

COMUNE DI TRIPI - ABAKAINON
OBIETTIVO TRASVERSALE

Responsabile	Aree					
Tutti	Tutte					
Titolo Obiettivo:	RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO					
Descrizione Obiettivo:	L'art. 4-bis (rubricato "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni") del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023, stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonche' ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.					
Descrizione delle fasi di attuazione:						
1	Analisi scostamenti dai tempi di pagamento					
2	Coordinamento tra aree/servizi per migliorare la gestione delle tempistiche					
3	Controllo e pubblicazione trimestrale dell'andamento dei pagamenti					
INDICATORI DI RISULTATO						
Efficacia Quantitativa		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali		100%				
Efficacia Temporale		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali		Dic. 2025				
Efficienza Qualitativa		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
Rispettare le tempistiche previste dalla legge		100%				

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Resposabile		AREE				
Tutti		Tutte				
Titolo Obiettivo:		La formazione dei dipendenti quale leva strategica per il potenziamento delle risorse umane				
Descrizione Obiettivo:		<p>La formazione e il continuo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione come le più recenti disposizioni legislative e contattuali confermano. Il trasversale proliferare degli interventi legislativi, infatti, impone una logica di continuo aggiornamento per poter far fronte, proficuamente, ai nuovi adempimenti richiesti alle amministrazioni pubbliche, favorendo, dunque, percorsi di formazione e crescita per garantire un livello qualitativo necessario per la struttura comunale (nei limiti, certo, di risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili). In questo contesto l'Ente, in armonia col vigente panorama legislativo, si pone l'obiettivo di approvare e applicare un Piano della Formazione (quale sezione, tra l'altro, del nuovo documento di programmazione, c.d. PIAO), per favorire la crescita dei dipendenti in linea con il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione che, accanto alla formazione obbligatoria, incentiva la formazione specifica e lo sviluppo delle competenze trasversali, sia per dipendenti con funzioni dirigenziali che per il personale ad esso assegnato.</p>				
		Tempi di realizzazione		2024	2025	2026
					X	
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria	5	Attuazione del Piano formativo			
2	Definizione del fabbisogno delle competenze tecniche					
3	Rilevazione del fabbisogno delle competenze trasversali					
4	Predisposizione del Piano della formazione					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
N. ore di formazione x ciascun dipendente		40 h				
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
Realizzazione complessiva attività		dic-25				

COMUNE DI TRIPI - ABAKAINON

RESPONSABILE		OBIETTIVO OPERATIVO	
Responsabile Area Amministrativa		AREA	collegamento con rpp
Area Amministrativa			
FINALITA'		D. Lgs. n. 222/2023 - Inclusione sociale e accessibilità	
Descrizione obiettivo		Le tematiche concernenti la tutela della disabilità, l'inserimento nel mondo del lavoro e, in generale, l'inclusione sociale e l'accessibilità da parte delle persone con disabilità, hanno assunto carattere fondamentale per la P.A., anche nei più recenti interventi legislativi. L'accessibilità, in particolare, quale concreta possibilità di accesso e fruibilità - su base di eguaglianza con gli altri - dell'ambiente fisico e dei servizi pubblici, è elemento di particolare attenzione per l'Amministrazione. Al fine di garantire, infatti, l'accessibilità alla Pubblica Amministrazione da parte delle persone con disabilità e la loro piena inclusione, specie in osservanza del D. Lgs. n. 222/2023, si provvederà, nel corso dell'anno 2025, a migliorare l'accesso e la fruibilità dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici e dei servizi elettronici.	
1	Coinvolgimento delle associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore.	6	
2	Attività di ricognizione, valutazione e apprezzamento della situazione di fatto e di quanto dover porre in essere.	7	
3	Programmazione progetti specifici per migliorare l'accesso e la fruibilità di una P.A. al servizio di ogni cittadino	8	
4		9	
5		10	
INDICI DI RISULTATO			
Efficacia Quantitativa		ATTESO	RAGGIUNTO
Realizzazione complessiva delle attività di ricognizione, valutazione e apprezzamento della situazione di fatto e di quanto dover porre in essere.		100%	Scost.
Efficacia Temporale		ATTESO	RAGGIUNTO
Realizzazione complessiva delle attività di ricognizione, valutazione e apprezzamento della situazione di fatto e di quanto dover porre in essere.		dic. 25	Scost.
Efficacia Qualitativa		ATTESO	RAGGIUNTO
			Scost.

COMUNE DI TRIPI _ ABAKAINON
OBIETTIVO TRASVERSALE

Responsabile		Aree				
Tutti		Tutte				
Titolo Obiettivo:		Adempimenti PNRR				
Descrizione Obiettivo:		L'obiettivo è quello di mantenere gli impegni assunti in fase di accettazione dei finanziamenti, rispettando il cronoprogramma degli interventi e dei tempi di rendicontazione sulla piattaforma REGIS o su piattaforma diversa.				
Descrizione delle fasi di attuazione:						
1	Rispetto cronoprogramma di interventi e di rendicontazione					
#RIF!						
INDICATORI DI RISULTATO						
Efficacia Quantitativa		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
Rispetto cronoprogramma di interventi e di rendicontazione		100%				
Efficacia Temporale		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
Rispetto cronoprogramma di interventi e di rendicontazione		Dic. 2025				

OBIETTIVO STRATEGICO INTERSETTORIALE				
RESPONSABILE	SETTORE	FINALITA'		
Tutti	TUTTI			
Titolo Obiettivo:	Attuazione delle norme previsto dal Piano Anticorruzione e Trasparenza			
Descrizione Obiettivo:	L'obiettivo prevede l'attuazione delle misure previste nel vigente Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.			
Descrizione delle fasi di attuazione:				
1	Publicazione di tutti i dati di competenza di ogni referente			
2	Attuazione delle misure previste nel piano di prevenzione della corruzione per le fattispecie di rischio afferenti i sincoli uffici			
INDICATORI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
% dati da pubblicare		100%		
Attuazione del piano		100%		

COMUNE DI TRIPI _ ABAKAINON

OBIETTIVO OPERATIVO				
RESPONSABILE	SETTORE	FINALITA'		
Antonino Crisci	Settore IV			
Titolo Obiettivo:	Lotta all'evasione fiscale			
Descrizione Obiettivo:	L'obiettivo che si intende raggiungere è quello di pagare tutti per pagare meno. Verrà ridotta la morosità, attraverso l'emissione dei ruoli coattivi o attraverso la dilazione dei pagamenti.			
1	Verifica dei pagamenti effettuati			
2	Verifica nuclei familiari e incrocio dei dati presenti nelle banche dati dell'ente			
3	Emissione avvisi di accertamento			
4	Attività per la riscossione, anche coattiva, dei tributi non pagati			
5				
INDICATORI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
N posizioni da verificare		100%		
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Economicità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Incremento attività di riscossione rispetto all'anno precedente		10%		

COMUNE DI TRIPI

OBIETTIVO OPERATIVO				
RESPONSABILE	SETTORE	FINALITA'		
Arch. Piero Lipari	Tecnico			
Titolo Obiettivo:				
Descrizione Obiettivo: L'obiettivo che si intende raggiungere è quello della regolamentazione dell'uso dei veicoli del parco automezzi comunali .				
1	Redazione regolamento parco automezzi comunali			
2				
3				
4				
5				
INDICATORI DI RISULTATO				
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Redazione regolamento parco automezzi comunali		dic-25		
Indici di Economicità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

Comune di TRIPI - ABAKAINON

Obiettivo operativo

RESPONSABILE		AREA		SISTEMA PREMIANTE		
Nunziatina Lombardo		Amministrativa		PREMIO	COSTO FUORI ORARIO	
Titolo Obiettivo:	Manifestazioni/eventi					
Descrizione Obiettivo:	L'obiettivo si propone di realizzare, anche in collaborazione con associazioni locali, eventi e manifestazioni durante l'intero anno.					
Servizio						
Descrizione delle fasi di attuazione:						
1	Predisposizione programma attività ed eventi, corredato da previsione di					
2	Attività propedeutica all'avvio delle manifestazioni					
3	Realizzazione del programma					
INDICI DI RISULTATO						
Efficacia Quantitativa				ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Eventi/manifestazioni da realizzare				N.10		
Efficacia Temporale				ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Realizzazione complessiva delle attività				Dic. 2025		



COMUNE DI TRIPI

Città Metropolitana di Messina

Via Francesco Todaro, 63 - 98060 TRIPI - ME
Cod. Fisc. n. 83030250837- P. I.V.A. n. 02033030830

www.comune.tripi.me.it
Tel. 0941/82014- 82376 fax. 0941/82380
michelecarbone@comune.tripi.me.it

C.U.G. - COMITATO UNICO DI GARANZIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025/2027

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia *"favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità"*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2025/2027.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. *Alla crescita ed al miglioramento*
2. *agli orari di lavoro*
3. *alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di individuare concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche*
4. *all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.*

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

DOTAZIONE ORGANICA:

L'analisi della consistenza del personale dipendente in servizio a tempo determinato ed indeterminato alla data 31/12/2024, presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI DI RUOLO E NON DI RUOLO AL 31/12/2023				
	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE
SEGRETARIO COMUNALE	1		1	100%
FUNZIONARI P.O.	1	2	3	33%
PERSONALE FULL TIME	9	4	13	69%
PERSONALE PART-TIME	2	0	2	100%
TOTALE	13	6	19	Media 68%

OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non dovranno esserci posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE:

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di *nomina*;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- incrementare la partecipazione del personale a corsi/seminari di formazione e aggiornamento;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Esso va aggiornato ogni anno, al fine di apportare eventuali integrazioni o modifiche.

Il Piano viene pubblicato all'Albo Online del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Paola Rinaldo






REGIONE SICILIANA

ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA,
DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO
DIPARTIMENTO REGIONALE LAVOROUFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PROT. 4378 del 30/04/2025

Alla Presidente del CUG
Comune di Tripi (Me)
Dott.ssa Marisa Rinaldo
marisarinaldo@comune.tripi.me.it

e pc. All'Ufficio della Consigliera di Parità
Regione Siciliana
consigliereregionale.parita@regione.sicilia.it

Prot. n...58/U... del 30/04/2025

Oggetto: PAP 2025/2027 - Riscontro richiesta parere.

Si riscontra con parere favorevole la vostra richiesta prot.2266 del 04/03/2025 relativa al PAP 2025/2027, pervenuta in data odierna.

Come azione positiva per la promozione della cultura di genere e al fine di rafforzare il concetto di uguaglianza sostanziale, si invita a declinare al femminile ruoli e incarichi ricoperti da donne, abolendo il c.d. maschile inclusivo, dando così la giusta visibilità anche a quei ruoli che tradizionalmente sono stati declinati al maschile.

Al fine di valutare l'efficacia delle azioni programmate e proposte, si chiede di conoscere se è stata svolta la prevista attività di monitoraggio e verifica, rispetto allo stato di attuazione del piano negli anni precedenti ed eventuali criticità riscontrate.

Si rammenta, inoltre, che l'art. 4 della Legge n. 162/2021, ha introdotto la certificazione della parità di genere per le imprese, con l'obiettivo di contrastare più efficacemente il gender gap.

Tale certificazione è collegata a meccanismi di premialità per le aziende che l'hanno conseguita, in caso di partecipazione a bandi di gara pubblici.

Il legislatore ha infatti ritenuto opportuno inserire il meccanismo di premialità legato alla certificazione di genere in tutti gli appalti pubblici, introducendo nel decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 (nuovo Codice dei Contratti pubblici), l'art. 108, rubricato "Criteri di aggiudicazione di appalti, servizi e forniture", che stabilisce all'art. 7 che le stazioni appaltanti - al fine di promuovere la parità di genere, devono prevedere, nei bandi gara, la maggiorazione dei punteggi per le imprese che adottino "politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere, di cui all'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 (c.d. Codice delle Pari opportunità)".

Si evidenzia che non è sufficiente una autocertificazione da parte delle aziende, ma il requisito della certificazione deve essere comprovato e vi è un obbligo preciso per le stazioni appaltanti di prevedere una maggiorazione di punteggio per le imprese che ne provano il possesso.

Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti, in considerazione che le Consigliere di parità sono impegnate in attività di sensibilizzazione nei confronti di tutti gli enti locali territoriali e di tutti quelli soggetti

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA

**ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA,
DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO
DIPARTIMENTO REGIONALE LAVORO
UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**



alla normativa sui contratti pubblici, affinché la stessa possa trovare piena attuazione nell'interesse di tutte le parti coinvolte.

La Consigliera Provinciale di Parità
(dott.ssa Mariella Crisafulli)

COMUNE DI TRIPI-ABAKAINON
(Città Metropolitana di Messina)

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL
PERSONALE 2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Indice

Premesse	3
Soggetti coinvolti	3
Programma formativo per il triennio 2025-2027	3
Modalità di erogazione della formazione	5
Risorse finanziarie	6
Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione	6
Programma formativo 2025	6

PREMESSE

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 indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

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 e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. 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 a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Ufficio Personale** E' l'unità organizzativa preposta al servizio formazione
- **Responsabili di Posizione Organizzativa**. Sono coinvolti 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.
- **Dipendenti**. Sono i destinatari della formazione.
- **Docenti**. L'ufficio personale può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati, principalmente, nelle Posizioni Organizzative e nel Segretario Comunale, 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.

PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027

L'analisi dei fabbisogni formativi rilevanti ha preso avvio dai riferimenti normativi in materia, dall'organizzazione delle risorse umane all'interno dell'Ente e dalle risorse finanziarie utilizzabili per le finalità di che trattasi.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti ai diversi Settori dell'Ente.
- **formazione obbligatoria** come in materia di anticorruzione e trasparenza.

- **formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

1. Formazione “in house” / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Si farà ricorso anche alla piattaforma Syllabus.

Nel corso della formazione, potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento. La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Responsabile di P.O. deve sollecitare.

RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto alcun limite, la previsione per le spese di formazione è affidata alle valutazioni dell'Amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il monitoraggio avverrà attraverso le apposite modalità previste nell'omonima sezione del PIAO 2025/2027, all'interno del quale viene approvato il presente Piano

PROGRAMMA FORMATIVO 2025

Corsi obbligatori nelle materie individuate dal Ministro della Pubblica Amministrazione con la direttiva del 16/01/2025, secondo le previsioni di legge ivi richiamate

In particolare, verranno garantiti, corsi in materia di:

- 1) **Sicurezza sui luoghi di lavoro;**
- 2) **Tutela della privacy;**
- 3) **Utilizzo piattaforme;**

Aggiornamento professionale dei dipendenti addetti ai diversi servizi incardinati nei Settori dell'Ente.