

Comune di Trecase
Città metropolitana di Napoli



ALLEGATO 6
Piano della formazione del personale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE 2024-2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)



COMUNE DI TRECASE

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.21 del 06/03/2024

Oggetto: Oggetto: Piano triennale della formazione professionale anno 2024. Approvazione.

L'anno duemilaventiquattro, il giorno sei del mese di marzo nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Avv. Raffaele De Luca nella sua qualità di Sindaco, e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

			Presente	Assente
1)	Raffaele	DE LUCA - Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2)	Salvatore	NAPODANO - Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3)	M. Rosaria	BALZANO - Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4)	Luca	BANDINO - Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5)	Mafalda	MATRONE - Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
TOTALE			3	2

Partecipa il Segretario Generale Sig. dott. Elena Setaro, incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

-Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

-la formazione dei dipendenti è fondamentale per lo sviluppo organizzativo dell'Amministrazione e la valorizzazione delle risorse umane e, pertanto, il piano di formazione del personale costituisce uno strumento strategico indispensabile per assicurare continuità ed efficacia ai processi di qualificazione dei dipendenti;

-con il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), si prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti" e all' art. 7, comma 4, 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".

Considerato l'Art. 54 CCNL 16/11/2022 Funzioni Enti Locali "Principi generali e finalità della formazione" che recita:

- Al c.3 "Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno."
- Al c.4 "*Le attività di formazione individuate ai sensi del comma precedente sono in rivolte a:*

- *valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;*
- *assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;*
- *garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;*
- *favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;*
- *incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo".*

Rilevato che:

con il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, si prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

Richiamata la Legge 6.11.2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che ha introdotto, tra le misure volte alla tutela della legalità e della qualità dell'azione amministrativa, la predisposizione di piani mirati alla formazione delle risorse umane;

Ritenuto che:

-ai sensi della normativa sopraindicata le amministrazioni pubbliche debbano predisporre un piano per la formazione e l'aggiornamento del personale, garantendo la coerenza dei programmi formativi con gli obiettivi fissati e le esigenze emergenti;

-il piano della formazione 2024 debba basarsi sulla preventiva rendicontazione delle attività svolte nell'arco del precedente anno, per verificare il grado raggiungimento degli obiettivi fissati e lo stato di avanzamento delle competenze acquisite, al fine di adattare la nuova programmazione alle reali necessità dei dipendenti, potenziando la proposta formativa sugli ambiti in cui si sono riscontrate maggiori carenze;

Dato atto che nello schema di bilancio di previsione 2024-2026 sarà previsto apposito stanziamento di spesa per far fronte alle spese di formazione del personale dipendente;

Visti:

- l'art. 26 (Accessi a percorsi di alta formazione e di crescita professionale) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (cd Riforma Brunetta);

- le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di formazione e valorizzazione delle risorse umane 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;

- 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 (...);

-l'art. 57, comma 2, lett. b) del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, che abroga le disposizioni in materia di contenimento della spesa introdotti dall'art 6 del DL 78/2010 con decorrenza dall'anno 2020;

- il DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 che all'art.6 introduce il Piano integrato di attività e organizzazione.

-il D.Lgs. 267/2000;

-Il D.Lgs. 165/2001;

-lo Statuto Comunale;

-il Regolamento degli uffici e dei servizi;

VISTI, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Segretario Generale e il parere favorevole di regolarità contabile, espresso dal Responsabile del Settore Finanziario che, allegati alla presente, ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

DELIBERA

1.Di prendere atto delle ore di formazione effettuate dal personale nel corso dell'anno 2023.

2.Di approvare il piano della formazione dei dipendenti del Comune di Trecase per l'anno 2024 nel rispetto della normativa vigente in materia.

3. Di dare atto che il piano di Formazione generale del personale dipendente per l'esercizio 2024 si prefigge i seguenti obiettivi:

-aggiornare il personale rispetto alle evoluzioni normative e tecnologiche che interessano la Pubblica Amministrazione;

-garantire la formazione professionale al personale di recente assunzione;

-valorizzare il patrimonio delle risorse umane, fornendo opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;

4.Di specificare che, i corsi di formazione proposti potranno essere svolti in presenza e con modalità a distanza (formula webinar), facendo ricorso a società specializzate nella predisposizione di piani di offerta formativa diretti ai dipendenti pubblici.

5. Di precisare che le iniziative di formazione, iscritte nell'allegato piano da adottare, potranno essere suscettibili di modifiche a fronte di nuove esigenze aventi carattere prioritario e/o di eventuali criticità insorte in fase di attuazione delle stesse.

6. Di inviare copia della presente determinazione al Responsabile del Servizio Affari Generali per la predisposizione di tutti gli adempimenti connessi e consequenziali.

Successivamente, su conforme proposta del Presidente, data l'urgenza di provvedere

LA GIUNTA COMUNALE

Con i voti unanimi dei presenti, espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

Di rendere immediatamente esecutiva la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modifiche e integrazioni.



COMUNE DI TRECASE

Città Metropolitana di Napoli

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Piano triennale della formazione professionale anno 2024. Approvazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

-Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

-la formazione dei dipendenti è fondamentale per lo sviluppo organizzativo dell'Amministrazione e la valorizzazione delle risorse umane e, pertanto, il piano di formazione del personale costituisce uno strumento strategico indispensabile per assicurare continuità ed efficacia ai processi di qualificazione dei dipendenti;

-con il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), si prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti" e all'art. 7, comma 4, 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".

Considerato l'Art. 54 CCNL 16/11/2022 Funzioni Enti Locali "Principi generali e finalità della formazione" che recita:

- Al c.3 "Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno."
- Al c.4 "*Le attività di formazione individuate ai sensi del comma precedente sono in rivolte a:*

- *valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;*

- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo”.

Rilevato che:

con il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, si prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

Richiamata la Legge 6.11.2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” che ha introdotto, tra le misure volte alla tutela della legalità e della qualità dell'azione amministrativa, la predisposizione di piani mirati alla formazione delle risorse umane;

Ritenuto che:

-ai sensi della normativa sopraindicata le amministrazioni pubbliche debbano predisporre un piano per la formazione e l'aggiornamento del personale, garantendo la coerenza dei programmi formativi con gli obiettivi fissati e le esigenze emergenti;

-il piano della formazione 2024 debba basarsi sulla preventiva rendicontazione delle attività svolte nell'arco del precedente anno, per verificare il grado raggiungimento degli obiettivi fissati e lo stato di avanzamento delle competenze acquisite, al fine di adattare la nuova programmazione alle reali necessità dei dipendenti, potenziando la proposta formativa sugli ambiti in cui si sono riscontrate maggiori carenze;

Dato atto che nello schema di bilancio di previsione 2024-2026 sarà previsto apposito stanziamento di spesa per far fronte alle spese di formazione del personale dipendente;

Visti:

- l'art. 26 (Accessi a percorsi di alta formazione e di crescita professionale) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (cd Riforma Brunetta);
- le direttive del Dipartimento della funzione Pubblica in materia di formazione e valorizzazione delle risorse umane 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;
- 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 (...);
- l'art. 57, comma 2, lett. b) del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, che abroga le disposizioni in materia di contenimento della spesa introdotti dall'art 6 del DL 78/2010 con decorrenza dall'anno 2020;
- il DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 che all'art.6 introduce il Piano integrato di attività e organizzazione.
- il D.Lgs. 267/2000;
- Il D.Lgs. 165/2001;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento degli uffici e dei servizi;

VISTI, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Segretario Generale e il parere favorevole di regolarità contabile, espresso dal Responsabile del Settore Finanziario che, allegati alla presente, ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di prendere atto delle ore di formazione effettuate dal personale nel corso dell'anno 2023.
2. Di approvare il piano della formazione dei dipendenti del Comune di Trecase per l'anno 2024 nel rispetto della normativa vigente in materia.
3. Di dare atto che il piano di Formazione generale del personale dipendente per l'esercizio 2024 si prefigge i seguenti obiettivi:
 - aggiornare il personale rispetto alle evoluzioni normative e tecnologiche che interessano la Pubblica Amministrazione;
 - garantire la formazione professionale al personale di recente assunzione;
 - valorizzare il patrimonio delle risorse umane, fornendo opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;

4. Di specificare che, i corsi di formazione proposti potranno essere svolti in presenza e con modalità a distanza (formula webinar), facendo ricorso a società specializzate nella predisposizione di piani di offerta formativa diretti ai dipendenti pubblici.

5. Di precisare che le iniziative di formazione, iscritte nell'allegato piano da adottare, potranno essere suscettibili di modifiche a fronte di nuove esigenze aventi carattere prioritario e/o di eventuali criticità insorte in fase di attuazione delle stesse.

6. Di inviare copia della presente determinazione al Responsabile del Servizio Affari Generali per la predisposizione di tutti gli adempimenti connessi e consequenziali.

7. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

Trecase, li _____

IL SINDACO
Avv. Raffaele De Luca

Ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.P.R. 18/08/2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Trecase, li _____

Il Segretario generale
dr.ssa Elena Setaro

Ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D Lgs. 18/08/2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile e si attesta la copertura finanziaria della spesa.

Trecase, li _____

Il Responsabile del settore finanziario
Dottssa Carmela Buondonno

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2024

Premessa

La formazione e l'aggiornamento del personale rappresentano fattori determinanti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, in quanto costituiscono parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro delle Pubbliche Amministrazioni.

Come già enunciato a più riprese e confermato attraverso il piano strategico di formazione "Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" rivolto ai dipendenti pubblici d'Italia, l'obiettivo da raggiungere si sostanzia non solo nello sviluppo delle capacità e delle competenze individuali dei singoli, ma anche nel potenziare l'efficacia del lavoro della Pubblica Amministrazione, in una logica virtuosa di rafforzamento della "Public Service Motivation" (PSM, motivazione per il servizio pubblico), definita come "l'orientamento di un individuo a fornire servizi alle persone con lo scopo di fare del bene agli altri e alla società".

Dunque, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica, finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. La formazione dei dipendenti punta sia sul reskilling (ovvero maturare nuove competenze più aderenti alle nuove esigenze della Pubblica amministrazione) che sull'upskilling (ampliare le proprie capacità acquisite) per raggiungere standard qualitativi sempre più elevati.

Oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e il rafforzamento di quelle esistenti, la formazione riveste un ruolo importante, anche come fattore di innovazione. In tale prospettiva, l'obiettivo principale del processo formativo si basa sulla valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non soltanto sulle conoscenze di tipo tecnico-professionale, ma anche sullo stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento della qualità dei servizi erogati, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale, che consente ai dipendenti di disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi prefissati e, di conseguire un miglioramento della performance individuale e collettiva.

L'Amministrazione si impegna a promuovere e favorire la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione del personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle differenze individuali, secondo un approccio inclusivo di valorizzazione della diversità, quale elemento di arricchimento e crescita organizzativa.

La definizione dei fabbisogni formativi si realizza in coerenza con il contesto di riferimento, attraverso l'analisi della documentazione strategica-programmatica dell'Ente, delle disposizioni normative vigenti e la rilevazione delle singole esigenze formative dei singoli settori.

La direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione firmata il 23 marzo 2023 con cui è stato avviato il nuovo portale della formazione Syllabus, pone l'accento sulla costruzione

di una pubblica amministrazione fondata sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

Vengono fornite indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, in quanto principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali costituiscono un obiettivo di performance.

La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione:

a) per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;

b) per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

La Direttiva fissa, inoltre, degli obiettivi, prevedendo che entro il 30 giugno 2023 le amministrazioni che non lo hanno ancora fatto aderiscano al programma Syllabus e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, e poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025. Gli Enti dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

Per quel che attiene agli obiettivi formativi, ciascuna amministrazione ne dà conto all'interno del proprio PIAO e in sede di verifica dello stato di attuazione dello stesso. Il Dipartimento della funzione pubblica promuoverà un apposito monitoraggio, anche avvalendosi della piattaforma "Syllabus".

Normativa di riferimento

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere definite 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.

Tra questi, i principali sono:

- il **D.lgs. 165/2001**, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti" e art. 7, comma 4, "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".

- gli **artt. 49-bis e 49-ter del CCNL** del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto

ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

-Il **Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- La **legge 6 novembre 2012, n. 190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; pag. 3 comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del **decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";

- il **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al **decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82**, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:

1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale.

- Il **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati; - Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- **DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80** convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 che all'art.6 introduce il Piano integrato di attività e organizzazione. In particolare, il comma 2 lett b) chiarisce che il PIAO "viene aggiornato annualmente e definisce: la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale";

-**Art. 54 c.4 CCNL 16/11/2022 Funzioni Enti Locali: Principi generali e finalità della formazione** "Le attività di formazione individuate ai sensi del comma precedente sono in rivolte a: - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti; - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali; - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative; - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo".

Struttura del piano della formazione anno 2024

Il piano della formazione del Comune di Trecase per l'anno 2024 si struttura nelle seguenti parti:

- 1) Rendicontazione attività formativa svolta nell'anno 2023
- 2) Principi della formazione
- 3) Attori della formazione
- 4) Predisposizione del piano formativo

5) Modalità e regole di erogazione della formazione

1) Rendicontazione attività formativa svolta nell'anno 2023

Con delibera di Giunta n. 42 del 03/05/2023 è stato approvato il Piano della formazione che, partendo da uno stanziamento di risorse in Bilancio di 3.000 euro, ha previsto una serie di interventi volti ad assicurare l'erogazione di corsi di aggiornamento ai dipendenti, con particolare attenzione verso i neoassunti, sia in ambito di formazione obbligatoria, che in riferimento allo sviluppo di competenze mirate, per una crescita professionale specializzata in relazione al campo di appartenenza.

Il processo di formazione ha coinvolto la quasi totalità dei dipendenti e si è articolato nei seguenti corsi:

DENOMINAZIONE CORSO	SOGGETTO EROGATORE	DIPENDENTI PARTECIPANTI
“LA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA NEL NUOVO CODICE DEGLI APPALTI, IL PANTOUFLAGE E LA DISCIPLINA DEL WHISTLEBLOWING”.	Lab4 S.r.l. 15/12/2023	F.-Cirillo F.- Genovese R- Cirillo A.-Izzo M.-Fiore A.- Iovino A- Ricciardi A- Pirone R.- Ragozzino V. - Ammirati C.- Di Palma A.- Lombardo A- Pernice D.- Cirillo ML.- Acunzo M.-
CORSI ABILITANTI POLIMI: PROJECT MANAGER DEL PNRR: Corso di perfezionamento universitario per Responsabile Unico di Progetto nel nuovo Codice dei Contratti (giugno 2023 - dicembre 2023);	ASMEL	Lombardo Angela
APPALTI E CONTRATTI PUBBLICI: Principi, procedure operative e responsabilità nel nuovo Codice dei contratti (luglio 2023 - novembre 2023)	ASMEL	Lombardo Angela
-Formazione manageriale Project Management per RUP; -Corso di Formazione Responsabile della Transizione al Digitale; -BIM Management – Aggiornato al Nuovo Codice dei Contratti; -Corso di Europrogettazione e Euro Project Management per gli Enti Locali;	Asmel	Lombardo Angela

-La strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza nel nuovo codice degli appalti, il pantouflage e la disciplina del whistleblowing; -La Revisione Economico Finanziaria nell'Ente Locale; -La riforma del processo tributario.		
Corso di perfezionamento universitario "Project Manager del PNRR"	Politecnico d Milano-31 gennaio 2023	Terlino R.
"Il passaggio dal D.Lgs. 196/2003 al nuovo Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali 2016/679"	23 novembre 2023 durata 2 ore formatore Michelangelo Della Gala	Terlino R.-Pirone R- Ricciardi A- Ammirati C- Nuzzi- Nasti- Cirillo ML- Acunzo M.
Avvio del Master di I Livello in "Project Management per la Pubblica Amministrazione (PMPA)" -	ammissione in data 28 dicembre 2023 presso Università degli Studi di Napoli "Parthenope"	Terlino R.
NOVITÀ MANOVRA FINANZIARIA PER IL PERSONALE	Asmel 23/01/2023	Pernice D.
PIAO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE	Asmel 31/01/2023	Pernice D.
AUMENTI CONTRATTUALI	Asmel 27/02/2023	Pernice D.
ASSUNZIONI 2023: PROCEDURE SEMPLIFICATE E REGOLE ORDINARIE E STR. PER PROGETTI PNRR	Asmel 13/03/2023	Pernice D.
APPLICAZIONE NUOVO CCNL: INQUADRAMENTI E PROGRESSIONI VERTICALI	Asmel 15/05/2023	Pernice D.
FONDO CONTRATTAZIONE DECENTRATA	Asmel 12/06/2023	Pernice D.
"LA RIFORMA DEI CONCORSI PUBBLICI"	Asmel 3/07/2023	Pernice D.
"La disciplina del whistleblowing: le novità del decreto n.24/2023: aspetti organizzativi e applicativi"	Asmel 11/07/2023	Pernice D.
CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI	Asmel 19/07/2023	Pernice D
Il nuovo regolamento sui concorsi	Asmel 11/09/2023	Pernice D
Decreto assunzioni PA: Principali novità ed opportunità per gli enti locali"	12/07/2023 IFEL	Pernice D.
"I nuovi strumenti per la formazione del personale pubblico. La direttiva del Ministro per la PA e la piattaforma Syllabus"	Dal 07 al 09 giugno 2023 FORMEZ	Pernice D
Nuove procedure e regole per i concorsi nella PA	Asmel 16/10/2023	Pernice D
FONDO E CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2023	Asmel 11/12/2023	Pernice D
"L'attestazione degli obblighi di pubblicazione da parte degli organismi di valutazione"	IFEL 16/06/2023	Pernice D

Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023) Conoscere i principi e la disciplina in materia di contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023	30/08/2023 Syllabus	Pernice D
<i>Il riaccertamento ordinario dei residui</i>	ASMEL 08.03.2023	Cirillo F.
<i>Gli effetti della legge di bilancio 2023 sui bilanci degli enti locali -</i>	Halley 19.01.2023	Cirillo F.
<i>La salvaguardia degli equilibri di bilancio -</i>	Halley-26.06.2023	Cirillo F.
<i>La manovra di bilancio 2023: Le novità per gli enti locali</i>	Asmel 24/01/2023	Cirillo F.
Il nuovo iter di approvazione del bilancio di previsione 2024-2026: le novità introdotte dal dm 25 luglio 2023 - <i>Telefisco 2023</i>	Halley 06.09.2023	Cirillo F.
<i>D.U.P, Bilancio, P.E.G. e P.I.A.O. -</i>	IL SOLE 24 ORE 26/01/2023	Cirillo F.
<i>Corso di formazione: L' INVENTARIO – PARTE 1 -</i>	ASMETEL 03.05.2023	Cirillo F.
<i>Corso di formazione: L' INVENTARIO – PARTE 1 -</i>	07.09.2023 HALLEY	Cirillo F.
Il Bilancio Tecnico – Analisi del decreto del MEF del 25 luglio 2023 -	ACSEL 12.09.2023	Cirillo F.
<i>Corso di formazione: L' INVENTARIO – PARTE 2 -</i>	HALLEY- 12.09.2023	Cirillo F.
La revisione Economico Finanziaria nell'ente locale – Ciclo Formativo	31.10.2023 O.D.C.E.C. di Torra Annunziata	Cirillo F.
La revisione Economico Finanziaria nell'ente locale – Ciclo Formativo	07.11.2023 O.D.C.E.C. di Torra Annunziata	Cirillo F.
<i>La relazione dei Revisori al Bilancio di previsione 2024-2026 degli Enti Locali -</i>	ASMEL 17.11.2023	Cirillo F.
<i>SEMINARIO WEBINAR REVISORI ENTI LOCALI - ANNO 2023. Il ruolo del revisore legale nell'attuazione del PNRR</i>	ANCREL 20.11.2023	Cirillo F.
“Accertamento e riscossione”: Atti propedeutici alla riscossione coattiva delle entrate	IFEL 01/12/2023	Genovese R
Corso abilitante USC -	Prefettura di Napoli 27 NOVEMBRE- 13 DICEMBRE 2023	Di Palma Anna- Talvetti Francesca
L'integrazione delle liste elettorali in ANPR	Halley 09/05/2023	Di Palma Anna
Revisioni elettorali post subentro ANPR	Halley 18/12/2023	Di Palma Anna
MASTER di I Livello “Project Manager Della Pubblica Amministrazione. Strumenti Interdisciplinari Per Lo Sviluppo Sostenibile Degli Enti Locali”	Università degli Studi di Napoli	D'Iorio Giovanni

	PARTHENOPE – 60 CFU (1500 ore).	
“Le recentissime modifiche in materia di contenzioso degli Enti Locali anche dopo l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti e della riforma Cartabia”	<i>Dirittoitalia SRL</i> 20/09/2023	Ricciardi A.
La digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti nel nuovo codice dei contratti	11/09/2023 Syllabus	Ricciardi A.
Conoscere le tecnologie emergenti della Trasformazione Digitale - Livello avanzato	Syllabus	Ricciardi A. 08/09/2023 Acunzo 28/12/2023
Erogare servizi on-line - Livello avanzato	Syllabus	Ricciardi A. 03/11/2023 Acunzo 26/12/2023
Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA - Livello avanzato	Syllabus	Ricciardi A. 05/11/2023 Acunzo M 28/12/2023
Gestire dati, informazioni e contenuti digitali - Livello avanzato	Syllabus	Ricciardi A. 05/11/2023 Acunzo 27/12/2023
Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione - Livello avanzato	Syllabus	Pernice D 18/08/2023 Ricciardi A. 06/11/2023 Acunzo M. 26/12/2023
Proteggere i dispositivi - Livello avanzato (a cura di Fastweb)	Syllabus	Ricciardi A. 08/11/2023 Acunzo M 26/12/2023
Conoscere l'identità digitale - Livello avanzato	Syllabus	Ricciardi A 08/11/2023 Acunzo M. 27/12/2023
Produrre, valutare e gestire documenti informatici - Livello avanzato	Syllabus	Pernice D 11/03/2023 Ricciardi A. 08/11/2023 Acunzo M. 26/12/2023
Proteggere i dati personali e la privacy – Livello avanzato (a cura di Fastweb)	09/11/2023 Syllabus	Ricciardi A.

Conoscere gli obiettivi della Trasformazione Digitale - Livello avanzato	Syllabus	Ricciardi 25/11/2023 Acunzo 26/12/2023	A. M
Conoscere gli Open Data - Livello base	Syllabus	Ricciardi 13/12/2023 Acunzo 24/12/2023	A. M

2)Principi della formazione

Il presente Piano è stato redatto nel rispetto della Delibera di Giunta n.36 del 24/04/2023 di approvazione del Piano delle azioni positive del Comune di Trecase.

Esso si ispira ai seguenti principi:

-valorizzazione delle Risorse Umane: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

-uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

-continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;

-partecipazione: il processo di formazione prevede la possibilità per i dipendenti di esprimere il proprio grado di soddisfazione e inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

-efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

-efficienza: la programmazione dei corsi è effettuata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

3) Attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

I Responsabili di Settore, coinvolti nei processi di formazione su più livelli: dalla rilevazione dei fabbisogni formativi, all'individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, alla definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, fino alla nomina dei referenti della formazione.

Ufficio del Personale, in collaborazione con l'Ufficio Digitale costituito con Delibera di Giunta n.75 del 13/10/2021, prende atto dei corsi di formazione seguiti dai dipendenti e aggiorna il fascicolo personale; effettua la predisposizione di atti organizzativi per lo svolgimento dei corsi stabiliti dai Responsabili di Settore; svolge la fase istruttoria necessaria per le determinazioni dei Responsabili di assunzione di impegno e successiva liquidazione della spesa per i corsi sostenuti.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), istituito ai sensi dell’art. 57 del D.Lgs. n.165 del 2001, contribuisce alla definizione del piano formativo, segnalando la possibilità di interventi formativi mirati, volti soprattutto a diffondere la cultura del rispetto delle pari opportunità e del benessere dei dipendenti. Promuove una cultura aziendale volta ad allontanare ogni tipo di discriminazione, violenza o pressione psicologica in ambiente lavorativo e di mobbing.

I dipendenti che, oltre ad essere i destinatari del servizio, vengono coinvolti in un processo partecipativo dall’Ente che prevede, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi di aggiornamento “a domanda” qualora ne emerga la necessità. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, al fine di permettere un adeguato aggiornamento annuale.

Agenzie/enti esterni accreditati, specializzati nell’erogazione di corsi di formazione e aggiornamento destinati al personale dipendente.

4) Predisposizione del piano formativo 2024

Le proposte di formazione per l’anno 2024 sono state elaborate attraverso un’analisi che parte dalla rilevazione dei bisogni formativi, finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale da parte dei Responsabili dei settori dell’ente, assicurando il rispetto dei principi di parità e pari opportunità.

Le priorità strategiche della formazione possono essere schematizzate dalla seguente tabella:

CRESCITA PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI E SVILUPPO DI COMPETENZE	Priorità definite dal Piano delle Performances.	Mappare gli obiettivi all'interno dei singoli settori per garantire il perseguimento di livelli ottimali di efficacia ed efficienza.
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Priorità definite dal Piano Triennale delle azioni positive.	Stimolare il lavoro di gruppo, la capacità di lavorare insieme con interrelazione tra gli uffici dei vari settori.
SUPPORTO AL PROCESSO DI DIGITALIZZAZIONE	Priorità definite dal Piano dell’Informatica.	Attuazione dei processi di innovazione tecnologica al fine di favorire il buon funzionamento della macchina amministrativa.
PROMOZIONE DI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI VIRTUOSI	Priorità definite dal Codice Di Condotta in materia di discriminazioni, malessere lavorativo, molestie, mobbing e straining.	Promuovere la diffusione di un clima di fiducia e rispetto all’interno dell’ambiente lavorativo.

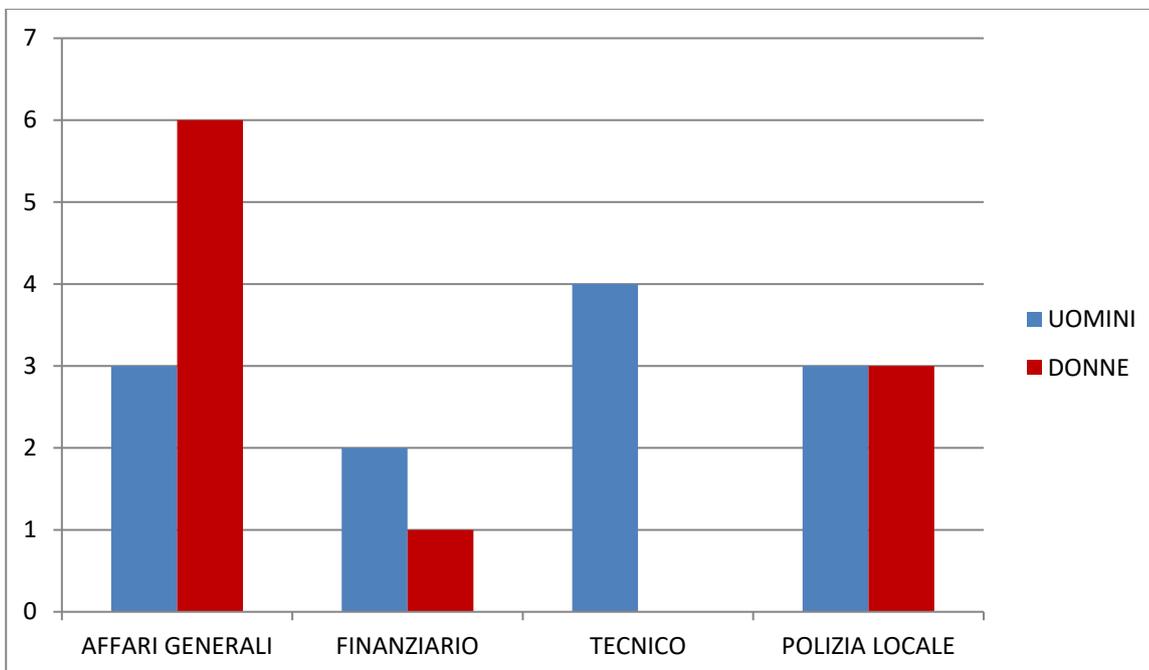
RISPETTO TRASPARENZA ANTICORRUZIONE	DISCIPLINA E	Priorità definite dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dal Codice di Comportamento.	Diffondere la cultura della legalità, dell'imparzialità, dell'etica e trasparenza della PA.
---	-----------------	--	---

Per definire le esigenze proprie di ciascun Settore, i Responsabili hanno effettuato la rilevazione dei fabbisogni formativi, partendo dall'esame delle caratteristiche del personale loro assegnato.

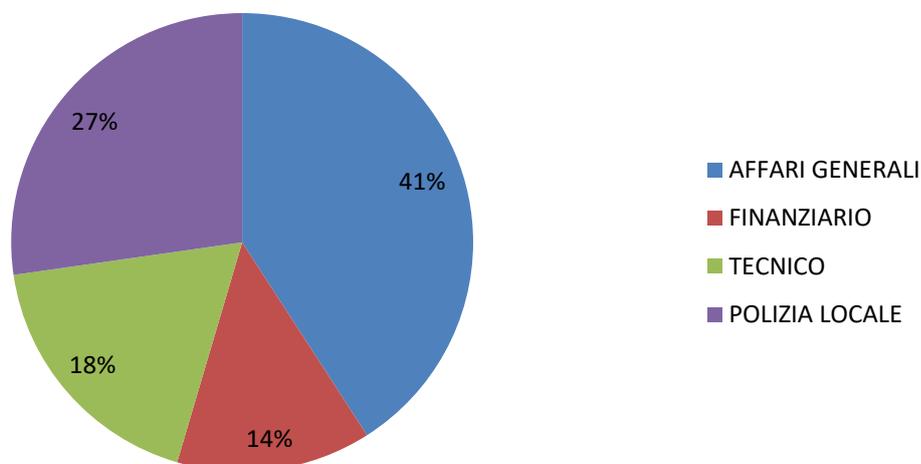
Di seguito si riporta l'attuale dotazione organica composta dal seguente numero di dipendenti in servizio a tempo indeterminato suddivisi per categoria:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
OPERATORI	0	0	0
OPERATORI ESPERTI	0	2	2
ISTRUTTORI	10	10	20
FUNZIONARI	0	0	0
TOT. DIPENDENTI	10	12	22

Distribuzione per genere dei dipendenti di ruolo distinta per ciascun settore:



Distribuzione dipendenti per Settori



Ai dipendenti di ruolo si aggiungono:

- un dipendente appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, assunto ai sensi dell'art.110 del D.Lgs 267/2000 a cui è stata conferita la Responsabilità del Settore Urbanistica e LL.PP.;

- un dipendente appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione assunto ai sensi dell'art.110 del D.Lgs 267/2000 a cui è stata conferita la Responsabilità del Settore Polizia Locale;

- una dipendente appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione assunta part time, secondo la formula del c.d. "scavalco d'eccedenza", disciplinato dall'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 a cui è stata conferita la Responsabilità del Settore Finanziario;

-2 Assistenti Sociali appartenenti all'Ambito Sociale n.30, assegnate a questo Comune presso l'Ufficio Servizi Sociali;

-una professionalità inquadrata nella categoria dei Funzionari, assegnata dall'Agenzia di Coesione con profilo professionale FG/COE, assunta a seguito del concorso "Coesione Sud" per il reclutamento a tempo determinato di 2022 unità (G.U.R.I. – 4° Serie Speciale – Concorsi ed esami n.82 del 15/10/2021).

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

I fabbisogni formativi riferiti alle sezioni del Piano dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza sono stati individuati dal Segretario Generale dell'Ente, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, mentre quelli riferiti alle sezioni

trattanti la sicurezza sul lavoro, sono stati definiti dal Responsabile del III e IV Settore, nominato, con decreto sindacale, datore di lavoro ai sensi dell'art.2 c.1, lett b) del Dlgs.81/2008.

Partendo, dunque, dalla rilevazione dei fabbisogni svolta in collaborazione coi referenti della formazione dei singoli settori e sulla base delle premesse di cui ai punti precedenti, sono state individuate le tematiche formative per il piano 2024, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione su:

✓ Iniziative previste nella programmazione delle Azioni Positive, relativamente al potenziamento informativo/formativo volto ad assicurare, nel luogo di lavoro, la parità e pari opportunità di genere e il benessere lavorativo, inclusione e gestione delle diversità;

✓ percorsi di formazione e integrazione dei neoassunti, finalizzato agli specifici ruoli da ricoprire nell'organizzazione del Comune;

✓ promozione della cultura della legalità e dell'etica pubblica, con particolare riferimento alle tematiche sulla prevenzione della corruzione e trasparenza, attraverso la formazione mirata sulle seguenti procedure: procedimenti amministrativi, pubblicazioni e trasparenza, gestione degli affidamenti diretti e degli incarichi professionali e rispetto del codice di comportamento;

✓ attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in relazione alla forte spinta alla semplificazione e digitalizzazione delle procedure amministrative favorendo lo sviluppo della conoscenza e della capacità di lettura dei programmi europei e dei bandi da questi derivati; incrementare la dimestichezza nell'utilizzo delle piattaforme dedicate e nella stesura dei progetti, nonché le competenze per creare una rete di partenariato;

✓ Disposizioni normative vigenti con riferimento all'obbligatorietà della diffusione delle conoscenze di base in materia di protezione dei dati personali con riguardo alle previsioni di cui al Regolamento UE 2016/679 – GDPR.

✓ Approfondimenti sulla normativa in materia di Sicurezza sul lavoro.

Il presente Piano della formazione potrà essere, inoltre, integrato e completato da ulteriori programmi settoriali, a fronte di specifiche esigenze formative che dovessero emergere nel corso dell'anno, attualmente non prevedibili. A tal riguardo, si cercherà di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche, realizzate presso i singoli settori, anche attraverso la rete dei referenti della formazione.

Risorse stanziare

Le risorse stanziare nel Bilancio per la formazione del personale, di prossima approvazione, ammontano complessivamente ad €. 3.000,00, (formazione discrezionale ed obbligatoria). Esse sono gestite in forma congiunta dai Responsabili di Settore, al fine di autorizzare la partecipazione ai corsi del personale interessato, previa assunzione di atto gestionale di impegno di spesa a cura del competente funzionario.

Saranno, peraltro, presi in considerazione i numerosi corsi promossi gratuitamente da Enti diversi, che non comportano impegno di spesa. Una parte rilevante delle attività formative è rappresentata dai corsi attivati dall'Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali, cui il Comune di Trecase aderisce. Tale associazione predispose un programma formativo gratuito dedicato agli Enti Locali, realizzato in collaborazione con la rete di esperti ASMEL, Università e Organismi di Certificazione / Accredia a cui i dipendenti partecipano tramite piattaforme eLearning.

Programma formativo

Verrà promossa, come lo scorso anno, la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovracomunali, da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza (SNA, ANCI, ANUSCA, IFEL, ASMEL, FORMEZ). Tenuto conto dell'attuale contesto di riforme in tema di transizione digitale, la priorità quest'anno sarà data all'attuazione di programmi volti all'alfabetizzazione informatica. Fra i principali obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza c'è, infatti, l'accelerazione del processo di trasformazione tecnologica e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

Il Dipartimento della funzione pubblica, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione descritti, promuove interventi formativi rivolti alle amministrazioni per il rafforzamento delle competenze di base dei dipendenti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa.

In questo senso è previsto il proseguimento del progetto promosso dall'Ufficio per l'innovazione e la digitalizzazione del Dipartimento della Funzione Pubblica "Syllabus - Competenze digitali per la PA", uno strumento che consente ai dipendenti iscritti dall'ente di procedere all'auto-verifica delle proprie competenze digitali, attraverso un test iniziale, che, a seconda dell'esito, indirizza l'utente verso un percorso formativo "personalizzato" sulla base delle carenze rilevate.

Syllabus è uno strumento in continua evoluzione, che prevede un catalogo di contenuti gratuiti e in costante aggiornamento, in collaborazione con grandi player pubblici e privati: un hub digitale per la formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi.

L'Amministrazione ha registrato sulla piattaforma i propri dipendenti che hanno partecipato all'iniziativa misurando le proprie competenze sui seguenti ambiti:

1. Dati, informazioni e documenti informatici
2. Comunicazione e condivisione
3. Sicurezza
4. Servizi on-line
5. Trasformazione digitale

Il personale ha accesso alla piattaforma Syllabus attraverso la propria identità digitale (SPID, CIE, CNS, eIDAS). Dopo aver svolto il test di autovalutazione, sulla base delle conoscenze possedute sui 5 diversi ambiti raggruppate secondo tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato), ogni dipendente ha ricevuto una proposta formativa su misura per l'ampliamento delle skills.

Da quest'anno Syllabus si arricchisce di una nuova sezione, il *Fascicolo formativo del dipendente*, dedicata alla raccolta e alla valorizzazione dei dati sulla formazione svolta sulla piattaforma, con l'obiettivo di esporre sinteticamente e in tempo reale i risultati di apprendimento conseguiti e le competenze sviluppate grazie alla fruizione dei contenuti formativi.

La sezione - raggiungibile da ogni utente dopo l'autenticazione attraverso il paragrafo "Fascicolo formativo" presente nella prima pagina oppure attraverso la voce "Fascicolo" posta nel menu in alto a destra - comprende diverse pagine di riepilogo, offrendo una vista sia degli avanzamenti in termini di livello di padronanza nelle competenze, sia sul tempo impiegato nella formazione. In particolare, ciascun dipendente registrato su Syllabus può verificare anche graficamente l'andamento della crescita delle sue competenze (confronto tra il livello di competenza "in entrata" e quello "in uscita", raggiunto dopo aver fruito della formazione) nelle diverse aree tematiche previste dal catalogo formativo (digitale, ecologica e amministrativa).

È disponibile per ogni programma formativo assegnato, una visione aggregata sui test di verifica delle competenze svolti in piattaforma, con la possibilità di scaricare il relativo report e un quadro delle competenze acquisite e dei connessi badge ottenuti.

Ciascun dipendente, inoltre, può verificare il tempo complessivo investito nelle attività di formazione in termini di ore e minuti, anche ai fini del raggiungimento – con la sola formazione Syllabus – dell'obiettivo formativo indicato nella Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 23 marzo 2023 (almeno tre giorni di formazione/anno).

Si prevede l'inserimento di ulteriori corsi di formazione sulla Transizione ecologica e Cyber security, materie di approfondimento oggetto del programma di offerta formativa erogata dal Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi della Sna e di FormezPa. Inoltre si evidenzia che la Città Metropolitana di Napoli con accordo sottoscritto con l'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID), ha aderito, in qualità di Soggetto sub attuatore, alla realizzazione della Misura 1.4.2 del PNRR denominata "Citizen inclusion – miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali". La misura 1.4.2 del PNRR ha come obiettivo il miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali per tutti i cittadini, anche attraverso la diffusione di competenze e strumenti specifici all'interno della Pubblica Amministrazione. Tra gli interventi previsti per il perseguimento di tale finalità figura la formazione dei dipendenti degli Enti Locali del territorio della Città Metropolitana di Napoli sui temi dell'accessibilità ai contenuti digitali.

Sarà, inoltre, possibile organizzare interventi formativi anche con risorse interne, ed è fatto salvo il processo di autoformazione e da aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico a siti istituzionali o specialistici. Per ulteriori approfondimenti individuali, il personale dispone, infatti, di alcuni abbonamenti on line a riviste specializzate su cui è possibile fruire della rassegna stampa, aggiornamenti normativi, consultazione delle soluzioni a quesiti frequenti per la corretta gestione dei principali adempimenti degli enti locali, oltre allo scadenario degli adempimenti mensili distinti per ufficio e schemi operativi di riferimento.

Particolare attenzione verrà dedicata alla "**PA digitale 2026**", la piattaforma che consente alle amministrazioni di richiedere i fondi del PNRR destinati alla transizione digitale, rendicontare l'avanzamento dei progetti e ricevere assistenza. I principali obiettivi da raggiungere sono:

1. La migrazione verso servizi cloud qualificati. Il cloud abilita il settore pubblico ad offrire servizi efficaci per cittadini ed imprese oltre che per i dipendenti della stessa PA.
2. Promozione di servizi pubblici digitali: accelerando l'adozione del sistema pagoPA (la piattaforma digitale per i pagamenti verso le Pubbliche Amministrazioni) e dell'app IO quale principale punto di contatto tra Enti e cittadini per la fruizione dei servizi pubblici digitali; promuovendo l'utilizzo da parte dei cittadini di soluzioni di identità digitale, in particolare SPID e CIE;
3. Adesione alla piattaforma digitale nazionale dati (PDND), strumento realizzato e gestito da pagoPA per conto del Dipartimento per la Trasformazione Digitale, con pubblicazione di API (*application programming interface*) "punti di accesso" che permettono di interagire con le banche dati delle amministrazioni consentendo il miglioramento del sito web tramite ampliamento dei servizi accessibili attraverso il sito istituzionale.

Si confermano, poi, gli interventi formativi previsti dal precedente piano della formazione su tematiche specifiche dei servizi comunali, all'interno delle quali si ritiene più utile prevedere occasioni di studio e aggiornamento tecnico-professionale:

- Anticorruzione e trasparenza e relativa formazione obbligatoria in relazione alla Legge 190/2012 es.m.i.;
- Armonizzazione contabile e di innovazioni relative ai servizi economico finanziari;
- Aggiornamento in materia di procedimenti per appalto di servizi, lavori e forniture;
- Benefici a terzi, sovvenzioni, contributi, sussidi e procedimenti relativi;
- Aggiornamenti in materia tributaria;
- Corsi di aggiornamento per i servizi demografici indetti da ANUSCA e SNA;
- Aggiornamenti in materia di Protocollo informatico, gestione flussi documentali e Amm.ne Digitale;
- Aggiornamenti in materia di gestione personale enti locali, CCNL, assunzioni ecc.;
- Aggiornamenti in materia di commercio/Suap;
- Aggiornamenti vari in materia di Codice della Strada e per procedimenti della Polizia Locale per il personale addetto;
- Aggiornamenti in materia di Edilizia, Urbanistica ed Ambiente;
- Aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro e relativo testo Unico;
- Aggiornamenti su procedure e programmi informatici in dotazione agli uffici;
- Aggiornamenti in materia di semplificazione amm.va, digitalizzazione e gestione procedimenti di competenza dei vari servizi ed uffici.

-Aggiornamento in materia di Diritto amministrativo, con particolare riguardo ai Provvedimenti del Comune ed alla gestione dei procedimenti;

-Corsi di formazione su programmi informatici;

-Nuovo Codice Contratti Pubblici;

-Aggiornamenti in materia di notifiche per il personale addetto;

-Formazione in materia di etica, integrità e di altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;

Sarà dato, inoltre, spazio alle iniziative per il miglioramento dei comportamenti relazionali sul luogo di lavoro, tramite approfondimenti sulle seguenti tematiche:

-Pari opportunità: promozione cultura antidiscriminatoria e diversità di genere;

-Formazione ed aggiornamento del CUG: acquisizione competenze nelle materie di competenza e sulle buone pratiche per la promozione del benessere organizzativo nei luoghi di lavoro. Diffusione nell'ente dell'informazione sull'attività del comitato;

-Aggiornamento sul nuovo contratto collettivo del comparto Funzioni locali CCNL 16/11/2022;

- Corsi a seguito di mobilità, nuove assunzioni, per riqualificazione e adeguamento competenze.

Modalità e regole di erogazione della formazione

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

1. Formazione in aula

2. Formazione attraverso webinar

3. Formazione in streaming

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Responsabile deve confermare, autorizzando la rinuncia.

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

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati costituisce una buona pratica che ogni Responsabile deve sollecitare.