



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

### PREMESSE

Il Comune di Corciano riconosce il ruolo strategico della formazione e dell’aggiornamento del personale, a sostegno dei processi d’innovazione, dello sviluppo organizzativo e dei cambiamenti della Pubblica Amministrazione e la conseguente necessità, che costituisce anche un *diritto–dovere* dei dipendenti, di un’adeguata politica della formazione, qualificazione, riqualificazione e specializzazione delle risorse umane, per ottenere migliori risultati in termini di efficienza, efficacia ed economicità della struttura amministrativa.

### RIFERIMENTI NORMATIVI

Nel corso degli anni sono state emanate numerose disposizioni normative con lo scopo di favorire la programmazione e la gestione dell’attività formativa:

- Il D.Lgs. 165/2001, in particolare l’art. 1 co. 1 lett. c) che annovera tra le finalità dello stesso Testo Unico del Pubblico Impiego quella di *“realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti...”* e l’art. 7 comma 4, il quale stabilisce *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l’adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.
- La direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica del 13 dicembre 2001 sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, integrativa della circolare n. 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione pubblica;
- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD) D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, in particolare l’art. 13, in materia di formazione informatica dei dipendenti pubblici;
- Il 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...”*;
- La direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/07/2010, avente come oggetto *“Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- La L. 6 novembre 2012, n. 190, secondo la quale la formazione è una delle misure di sicurezza da prevedere nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione, quale mezzo per contrastare fenomeni distorsivi nell’esercizio delle funzioni pubbliche e l’illegalità in genere;
- Il DPR n. 62 del 2013, in particolare l’art. 15 comma 5 secondo il quale *“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 Capo VI del CCNL del Comparto Funzioni Locali sulla formazione del personale, in particolar modo l’art. 49-bis il quale sancisce che la formazione del personale ha un ruolo



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

- primario nelle strategie di cambiamento e costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale, mentre l'art. 49-ter prevede che le attività formative siano programmate nei piani della formazione del personale e che i suddetti piani individuino le risorse finanziarie necessarie;
- Il GDPR 2016/679 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 e il Responsabile Protezione Dati.

### CONTESTO

Con l'avvento della Pandemia da Covid-19, al fine di risollevere le economie degli Stati Membri, l'Unione Europea ha lanciato il programma *Next Generation EU*, meglio conosciuto come *Recovery Fund*, pacchetto da 750 miliardi di Euro costituito da sovvenzioni e prestiti, la cui componente principale è il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (*Recovery and Resilience Facility, RFF*) della durata di sei anni, dal 2021 al 2026; l'obiettivo è quello di rilanciare l'economia dell'UE, rendendola più verde e più digitale. Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) è il documento che ciascuno Stato membro deve predisporre per accedere ai fondi del Next Generation EU (NGEU).

Anche il Governo italiano ha predisposto il proprio PNRR, che descrive i progetti da realizzare, i fondi per il finanziamento degli stessi ed il calendario delle riforme necessarie all'attuazione del Piano stesso e, più in generale, alla modernizzazione del cd. *Sistema Italia*. Gli obiettivi principali del PNRR italiano sono: riparare i danni economici e sociali provocati dalla pandemia, rilanciare la produttività del Paese e la crescita dell'economia per renderla più digitale, dinamica, sostenibile e inclusiva, portare il paese verso la transizione ecologica. Il Piano si sviluppa intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale) e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni, vale a dire aree tematiche principali su cui intervenire: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute. Le Componenti sono a loro volta costituite da Investimenti e Riforme. Tra le Riforme, ai fini di questo Piano interessa particolarmente la Riforma della Pubblica Amministrazione, finalizzata a semplificare le procedure organizzative per erogare beni e servizi adeguati ai cittadini e alle imprese.

Il primo passo per l'attuazione del PNRR è stato fatto attraverso l'approvazione del Decreto Legge 31 maggio 2021 n. 77 (cosiddetto *Decreto Semplificazioni II*) denominato “*Governance del Piano nazionale di rilancio e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure*”. Successivamente, è stato approvato il “*Decreto Reclutamento Pa*” – Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”, che regola le procedure delle PP.AA. per assumere a tempo determinato gli esperti e i funzionari che lavoreranno ai progetti del PNRR e per conferire incarichi di consulenza con sistemi più rapidi ed efficaci.



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

Il Ministro della Pubblica Amministrazione, Renato Brunetta, in una nota indirizzata a tutte le Pubbliche Amministrazioni, afferma che il PNRR *“individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell’innovazione nella Pubblica Amministrazione”* ed invita tutte le amministrazioni a promuovere interventi formativi, dal momento che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili solo mediante un grande investimento sul capitale umano.

Alla luce di quanto sopra, il 10 marzo 2021 è stato firmato il *“Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”* da parte del Presidente del Consiglio, Mario Draghi, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Renato Brunetta e i Segretari Generali delle sigle sindacali CGIL, CISL e UIL. Il patto rientra, insieme al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), tra le azioni di rilancio del Paese per la modernizzazione del *“Sistema Italia”* e per l’incremento della coesione sociale: il processo di rinnovamento passa necessariamente nell’implementazione della flessibilità organizzativa delle Pubbliche Amministrazioni e della loro rapidità di azione. In tale contesto, diventa imprescindibile la valorizzazione delle persone, attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale; il Patto individua nella formazione un *“diritto-dovere soggettivo del dipendente pubblico”* e un *“investimento organizzativo necessario”* nell’ambito delle politiche del lavoro pubblico. L’obiettivo è definire una nuova Pubblica Amministrazione, migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese partendo dalla valorizzazione delle persone, anche attraverso percorsi di *reskilling*, vale a dire maturando nuove competenze più aderenti alle attuali necessità della Pubblica Amministrazione, di *upskilling*, ovvero ampliando le proprie capacità per accrescere e professionalizzare il proprio contributo, nonché di pieno perseguimento delle pari opportunità.

### OBIETTIVI

La formazione e l’aggiornamento rappresentano, anche per tutto quanto sopra illustrato, un’opportunità e al contempo una necessità di crescita e di cambiamento della cultura amministrativa per il personale comunale, oltre ad essere importanti strumenti per l’assolvimento delle funzioni assegnate, per l’evoluzione delle professionalità e per fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo, nonché di conoscenza continua e corretta delle variazioni normative che intercorrono nel tempo.

Gli interventi formativi che questo ente si propone di organizzare si propongono quindi di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- Adeguamento e conoscenza delle innovazioni normative e tecnologiche da parte di tutti i dipendenti in base al profilo professionale posseduto;
- Sviluppo delle competenze necessarie al buon funzionamento dell’Amministrazione comunale, anche in relazione agli obiettivi prefissati;
- Diffusione della cultura della trasparenza e della integrità della azione amministrativa in funzione della prevenzione del rischio corruttivo all’interno dell’ente;

L’attività di formazione deve essere programmata in collegamento con la programmazione delle assunzioni, al fine di creare figure professionali qualificate;



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

L'Ente intende garantire il più ampio tasso di copertura possibile in termini di formazione erogata al personale comunale, pertanto provvede annualmente ad una rilevazione dei fabbisogni formativi mediante un'indagine presso le singole aree.

Pertanto, per l'anno 2022, al fine di effettuare un'esaustiva ricognizione delle esigenze formative, è stato chiesto ai Responsabili di Area di sottoporre all'Ufficio Personale eventuali tematiche per le quali ritengano opportuna una specifica attività formativa. Ciò consente anche di formulare suggerimenti di argomenti da trattare nelle giornate di studio organizzate dagli Enti con i quali il Comune di Corciano è convenzionato.

Alla rilevazione hanno risposto:

- l'Area Amministrativa, che ha chiesto in particolare la partecipazione a corsi di formazione specifica in materia di URP, servizi cimiteriali, digitalizzazione, statistica e privacy;
- l'Area Cultura, Turismo e Sviluppo del Territorio, che ha chiesto la partecipazione a corsi di formazione in materia di attività produttive, commercio su aree pubbliche, gestione e valorizzazione dei beni culturali;
- il Comando di Polizia Locale, che ha chiesto la partecipazione a corsi di formazione in materia di infortunistica stradale, tutela delle vittime di violenza domestica e di genere, controllo sulle attività commerciali e pubblici esercizi e notificazione degli atti e responsabilità del messo comunale.

### IL PIANO DELLA FORMAZIONE

**IL PIANO DI FORMAZIONE** è il documento formale, di carattere autorizzativo e programmatico, nel quale l'Ente illustra il progetto esecutivo, cioè le azioni formative che intende effettuare e il relativo piano finanziario.

Nell'attuazione delle attività formative, l'Ente considera prioritari gli interventi derivanti da obblighi di legge e quelli riconducibili al programma di mandato, nonché le attività formative a carattere particolarmente innovativo, fino alla concorrenza della spesa all'uopo stanziata in Bilancio.

Il Servizio Personale, di concerto col Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'Ente, elabora e predispone il Piano della Formazione, ha cura di presentarlo al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Comune di Corciano per l'acquisizione del relativo parere, alle Rappresentanze Sindacali in quanto oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 lett. i) del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2018-2021, e alla Giunta Comunale per acquisirne l'approvazione.

### METODOLOGIE FORMATIVE

Il Piano si articola su due direttrici programmatiche:

**a) La formazione per lo sviluppo delle competenze generali:**



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

si tratta di interventi formativi orientati a fornire le competenze che servono per operare all'interno di un'organizzazione che cambia, a comprendere senso e finalità, a migliorare la qualità della relazione con gli altri, a svolgere responsabilmente il proprio ruolo, a favorire una cultura dell'integrazione interfunzionale e di lavoro di squadra.

### **b) L'aggiornamento per lo sviluppo delle competenze specialistiche e gestionali:**

si tratta di interventi formativi orientati a fornire le competenze che servono per svolgere, migliorare, innovare le attività proprie dei Settori/Servizi/Staff di competenza, tenendo conto dell'attribuzione di nuove competenze per effetto di disposizioni di legge, che implicano conoscenze e capacità particolari e per accrescere momenti di confronto ed interscambio al fine di stimolare le capacità di iniziativa nei dipendenti.

### RISORSE FINANZIARIE

L'art. 57 del D.L. 124/2019 ha abolito, con decorrenza dall'anno 2020, alcuni limiti di spesa, tra cui quello previsto dall'art. 6 co. 13 del D.L. 78/2010 recante "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*", convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 30 luglio 2010, il quale prevedeva che "*a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del c. 3 dell'art. 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti, per attività (esclusivamente) di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009*".

Il budget attribuito alla Formazione è assegnato al Responsabile dell'Area Segreteria Generale.

In considerazione delle necessità rilevate all'interno dell'Ente, tale budget ha uno stanziamento per l'anno 2022 di € 18.500,00 e viene destinato a finanziare le iniziative formative di tutto il personale dell'Ente.

Anche per l'anno 2022, il Comune di Corciano ha aderito alla convenzione proposta dal Consorzio "Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica", Ente che svolge attività di formazione continua dei dipendenti pubblici a tutti i livelli di qualifica, compresa la dirigenza, formazione e aggiornamento dei componenti degli organi di indirizzo politico ed amministrativo. A tale scopo, a titolo di mero rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento delle attività formative a cui tutti i dipendenti di tutte le Aree Funzionali del Comune di Corciano possono partecipare, sono stati impegnati € 3.500,00 sul capitolo di bilancio destinato al finanziamento delle iniziative formative.

In attuazione della normativa e così come dispone il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) del Comune di Corciano, verranno svolte delle giornate formative in materia di trasparenza e anticorruzione, rivolte alla generalità dei dipendenti, per le quali verranno stanziati risorse per Euro 1000,00.



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

Sono inoltre finanziate con risorse ulteriori a quelle sopra indicate, particolari attività di formazione, anche obbligatoria, destinate a specifiche categorie di lavoratori, come ad esempio il personale educativo dell'asilo nido comunale e la squadra manutentiva esterna, o in specifiche materie, quali la sicurezza sul lavoro e l'aggiornamento in materia di privacy. Tali attività di formazione sono finanziate con risorse assegnate alle aree di appartenenza, o sono erogate da soggetti terzi a titolo gratuito. Infine, agli operatori dei Servizi Demografici è data la possibilità di partecipare agli eventi formativi organizzati da ANUSCA, l'Associazione Nazionale degli Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe, a cui il Comune di Corciano è associato.

Al fine di assicurare un'equa distribuzione delle opportunità formative tra i dipendenti, le residue risorse finanziarie a disposizione dell'Ufficio personale, pari ad € 14.000, saranno utilizzate a favore del personale assegnato alle Aree funzionali ripartendo il budget, in linea di massima, proporzionalmente al numero di dipendenti assegnati a ciascuna (al netto del personale operaio e del personale educativo).

A seguito della Delibera di Giunta Comunale n. 158 del 26/10/2020, con la quale sono state modificate le attribuzioni di funzioni e di servizi ed è stato approvato il nuovo piano di assegnazione delle risorse umane, la nuova struttura organizzativa dell'Ente si articola nel seguente modo:

### **1 - Area Amministrativa:**

Affari Generali - Personale (trattamento economico) - Servizi Demografici - Comunicazione e privacy - Controllo qualità - Servizio Contratti e Concessioni Cimiteriali - Gestione del contenzioso;

### **2 - Area Cultura, Turismo e Sviluppo del Territorio:**

Politiche comunitarie - Servizio sviluppo economico - Servizio Commercio e Polizia Amministrativa - Cultura - Turismo;

### **3 - Area Economico - Finanziaria e Tributi:**

Bilancio e contabilità - Economato - Controllo di Gestione - Società Partecipate - Servizio Tributi ed altre entrate;

### **4 - Area Lavori Pubblici e Patrimonio:**

Patrimonio - Manutenzioni - Servizi Informatici - Gestione impianti sportivi - Protezione civile - Igiene urbana;

### **5 - Area Segreteria Generale:**

Ufficio Segreteria e albo pretorio - Controlli - Gestione giuridica del personale e relazioni sindacali;

### **6 - Area Socio-Educativa:**

Servizio Socio-Educativo - Servizio Socio-assistenziale - Ufficio della cittadinanza - Servizi scolastici;

### **7 - Area Urbanistica ed Edilizia Privata (SUAPE):**

Pianificazione urbanistica - Ambiente - Edilizia privata - SUAPE;

### **8 - Comando di Polizia Locale:**

Servizio di Polizia Stradale - Servizio di Polizia giudiziaria, ambientale ed edilizia - Servizio notifiche.

L'importo di € 14.000,00, per l'annualità 2022, sarà quindi tendenzialmente ripartito come segue:



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

- 1 - Area Amministrativa: € 2.386,00;
- 2 - Area Cultura, Turismo e Sviluppo del Territorio: € 1.114,00;
- 3 - Area Economico – Finanziaria e Tributi: € 1.591,00;
- 4 - Area Lavori Pubblici e Patrimonio: € 1.591,00;
- 5 - Area Segreteria Generale: € 9.55,00;
- 6 - Area Socio-Educativa: € 1.909,00;
- 7 - Area Urbanistica ed Edilizia Privata (SUAPE): € 2.068,00;
- 8 - Comando di Polizia Locale: € 2.386,00.

### PROGETTO ESECUTIVO

Per l'anno 2022 gli interventi formativi che l'Ente intende effettuare riguardano in particolare le seguenti Aree tematiche:

#### 1. **Il PNRR:**

Per consentire un utilizzo rapido ed efficiente delle risorse messe a disposizione dal PNRR, il legislatore è intervenuto con una serie di norme speciali di semplificazione e accelerazione in materia di appalti pubblici, applicabili soltanto ai progetti PNRR-PNC, a cui si affiancano una serie di modifiche e deroghe generali al Codice dei contratti.

Il legislatore è intervenuto anche in materia di assunzioni e di reclutamento del personale dipendente, al fine di rafforzare gli organici delle amministrazioni pubbliche per consentire l'effettiva attuazione dei progetti nell'ambito del PNRR.

Risulta quindi quanto mai necessaria e imprescindibile una formazione puntuale sull'attuazione dei progetti connessi al PNRR.

#### 2. **Il PIAO:**

Altra novità importante apportata dal legislatore è il PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto con l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (*"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"* cd. *Decreto Reclutamento*) sopracitato, e costituisce un documento unico di programmazione e *governance* che sostituisce e accorpa in un unico documento i Piani della Performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione ed è obbligatorio per gli enti con più di 50 dipendenti.

Il PIAO sostituisce:

- il PDO (Piano dettagliato degli obiettivi)/Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
- il POLA e il piano della formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza nelle attività di organizzazione.



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

Anche in questo caso, visto l’impatto che avrà sulla programmazione dell’Ente l’introduzione di tale documento, sarà necessario provvedere all’adeguata formazione del personale coinvolto nella predisposizione e attuazione dello stesso.

### **3. La digitalizzazione della P.A.:**

Prosegue la formazione del personale dipendente in materia di formazione, trasmissione, copia, duplicazione, riproduzione e validazione temporale dei documenti informatici, anche alla luce delle Nuove Linee Guida AGID le quali, come precisato dal Consiglio di Stato nell’ambito del parere reso sullo schema di decreto legislativo del correttivo al CAD, n. 2122/2017 del 10.10.2017, ai sensi dell’art. 71 del CAD, hanno carattere vincolante e assumono valenza *erga omnes*.

Gli interventi formativi sono volti ad adeguarsi alle nuove regole tecniche che, non solo costituiscono un riferimento fondamentale per la predisposizione, la gestione e la conservazione sicura e corretta dei documenti informatici, ma richiedono un cambiamento “*culturale*” nelle modalità sinora seguite nella gestione del lavoro, impattando in maniera trasversale su tutta l’organizzazione.

Inoltre, comunicare efficacemente in Rete con i cittadini richiede accorgimenti particolari e la consapevolezza di alcune caratteristiche specifiche che differenziano la comunicazione digitale da quella tradizionale.

### **4. Privacy e Trasparenza alla luce del Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali e del F.O.I.A. (D.Lgs. 97/2016):**

Anche per l’anno 2022 prosegue l’attività di formazione e aggiornamento da parte dei dipendenti comunali attraverso webinar e tutorial in materia di privacy.

Con determinazione della Responsabile dell’Area Amministrativa n. 849 (RG) del 21/09/2021, a seguito di un’indagine di mercato e nell’ottica della razionalizzazione della spesa e dei principi di economicità, efficacia ed efficienza, è stato affidato a KOSMOS SRL, con sede legale in Rieti, il servizio di supporto specialistico e di tutoraggio al fine di conformare le attività amministrative alle nuove disposizioni del Regolamento Europeo in materia di privacy, per il periodo 2021-2024, comprensivo dell’assunzione dell’incarico di Responsabile della protezione dei dati (DPO) da parte di un loro addetto con competenze e conoscenze specifiche sulla materia e sui processi della pubblica amministrazione, nonché l’attività di formazione, informazione e sensibilizzazione dei dipendenti del Comune.

### **5. Trasparenza e anticorruzione:**

Da alcuni anni si assiste ad un percorso volto a garantire la piena trasparenza dell’attività della pubblica amministrazione, trasparenza che rappresenta uno dei pilastri delle azioni in materia di prevenzione della corruzione a cui si è dato un forte impulso con la legge 190/2012.

Nell’anno 2022, si provvederà a proseguire ed implementare l’attività formativa sul tema con l’attuazione di specifiche iniziative formative in materia di anticorruzione e trasparenza, mediante la partecipazione a corsi di formazione specifica sia per il personale dipendente con responsabilità gestionali e/o di servizio che per il restante personale.

La formazione avrà ad oggetto la conoscenza e la corretta applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 62/2013), i reati contro la pubblica amministrazione, la trasparenza amministrativa, la mappatura dei rischi corruttivi.



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

### **6. Formazione obbligatoria:**

Oltre alla formazione prevista dalla L. 190/2012 e in materia di Privacy verrà garantita la seguente formazione obbligatoria ai sensi di legge:

- Formazione minima annuale delle educatrici degli asili nido comunali, ai sensi dell'art. 31 (Personale educativo degli asili nido) commi 2 e 3 del C.C.N.L. comparto delle Regioni e degli Enti Locali stipulato il 14/09/2000;
- Formazione obbligatoria ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

### **7. Sviluppo delle risorse umane nelle diverse Aree specialistiche:**

Saranno effettuati interventi formativi sulle attività procedurali dell'ente indirizzati:

- all'aggiornamento professionale, sia per assicurare la continuità e lo sviluppo delle prestazioni rispetto a specifiche esigenze di servizio sia in termini più generali di crescita culturale e di attitudine, anche dovute alla rotazione;
- a soddisfare le necessità formative evidenziate dai Responsabili di Area per i dipendenti loro assegnati nelle materie emerse in sede di rilevazione dei fabbisogni o richieste di volta in volta, attraverso adesione alle proposte pervenute dalla Scuola Umbra di Amministrazione pubblica o tramite iscrizione ai corsi opportunamente individuati;

### MODALITÀ ORGANIZZATIVE

La grave emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus COVID-19 ci ha costretto a cambiare notevolmente le abitudini di vita e di lavoro. Tali mutamenti hanno inevitabilmente coinvolto anche l'ambito della formazione e dell'aggiornamento professionale. Si è assistito infatti alla sospensione dei corsi e delle attività formative in aula e in presenza per lasciare posto all'erogazione delle attività formative a distanza, tramite webinar, videoconferenze, e-learning, e così via. La modalità principale di erogazione dei corsi di formazione nel 2022 continuerà ad essere quella a distanza, senza che ciò influisca negativamente sulla qualità degli stessi e sul raggiungimento degli obiettivi prefissati.

### SOGGETTI FORMATORI

L'Ente, al fine di realizzare le predette iniziative, individua principalmente i seguenti soggetti deputati a rispondere alle proprie esigenze formative:

- 1. Posizioni Organizzative** che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza, capacità organizzativa e conoscenza nei diversi ambiti formativi;
- 2. Consorzio “Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica”**, costituito con la Legge della Regione Umbria 23 dicembre 2008, n. 24 al fine di *“favorire la formazione e l'innovazione quali strumenti per il miglioramento della qualità nella pubblica amministrazione umbra, [...] nonché per la promozione dell'innovazione tecnologica, delle competenze digitali e della società dell'informazione e della conoscenza attraverso le pubbliche amministrazioni operanti in Umbria”*.



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

Obiettivo del Consorzio è svolgere la propria attività a supporto delle attività istituzionali dei soggetti facenti parte del Consorzio medesimo, promuovendo, altresì, ulteriori forme di collaborazione con gli altri enti locali e altri enti pubblici aventi sede sul territorio regionale, le Agenzie regionali, le Aziende sanitarie regionali.

La Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica è in possesso dei requisiti individuati dalla normativa in materia di formazione professionale, è accreditata nell’elenco delle agenzie formative e possiede la certificazione ISO 9001-2015 ISO 21001-2019.

La sottoscrizione di apposita convenzione ed il versamento della quota annuale di euro **3.500 dà diritto** ad iscrivere n. **9 partecipanti** per ogni corso.

Per l’anno 2022, la quota associativa è rimasta inalterata rispetto agli anni passati, anzi, in considerazione della situazione pandemica in atto e della conseguente adozione della didattica a distanza, in coerenza con le misure di salvaguardia sanitaria vigenti, per l’anno corrente e per le attività in FaD, è stato riconosciuto **un aumento dei posti disponibili**, che sono passati da 8 a 9 per ogni corso.

I predetti corsi hanno le caratteristiche riportate nella tabella sottostante:

OGGETTO	SEDE	DOCENTI	INFO
I corsi ed i seminari, che riguardano tutti i settori degli enti locali, sono progettati anche in accordo con le indicazioni raccolte negli incontri dei Forum dei Responsabili dei Servizi degli enti pubblici umbri; la Scuola assicura comunque la propria disponibilità per la progettazione e la realizzazione di corsi personalizzati su esigenze formative specifiche.	I corsi vengono tenuti, oltre che nella sede del Consorzio, presso Villa Umbra, località Pila – Perugia, anche attraverso le infrastrutture tecnologiche messe a disposizione dalla Scuola per la formazione a distanza. Al fine di favorire la partecipazione di tutto il personale delle pubbliche amministrazioni diffuse nel territorio regionale, potranno essere organizzati corsi in sedi diverse.	Il Consorzio si avvale del proprio Comitato Scientifico per garantire il livello qualitativo dei servizi resi. Il Consorzio s’impegna a monitorare l’attività dei docenti di confermata preparazione tecnica e membri di Commissioni o Organi Municipali e Statali, oltre a raccogliere la valutazione dei corsisti sul servizio complessivamente erogato.	Il Consorzio s’impegna a fornire all’Ente, con congruo anticipo e per ogni corso di formazione, un programma dettagliato del corso contenente obiettivi, contenuti e calendario. I corsi possono comunque essere visionati di volta in volta sul sito: <a href="http://www.villaumbra.it">www.villaumbra.it</a> .

- 3. Scuola Nazionale dell’Amministrazione (SNA).** Il Comune di Corciano è accreditato presso la Scuola Nazionale dell’Amministrazione per accedere alla formazione obbligatoria e come previsto dall’ANAC (gratuita per i dipendenti dello Stato).



# COMUNE DI CORCIANO

## Provincia di Perugia

4. **Ministero dell'Interno - Albo Nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali**, che svolge attività formativa rivolta ai segretari comunali e provinciali, agli amministratori, ai dirigenti ed al personale degli enti locali in materie di interesse delle Autonomie Locali, in linea con le novità normative.
5. **Ulteriori soggetti formatori** saranno individuati, nel rispetto del limite di spesa stanziata in bilancio, in Enti e Società specializzati nella formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni, in funzione dei fabbisogni professionali segnalati dai Responsabili delle Aree – Servizi – Uffici.

### MODALITA' DI PARTECIPAZIONE

Nel ribadire che la partecipazione agli interventi formativi è un *diritto-dovere* di tutti i dipendenti, si precisa quanto segue.

L'Ufficio Personale, all'inizio di ogni anno solare invita i Responsabili di Area a comunicare le eventuali necessità formative specifiche afferenti la propria struttura; sulla base dei fabbisogni rilevati o a seguito di apposite richieste, richiede alle Scuole con le quali stipula apposita convenzione l'erogazione di corsi atti a soddisfare i predetti fabbisogni e monitora le offerte formative di altri soggetti.

Porta a conoscenza dei Responsabili di Area la programmazione annuale degli interventi e cura gli adempimenti connessi alla gestione dei programmi annuali (gestisce le richieste particolari dei dipendenti, invia informative a tutti i dipendenti nell'ambito del calendario dei vari corsi, effettua le prenotazioni, mantiene i contatti con le strutture formatrici per i programmi e gli argomenti dei corsi, monitora gli attestati di partecipazione).

La partecipazione ai singoli corsi è autorizzata dai Responsabili di area, titolari di posizione organizzativa facenti funzioni dirigenziali della struttura di appartenenza e, per quest'ultimi, dal Segretario Generale.

La partecipazione ad interventi formativi è da considerarsi a tutti gli effetti attività lavorativa.