguita;
  - e) Si dovranno prediligere corsi di formazione di durata contenuta, al fine di non compromettere l'efficienza e l'efficacia del servizio reso alla cittadinanza, riservando la priorità ai corsi per i quali sia possibile l'organizzazione presso la sede municipale; o, in alternativa, le cui sedi di svolgimento siano facilmente raggiungibili quanto a distanza e a mezzi pubblici utilizzabili.
  - f) Si dovranno prediligere i corsi di formazione inerenti a materie che siano state oggetto di recente e importante modifica normativa e la cui complessità sia tale da richiedere approfondimenti al fine di un corretto operato nel rispetto della legittimità degli atti da adottare, nonché in relazione ad effettive e reali incombenze legate a scelte

dell'Amministrazione o a particolari situazioni contingenti.

- g) Si potranno prevedere corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi di servizio il personale neoassunto sarà affiancato da un dipendente del servizio più anziano del servizio stesso con funzioni di tutor individuato tra quelli del medesimo servizio;
  - h) Potranno essere previsti corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi dovranno essere effettuati nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
  - i) L'impegno a riconoscere al personale neoassunto e/o riqualificato, ai fini dell'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione e aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale di profitto, validamente riconosciuto;
  - j) Potrà essere autorizzata, anche in assenza di consistenti modifiche legislative, la partecipazione a corsi di formazione su materie di gestione ordinaria, nel corso dell'ultimo trimestre dell'anno, nel caso in cui non si siano verificati casi di priorità come sopra riportati e risultino ancora disponibili risorse di bilancio. In tale caso la scelta della formazione dovrà essere indirizzata a quei Dipendenti che necessitano di maggiore approfondimento formativo, ai fini di una maggiore efficienza dell'attività lavorativa;
5. **Di dare atto che** le risorse finanziarie destinate alla realizzazione del suindicato piano formativo sono state previste nel bilancio di previsione 2022 nella misura di € 3.000,00 e sono imputate sul Cap. 1043.1 in uscita, Bilancio 2022 gestione competenza;
  6. **Di dare atto che** la realizzazione del presente piano di formazione avverrà con successive determinazioni da adottare a cura e previo parere favorevole del Responsabile di Area nel caso la formazione riguardi i dipendenti assegnati alla medesima;
  7. **Di trasmettere** copia della presente a tutti i Responsabili di Settore;
  8. **Di trasmettere**, altresì, la presente alle OO.SS. e RSU per gli obblighi di informativa;
  9. **Di dichiarare** l'atto che scaturirà dalla presente proposta di deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del Decreto Legislativo n.267 del 18 agosto 2000, stante l'urgenza di provvedere.



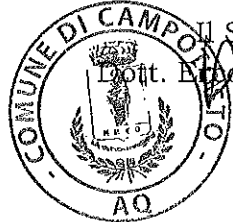
Il Proponente  
Il Sindaco  
Dott. Ercole Di Girolami

---

AREA AMMINISTRATIVA

Ai sensi dell'art.49 del D. Lgs. 267/2000, per quanto di competenza, si esprime parere favorevole

Il Responsabile dell'Area Amministrativa



Il Sindaco  
Dott. Ercole Di Girolami

---

AREA FINANZIARIA

Ai sensi dell'art.49 del D. Lgs. 267/2000, per quanto di competenza, si esprime parere favorevole

Il Responsabile dell'Area Finanziaria



Rag. Armando Marzi

## LA GIUNTA COMUNALE

**Vista** la proposta di deliberazione;

**Premesso:**

- che la legge 16.1.2003 n. 3 recante “Disposizioni ordinamentali in materia di Pubblica Amministrazione” introduce l’art. 7 bis al Decreto Legislativo 30.3.2001 n.165 in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, prevedendo espressamente l’obbligo per le Amministrazioni di cui all’art. 1 – comma 2 – nell’ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, di predisporre, annualmente, un piano di formazione del personale tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano della formazione indica gli obiettivi nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari,
- che ai sensi della normativa sopraindicata le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello del personale apicale, garantendo la corrispondenza dei programmi formativi ai criteri di funzionalità e coerenza rispetto agli obiettivi fissati ed ai bisogni emergenti,
- che la formazione dei dipendenti è leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell’Amministrazione,
- che il piano di formazione del personale è da considerare uno strumento indispensabile per assicurare continuità ed efficacia ai processi formativi e di qualificazione dei dipendenti;
- che, ai sensi dell’art. 23 del CCNL Comparto Regioni EE.LL. 1998/2001 la formazione assume un ruolo strategico per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari al cambiamento,
- che la programmazione della formazione del personale per l’anno 2018 tiene conto dell’importante evoluzione che ha recentemente interessato la struttura organizzativa anche a seguito delle specifiche disposizioni normative in materia di limiti assunzionali e dell’esigenza di razionalizzare i servizi e di aumentare l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa anche nell’ottica della spending review,
- che la programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane;

**Dato atto:**

- che il piano di cui sopra deve indicare gli obiettivi, le risorse finanziarie necessarie, le metodologie formative da adottare, in riferimento ai diversi destinatari;
- che l’attività di formazione viene effettuata dalle singole aree di questo Comune quale dimensione costante e fondamentale del lavoro idoneo a garantire e gestire i profondi cambiamenti nella società ma soprattutto negli Enti Locali chiamati a nuove “missioni” perseguibili solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione;
- che l’evoluzione normativa ha posto sempre più in evidenza la necessità di prevenire fenomeni di corruzione e orientare la Pubblica Amministrazione a porre in essere modalità di trasparenza le più ampie possibili;

**Evidenziato:**

- che, coerentemente con quanto specificato anche dalla Sez. di Controllo della Corte dei Conti per la Lombardia, con deliberazione n. 116/2011, la disposizione contenuta nel comma 13 del suindicato articolo 6 sia riferibile ai soli interventi formativi decisi o autorizzati discrezionalmente dall’ente locale e non riguardi le attività di formazione previste da specifiche disposizioni di legge, collegate allo svolgimento di particolari attività;
- che, in considerazione delle ridotte dimensioni del Comune di Campotosto, che conta 474 abitanti, dell’esiguo numero di dipendenti in servizio in numero di 11, nonché delle limitate risorse finanziarie a disposizione, si rende opportuno formulare un piano



recante contenuti essenziali che possa, comunque, assicurare un adeguato aggiornamento professionale per il personale in servizio;

**Dato atto** che la Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” ha significativamente innovato il quadro formativo in materia di garanzia della legalità e della qualità dell’azione amministrativa nonché della trasparenza della stessa quale condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive al servizio del cittadino;

**Ricordato** che la Legge 6.11.2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” ha significativamente innovato il quadro normativo in materia di garanzia della legalità e della qualità dell’azione amministrativa nonché della trasparenza della stessa quale condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive al servizio del cittadino;

**Considerato** che con il suddetto intervento normativo sono stati introdotti numerosi strumenti per la prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo e sono stati individuati i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia;

**Valutato** che la Legge 190/2012 fissa alcune norme in materia di formazione, prevedendo la realizzazione di specifici programmi per il personale individuato nell’apposito Piano formativo, soprattutto con riferimento ai temi dell’eticità, della legalità e delle “best practices” amministrative;

**Visto** il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l’integrità approvato dall’Ente;

**Ricordato** che il carattere obbligatorio dell’attività formativa in materia di trasparenza e anticorruzione deriva dall’impianto normativo sopra richiamato che individua in maniera espressa specifiche fattispecie di responsabilità nell’ipotesi di una sua mancanza (art. 1 comma 8 e comma 12 della Legge 190/2012);

**Ritenuto** quindi opportuno adottare il Piano di formazione del personale del Comune di Campotosto per l’anno 2022 che individua gli obiettivi e le linee guida;

**Visto** che nel bilancio di previsione per l’esercizio 2022, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n° 09 del 27/07/2022 è previsto apposito stanziamento di spesa per far fronte alle spese di formazione del personale dipendente nella misura di € 3.000,00 circa;

**Visti:**

- la Direttiva sulla formazione e valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni del Ministero della Funzione Pubblica del 13/12/2001 e l’art. 4 della Legge n. 3/2003 che, modificando il D.Lgs. 165/2001 in materia di formazione del personale, ha introdotto l’art. 7 bis,
- le direttive del Dipartimento della funzione Pubblica in materia di formazione e valorizzazione del personale del 30/07/2010 e del 13/12/2011,
- l’art. 23 (Sviluppo delle attività formative) del CCNL 1/4/99;
- l’art. 13 (Formazione informatica dei dipendenti pubblici) del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 - Codice dell’amministrazione digitale,
- l’art. 26 (Accessi a percorsi di alta formazione e di crescita professionale) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (cd Riforma Brunetta),
- l’art. 6, comma 13, del DL 78/2010, convertito con L. 122/2010 che, nell’ambito delle misure volte al contenimento della spesa pubblica ha previsto che a decorrere dal 2011 la spesa per la formazione non può eccedere il 50% di quella sostenuta nel 2009. Non è ricompresa in tale limite la formazione obbligatoria stante l’assenza di discrezionalità circa l’autorizzazione della spesa relativa, come precisato da alcuni orientamenti della Corte dei Conti,
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10/2010, secondo la quale la formazione del personale della pubblica amministrazione costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell’azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi

miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese. La formazione rappresenta (...) uno strumento indispensabile per trarre significativi vantaggi dai cambiamenti nell'organizzazione dell'azione amministrativa e nei processi di lavoro ad essa sottesi, effetto del generale processo di riforma della pubblica amministrazione (...),

- il D.Lgs. 267/2000,
- il D.Lgs. 165/2001,
- lo Statuto Comunale;

**Visti** i pareri espressi sul presente atto dal Responsabile dell'Area per quanto concerne la regolarità tecnica e dal Responsabile dell'area Economico-Finanziaria per quanto concerne la regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

Con votazione unanime;

### **DELIBERA**

**Considerate** le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto costituendone motivazione ai sensi dell'art.3 della L. n. 241/1990, e ss.mm.ii.;

- **Di approvare** il piano della formazione dei dipendenti del Comune di Campotosto per l'anno 2022 nel rispetto della normativa vigente in materia;

- **Di dare atto** che il piano di Formazione generale del personale dipendente per l'esercizio 2022 si prefigge i seguenti obiettivi:

- a) aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- b) garantire la formazione professionale al personale neoassunto e al personale ricollocato, a seguito di mobilità interna, e adibito ad altre mansioni;
- c) valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- d) fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- e) fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- f) preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione Comunale favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- g) migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- h) favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società;
- i) riproporre, per l'anno in corso, corsi specifici per il personale responsabile e per il personale impiegato nelle aree a maggior rischio di corruzione, al fine di riprendere gli aspetti più salienti di tale disciplina e di fornire gli aggiornamenti;
- j) incentivare l'utilizzo di modalità formative innovative quali, a titolo esemplificativo: formazione a distanza on line (FAD); attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro (Training on the job); attività formative mirate a sviluppare e ottimizzare le competenze e le caratteristiche personali (coaching);

- **Di dare atto** che la formazione diviene un valore aggiunto per il personale, in particolar modo in periodi come quello che sta investendo attualmente la Pubblica Amministrazione, in cui gli apparati pubblici e le rispettive funzioni e procedure sono travolti da continue modifiche normative, volte a cambiare il modo di lavorare e i contesti di riferimento negli enti pubblici;

- **Di definire** le seguenti linee di indirizzo:

- a) dovrà essere data priorità alla formazione in house da organizzare a cura del Servizio Personale soprattutto per le tematiche trasversali che riguardano tutti i servizi e a seguito di intervenute modifiche normative al fine di permettere la partecipazione di più dipendenti contemporaneamente ed anche evitare spese di viaggio per eventuali spostamenti. L'organizzazione dei corsi di formazione in house potrà essere organizzata in collaborazione e partenariato con enti di formazione e aperta alla partecipazione dei comuni limitrofi,
- b) si dovrà dare priorità di scelta a corsi di formazione organizzati da Associazioni o Enti di formazione, ai quali il Comune risulti associato o con i quali abbia comunque un apporto di collaborazione e che comportino per l'Ente la partecipazione in forma gratuita o, comunque, con il pagamento di una quota di partecipazione ridotta e contenuta.
- c) Al fine di non compromettere il normale funzionamento dell'Ente e di una maggiore economicità in termini di costi di partecipazione, intesi quale quota di adesione e tempo lavoro, si dovrà prediligere la partecipazione ai corsi da parte di una sola unità di personale per ciascun servizio e per ciascun corso. A tal fine, ciascun dipendente che abbia preso parte ad un corso di formazione, sarà tenuto, al rientro al lavoro, a relazionare ai colleghi in merito a quanto appreso ed a condividere con l'Ente il materiale di lavoro e formativo ricevuto
- d) I dipendenti dovranno avere tutti la possibilità di partecipare a corsi di formazione, pertanto, nella scelta del dipendente, da autorizzare per la partecipazione a un corso, si dovrà adottare un criterio di rotazione, tenuto conto, ovviamente, della materia seguita;
- e) Si dovranno prediligere corsi di formazione di durata contenuta, al fine di non compromettere l'efficienza e l'efficacia del servizio reso alla cittadinanza, riservando la priorità ai corsi per i quali sia possibile l'organizzazione presso la sede municipale; o, in alternativa, le cui sedi di svolgimento siano facilmente raggiungibili quanto a distanza e a mezzi pubblici utilizzabili.
- f) Si dovranno prediligere i corsi di formazione inerenti a materie che siano state oggetto di recente e importante modifica normativa e la cui complessità sia tale da richiedere approfondimenti al fine di un corretto operato nel rispetto della legittimità degli atti da adottare, nonché in relazione ad effettive e reali incombenze legate a scelte dell'Amministrazione o a particolari situazioni contingenti.
- g) Si potranno prevedere corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi di servizio il personale neoassunto sarà affiancato da un dipendente del servizio più anziano del servizio stesso con funzioni di tutor individuato tra quelli del medesimo servizio;
- h) Potranno essere previsti corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi dovranno essere effettuati nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- i) L'impegno a riconoscere al personale neoassunto e/o riqualificato, ai fini dell'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione e aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale di profitto, validamente riconosciuto;
- j) Potrà essere autorizzata, anche in assenza di consistenti modifiche legislative, la partecipazione a corsi di formazione su materie di gestione ordinaria, nel corso dell'ultimo trimestre dell'anno, nel caso in cui non si siano verificati casi di priorità come sopra riportati e risultino ancora disponibili risorse di bilancio. In tale caso la scelta della formazione dovrà essere indirizzata a quei Dipendenti che necessitano di maggiore approfondimento formativo, ai fini di una maggiore efficienza dell'attività lavorativa;

- **Di dare atto** che le risorse finanziarie destinate alla realizzazione del suindicato piano formativo sono state previste nel bilancio di previsione 2022 nella misura di € 3.000,00 e sono imputate sul Cap. 1043.1 in uscita, Bilancio 2022 gestione competenza;

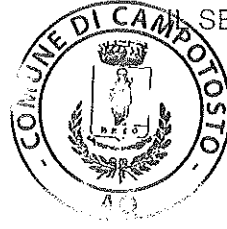
- **Di dare atto** che la realizzazione del presente piano di formazione avverrà con successive determinazioni da adottare a cura e previo parere favorevole del Responsabile di Area nel caso la formazione riguardi i dipendenti assegnati alla medesima;

- **Di trasmettere** copia della presente a tutti i Responsabili di Settore;
- **Di trasmettere**, altresì, la presente alle OO.SS. e RSU per gli obblighi di informativa;
- **Di dichiarare** il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del Decreto Legislativo n.267 del 18 agosto 2000.



IL SINDACO

Dott. Ercole Di Girolami



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Basilio Pertosa

(firmato digitalmente)

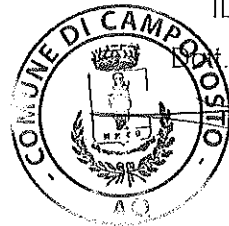
Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che della presente deliberazione

E' affissa all'Albo Pretorio Comunale n. 68 del 10 MAR. 2023 in data odierna per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124 comma 1 D.L.vo 18/08/2000 n°267 ed è trasmessa contestualmente all'affissione, con elenco n. 1116 in data 10 MAR. 2023, ai Capigruppo Consiliari (art. 127 del D.L.vo 18/08/2000 n.267);

Dalla Residenza Comunale, li 10 MAR. 2023



IL RESPONSABILE

Dott. Ing. Luca Pantanella

Il sottoscritto, visti gli atti d'Ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 07 DIC. 2022

[ ] dopo il decimo giorno della pubblicazione (art. 134 comma 3 D.L.vo 18/08/2000 n.267)

a seguito della dichiarata immediata esecutività (art. 134 comma 4 del D.L.vo 267/2000);

Dalla Residenza Comunale, li 07 DIC. 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Basilio Pertosa

(firmato digitalmente)

