



# COMUNE DI FISCAGLIA

## PROVINCIA DI FERRARA

**Deliberazione n° 86**  
**in data 05-09-2024**

### Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

---

**Oggetto:**

MODIFICA SEZIONE 3.3 DEL PIAO 2024/2026 PER AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

---

L'anno duemilaventiquattro e questo dì cinque del mese di settembre, a seguito di invito diramato dal Sindaco, si è riunita, nella Casa Comunale, alle ore 19:45 la Giunta del Comune di Fiscaglia e, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Ordinamento delle Autonomie Locali, dallo Statuto Comunale e dal Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano presenti:

TOSI FABIO	Sindaco
SOVRANI FRANCESCO	Vice Sindaco
BIGONI DEBORA	Assessore
BUZZONI ROBERTO	Assessore
GUERCI CHIARA	Assessore

Presenti	Assenti
Presente	
Presente	
Presente	
Presente	
Presente	

Assiste il Vice Segretario Comunale, Dr. PAPARELLA FRANCESCO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, TOSI FABIO, nella sua qualità di Sindaco del Comune suddetto, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione di G.C. n. 92 del 17.08.2023, successivamente modificata con deliberazione di G.C. n. 4 del 25/01/2024 si è provveduto ad approvare il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026;

Preso atto che tale atto di programmazione risulta confluito nel PIAO 2024/2026, approvato con deliberazione di G.C. n. 33 del 15/04/2024;

Vista la deliberazione n. 71 del 19/07/2024 con la quale si è provveduto ad effettuare una modifica della programmazione triennale del fabbisogno del personale contenuta nel PIAO 2024/2026;

Rilevato che, a seguito delle modifiche effettuate, la programmazione del fabbisogno del personale vigente è la seguente:

### ANNO 2024

Soppressione del posto di Ausiliario (ex A ora Area Operatori) presso il Settore AA.GG. a decorrere dalla data di pensionamento.
--

Assunzione di 1 Agente di Polizia Locale mediante mobilità per interscambio
---

Copertura fino al 31/12/2024 del posto di Specialista in Attività di vigilanza mediante convenzione ai sensi dell'art. 1 comma 124 della L. 145/2018 per l'utilizzo a tempo parziale per 12 ore settimanali di dipendente di altro comune;
--

A completamento del piano triennale 2023/2025:
--

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Progressione verticale ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL 2019/2021 per uno Specialista in attività tecniche (ex D) Area dei Funzionari ed EQ;</li><li>- Progressione verticale ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001 per un Istruttore Amministrativo Contabile (ex C) Area degli Istruttori</li></ul> |
|---|

### ANNO 2025

sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;
---

### ANNO 2026

sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;
---

Rilevato che risultano essere sorti nel frattempo fatti ed esigenze sopravvenute, per le quali si rende necessaria la modifica del piano stesso;

Vista in particolare la determinazione n. 356 del 21/05/2024 con la quale si è preso atto delle dimissioni volontarie dal servizio di n. 1 Specialista in attività amministrativo contabili presso il Settore SUAP-CED, con decorrenza 15/06/2024;

Vista la volontà di questa amministrazione di procedere alla sostituzione in tempi brevi mediante lo scorrimento della vigente graduatoria di Specialista in attività amministrativo contabili approvata con determinazione n. 151 del 01/03/2024, e previo esperimento della mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001;

Ritenuto quindi di dover modificare la sezione 3.3 del PIAO 2024/2026, inserendo nella programmazione del fabbisogno dell'anno 2024 la sostituzione del posto di Specialista in Attività Amministrativo contabili presso il Settore SUAP/CED, mediante scorrimento, previa mobilità obbligatoria ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001, della graduatoria approvata con determinazione n. 151 del 01/03/2024;

Vista la determinazione n. 493 del 23/07/2024 con la quale si è proceduto al ricalcolo delle capacità assunzionali di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione anno 2023;

Preso atto che il comune di Fiscaglia, con la percentuale del 16,72%, si colloca nella fascia dei comuni virtuosi, per cui la capacità assunzionale complessiva per l'anno 2024, risulta essere pari a € 2.255.604,52;

Rilevato che gli oneri derivanti da tale assunzione risultano già stanziati negli appositi capitoli del Bilancio 2024/2026 e la spesa complessiva di personale non supera i limiti previsti dalla normativa vigente;

VISTO il Parere di regolarità tecnica favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ad esito del controllo attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il Parere di regolarità contabile favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, attestante la regolarità contabile del presente atto in relazione agli effetti diretti e/o indiretti che lo stesso produce sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, ai sensi degli articoli 49, 147, comma 1 e 147-bis del Decreto legislativo 18/08/2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni e dato atto che i suddetti Pareri sono allegati al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;

VISTA l'allegata asseverazione del revisore (verbale n. 18 del 29/08/2024) relativamente al rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio resa ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 unitamente al parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL 16/11/2022 con nota prot. 18679 del 29/08/2024;

VISTI:

.. il vigente R.O.U.S.

.. il D. Lgs. n. 267/2000

.. il D. Lgs. n. 165/2001

.. il vigente CCNL 21/5/2018 del comparto Funzioni Locali;

Con votazione unanime, favorevole, resa nelle forme di legge

### **DELIBERA**

Per tutte le considerazioni in premessa alle quali integralmente si rinvia:

1) di modificare la sezione 3.3 del PIAO 2024/2026, come da allegato alla presente deliberazione, inserendo nella programmazione del fabbisogno dell'anno 2024 la sostituzione del posto di Specialista in Attività Amministrativo contabili presso il Settore SUAP/CED, mediante scorrimento, previa mobilità obbligatoria ex art. 34-bis D. Lgs. 165/2001, della graduatoria approvata con determinazione n. 151 del 01/03/2024;

2) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento di spesa del personale (spesa potenziale massima);

3) di procedere alla ripubblicazione integrale del PIAO 2024/2026 contenente le modifiche sopra evidenziate nel Portale PIAO gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica e nell'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001;

4) di dare atto che il suddetto provvedimento potrà essere adeguato e /o modificato in base a sopraggiunte e/o nuove esigenze dell'Amministrazione, adeguatamente motivate nonché in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche normative in materia di facoltà assunzionali e di spesa;

5) di dare atto che sul presente provvedimento è stata acquisita l'asseverazione del revisore del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio resa ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 unitamente al parere favorevole ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001 (allegato);

6) di pubblicare la presente deliberazione in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

7) di trasmettere copia del presente provvedimento alle RR.SS.UU. ed alle OO.SS;

DELIBERA, altresì,

con separata ed unanime votazione, favorevole, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile tenuto conto, della necessità dell'ente di dotarsi di professionalità al suo interno

## ALLEGATO A) SEZIONE 3.3 PIAO 2024/2026 AGGIORNATA

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 92 del 17/08/2023, successivamente modificata con deliberazione di G.C. n. 4 del 25/01/2024 è stato approvato il Piano del Fabbisogno di Personale 2024/2026. Si riporta in questa sezione una sintesi relativa alla programmazione strategica delle risorse umane e la strategia di copertura del fabbisogno

#### 3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Reclutamento del personale

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	<p><b>1) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale, si rileva che:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 16,72%</li><li>▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;</li><li>▪ Il comune si colloca entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026 (vedi conteggi come da allegato C);</li><li>▪ Situandosi in una fascia di particolare virtuosità, la quota di incremento della spesa di personale è calcolata sulla spesa di personale sostenuta nell'anno 2018, nella percentuale di cui alla Tabella 2 del decreto attuativo, in quanto il valore estremamente positivo di virtuosità comporta fino al 2024 l'applicazione del meccanismo di crescita graduale degli spazi assunzionali previsto dall'art. 5, comma 1.</li></ul>
---	---

- Il dato conclusivo restituisce un valore che si determina sommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di 1.790.162,32 € un incremento di 465.442,20 €, pari al 26,00%, per un totale di spesa massima consentita pari a Euro 2.255.604,52 €;

Si rileva pertanto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### **b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Si riscontra che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) e dal DL 152/2021 art. 31bis comma 1*, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 2.073.048,88
---

spesa di personale, ai sensi del comma 557 e seguenti Legge 296/2006, presunta per l'anno 2024: Euro 1.888.419,57
---

#### **c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 0,00
---

Spesa per lavoro flessibile presunta per l'anno 2024: Euro 0,00
---

#### **d) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, conservate agli atti, con esito negativo.

#### **e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **2) stima del trend delle cessazioni:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: n. 1 ex Ausiliario cat. A – Settore AA.GG. – ora Area degli Operatori

Con determinazione n. 356 del 21/05/2024 si è preso atto delle dimissioni dal servizio di 1 Specialista in attività amministrativo contabili presso il settore SUAP/CED.

ANNO 2025: nessuna informazione su cessazioni previste

ANNO 2026: nessuna informazione su cessazioni previste;

### **3) stima dell'evoluzione dei fabbisogni**

Si prevede nell'anno 2024 procedere alla temporanea copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di Specialista in Attività di Vigilanza tramite convenzione ai sensi dell'art. 1, comma 124 della L. 145/2018 per l'utilizzo a tempo parziale di un dipendente di altra amministrazione;

A seguito delle dimissioni dal servizio di 1 Specialista in attività amministrativo contabili presso il Settore SUAP/CED si prevede nel corso del 2024 la sua sostituzione mediante scorrimento di graduatoria vigente.

Inoltre risultano programmate n. 2 progressioni verticali già previste nel piano dei fabbisogni dell'anno 2023, il cui iter non è ancora concluso:

- progressione verticale ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL 2019/2021 per uno Specialista in attività tecniche (ex D) Area dei Funzionari ed EQ;
- progressione verticale ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. N. 165/2001 per un Istruttore Amministrativo Contabile (ex C) Area degli Istruttori.

Nell'anno 2024 è stata inoltre autorizzata una mobilità per interscambio di 1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori.

Per gli anni 2025 e 2026 non sono previste nuove assunzioni.

### **4) certificazioni del revisore dei conti**

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 29 del 02/08/2023 e verbale n. 1 del 16/01/2024, nonché, per le modifiche effettuate, con verbale allegato.



STRATEGIA DI  
COPERTURA  
DEL  
FABBISOGNO

**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**

*Si conferma l'attuale organizzazione e distribuzione delle figure presenti nei vari Settori.*

**b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

Si prevede per l'anno 2024 l'assunzione di n. 1 Specialista Attività amministrativo contabili da assegnare al Settore SUAP/CED procedendo in ordine con:

- mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001;
- scorrimento di valida graduatoria concorsuale pubblica.

**a) assunzioni mediante mobilità volontaria**

Per l'anno 2024 è stata effettuata una mobilità per interscambio di 1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori.

**b) Progressioni verticali di carriera**

Si prevede nel 2024 la conclusione delle procedure già previste nella programmazione 2023 per i seguenti profili:

- progressione verticale ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL 2019/2021 per uno Specialista in attività tecniche (ex D) Area dei Funzionari ed EQ;
- progressione verticale ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. N. 165/2001 per un Istruttore Amministrativo Contabile (ex C) Area degli Istruttori.

**c) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile**

Nessuna

**d) Assunzioni mediante stabilizzazione di personale**

Nessuna

### **3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – Piano della Formazione**

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Soprattutto negli ultimi anni, 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.

Al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, l'Ente programma annualmente l'attività formativa

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì 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.

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”;
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che ribadiscono l'importanza di una pianificazione strategica delle conoscenze e dei saperi e 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; 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 Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, 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:
    - a) 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.
    - b) 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;
  - D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".

### **Soggetti coinvolti:**

Le unità ad Elevata Qualificazione sono coinvolte nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

Tutti i dipendenti dell'Ente, attraverso il confronto con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del CCNL del 16 novembre 2022, sono chiamati ad un confronto in relazione alle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione 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 e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera i) del sopra richiamato Contratto Collettivo.

Una figura cardine tra i soggetti coinvolti è rappresentata dai Docenti, che possono essere individuati sia tra in personale interno che tra soggetti esterni dotati di comprovata competenza ed esperienza.

I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni di Elevata Qualifica e/o nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi.

La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

### **Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

Aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità

- Formazione in merito alle politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione e tematiche settoriali sempre in materia di anticorruzione, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione
- Attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento
- Formazione in merito al rispetto dei principi del Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 e del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (c.d. Codice della Privacy)

- Formazione finalizzata alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive
- Sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale
- Formazione in materia di salute e sicurezza

### **Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

Oltre all'attivazione di corsi di formazione, sia in presenza che in modalità webinar, durante l'orario lavorativo, l'Ente assicura il rispetto di quanto previsto dall'articolo 47 del CCNL del 16/11/2022, e in particolare del comma 2 del citato articolo, che prevede, per i lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione (compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno, la possibilità di accedere a congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio.

### **Risorse disponibili**

Al fine di dare attuazione agli obiettivi in materia di formazione e sviluppo delle competenze di tutto il personale della pubblica amministrazione, il 1° febbraio 2022 ha preso avvio il programma di assessment e formazione digitale, così come previsto dal Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese".

Le amministrazioni pubbliche sono parte attiva del programma, informando i propri dipendenti e promuovendo gli interventi formativi a partire da una riflessione sistematica sulle priorità strategiche e sugli effettivi fabbisogni di competenze.

Il Dipartimento della funzione pubblica mette a disposizione di tutte le amministrazioni la piattaforma "Syllabus-Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" che consente ai dipendenti abilitati dalle singole amministrazioni di accedere all'autovalutazione delle proprie competenze. In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma propone ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza rilevati e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende, pubbliche e private, del settore tecnologico. Alla fine di ogni percorso formativo, la piattaforma rilascia un attestato individuale.

Con la realizzazione della piattaforma Syllabus, il Dipartimento della funzione pubblica ha creato un nuovo ambiente di apprendimento: intuitivo e semplice, ispirato alle più diffuse piattaforme di formazione e entertainment.

La partecipazione all'iniziativa non ha costi, né per le amministrazioni, né per i singoli dipendenti. Per le persone, il programma rappresenta una occasione di investimento sul proprio percorso professionale; per le amministrazioni, una grande opportunità di crescita per il loro sistema di competenze organizzative, finalizzata a fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

**Il Sindaco**  
**TOSI FABIO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**Il Vice Segretario Comunale**  
**Dr.PAPARELLA FRANCESCO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.