



**CITTÀ DI POMPEI**  
(Città Metropolitana di Napoli)

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

n.	del
159	22/06/2022

**OGGETTO: Piano della formazione del personale, annualità 2022 - Approvazione**

In data 22 giugno 2022 alle ore 13.10 nella sala delle adunanze del Comune, in modalità a distanza in attuazione del Decreto legge n. 18 del 17.03.2020 c.d. "Cura Italia".

Presiede il Sindaco Carmine Lo Sapio.

Assiste alla seduta Segretario Generale Dott. Vittorio Martino.

All'approvazione del presente provvedimento sono presenti:

		P	A
Sindaco	Carmine Lo Sapio	x (videoconferenza)	-
Assessore - Vicesindaco	Esposito Andreina	x (videoconferenza)	-
Assessore	Di Martino Raffaella	x (videoconferenza)	-
Assessore	Cascone Ciro	x	-
Assessore	Mazzetti Vincenzo	x	-
Assessore	Troianiello Michele	x	-

Alcuni partecipanti sono collegati telematicamente. Si dà atto che è stata utilizzata una piattaforma telematica, che permette il riconoscimento facciale e vocale e quindi l'identificazione dei partecipanti da parte del Segretario. Si dà atto, altresì, che i partecipanti alla seduta sono dotati di apparecchiature e sistemi informatici in grado di assicurare tale identificazione, percepire la presenza in remoto degli altri partecipanti e intervenire alla discussione. Accertato che tutti i partecipanti dichiarano espressamente di garantire la massima riservatezza possibile delle comunicazioni e che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta, si procede al regolare svolgimento.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Vista ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione;

Ritenuto che detta proposta sia meritevole di approvazione;

Acquisiti i prescritti pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

**DELIBERA**

1. di approvare la proposta di deliberazione, così come formulata, che viene allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale e come se in questo dispositivo trascritta;
2. di demandare al Dirigente f.f. del Settore Affari Generali Dott. Vittorio Martino tutti gli atti consequenziali per l'esecuzione e l'attuazione di quanto deliberato.
3. di dichiarare, previa votazione favorevole unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D. Lgs. 267/2000.

Letto confermato e sottoscritto

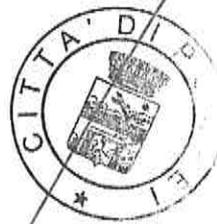
Il Sindaco  
Carmine Lo Sapio



Il Segretario Generale  
Dott. Vittorio Martino

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D. Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet per il periodo di pubblicazione.

Con la firma del Segretario Generale si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: Piano della formazione del personale, annualità 2022 - Approvazione

Premesso che:

l'art. 7, comma 4, del D.Lgs n. 165/2001 dispone 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";

la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 dicembre 2001 indica come obiettivo primario la "realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e la programmazione delle attività formative, per assicurare il diritto individuale alla formazione permanente in coerenza con gli obiettivi istituzionali delle singole amministrazioni";

il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, sottoscritto in data 10 marzo 2021 da Governo e Confederazioni sindacali, prevede che la formazione e la riqualificazione del personale debba "assumere centralità quale diritto soggettivo del dipendente pubblico e rango di investimento organizzativo necessario" ed evidenzia che "la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e 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";

il Ccnl Funzioni locali 21.5.2018, agli artt. 49 bis e 49 ter, individua principi generali, finalità, destinatari e processi dell'attività formativa.

Considerato che l'investimento sulle conoscenze, le capacità e le competenze delle risorse umane dell'Ente è, 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;

Dato atto che nel competente capitolo del bilancio di previsione 2022-2024 è stata stanziata, per le attività di formazione del personale dipendente, la somma di 6.000 euro, che si aggiunge agli 8.000 euro destinati alla formazione specifica in materia di anticorruzione.

Occorre pianificare i percorsi formativi rivolti al personale dipendente del Comune di Pompei, da integrare con le attività di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro, che dovranno essere oggetto di ulteriori, specifici piani di formazione.

## IL DIRIGENTE E IL SINDACO

Richiamata la relazione istruttoria che precede;

letto l'allegato Piano della formazione del personale - Anno 2022;

VISTI:

il D.Lgs n. 165/2001;

la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 dicembre 2001;

il Ccnl Funzioni locali 21.5.2018;

il D.Lgs n. 267/2000;

la deliberazione di Consiglio comunale n. 18/2022, di approvazione del bilancio di previsione triennio 2022/2024.

Per tutto quanto premesso

### PROPONGONO ALLA GIUNTA

1. Di approvare il Piano della formazione del personale - Anno 2022, come allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
2. Di dare atto che il bilancio di previsione, triennio 2022/2024, prevede idonei stanziamenti per sostenere i costi delle attività previste nel Piano di cui al punto 1.
3. Di inviare copia del presente provvedimento e dell'allegato Piano ai Dirigenti dell'Ente, per opportuna conoscenza e per i conseguenti adempimenti di competenza.
4. Di dichiarare la deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Tuel.
5. Di disporre la pubblicazione della deliberazione sul sito web istituzionale del Comune di Pompei, nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente.

Pompei, 12 giugno 2022

Il Dirigente f.f. Affari Generali  
Dott. Vittorio MARTINO



IL SINDACO  
Carminè LO SAPIO





**CITTÀ DI  
POMPEI**  
PATRIMONIO DELL'UMANITÀ



**COMUNE DI  
POMPEI**  
provincia di Napoli

**PIANO  
DELLA FORMAZIONE  
DEL PERSONALE  
ANNO 2022**

## **1. Premessa**

Come evidenziato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nella "Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni", la formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui.

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.

Nel corso degli anni la formazione del personale della Pubblica Amministrazione ha assunto un ruolo sempre più strategico, la cui importanza è aumentata di pari passo con le necessità di adeguamento alle modifiche legislative e alle innovazioni tecnologiche. Nel contesto attuale il valore della formazione diventa ancora più determinante; l'investimento sul capitale umano della Pubblica Amministrazione è, infatti, uno dei punti qualificanti del programma di riforme legato al Piano nazionale di ripresa e resilienza. Per la transizione amministrativa e digitale, che costituisce uno dei cardini del Pnrr, servono, oltre alle tecnologie, le persone e le competenze.

## **2. Riferimenti normativi**

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenendo conto delle disposizioni normative in materia e delle relative direttive ministeriali, volte a favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Si richiamano, in proposito:

il D.Lgs n. 165/2001, in particolare l'art. 1 comma 1 lett. c), che individua tra i fini dello stesso decreto quello di "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti", e l'art. 7 comma 4, ai sensi del quale "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 Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 dicembre 2001, che indica come obiettivo primario la "realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e la programmazione delle attività formative, per assicurare il diritto individuale alla formazione permanente in coerenza con gli obiettivi istituzionali delle singole amministrazioni";

il Ccnl Funzioni locali 21.5.2018, in particolare l'art. 49 bis, che individua principi generali e finalità della formazione, e l'art. 49 ter, il quale si sofferma su destinatari e processi dell'attività formativa;

Il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, firmato il 10 marzo 2021 da Governo e Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra l'altro, che la formazione e la riqualificazione del personale debba "assumere centralità quale diritto soggettivo del dipendente pubblico e rango di investimento organizzativo necessario" ed evidenzia che "la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e 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;

il D.Lgs n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale), il quale, all'art. 13, prevede che "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", aggiungendo che tali politiche di formazione "sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale".

il Dpr n. 62/2013, art. 15 comma 5, ai sensi del 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";

la legge n. 190/2012, art. 1, comma 8, ai sensi del quale il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza definisce procedure appropriate per selezionare e formare "i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione", tenuto conto delle indicazioni dell'Anac secondo cui "è auspicabile che l'amministrazione preveda anche una formazione di tipo generale, rivolta a tutti i dipendenti, mirata all'aggiornamento delle competenze e dei comportamenti in materia di etica e della legalità";

il regolamento (Ue) n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali, il quale, agli artt. 29 e 32, paragrafo 4, prevede che chiunque abbia accesso a dati personali non tratti tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento;

il D.Lgs n. 81/2008, il quale, all'art. 37, dispone a carico del datore di lavoro l'obbligo di assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza.

### 3. Principi e attori della formazione

Il presente Piano della formazione si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è ritenuto titolare di un diritto soggettivo al riconoscimento e allo sviluppo delle proprie competenze;
- **miglioramento dell'azione amministrativa:** la formazione è considerata strumento strategico per il miglioramento continuo dei processi interni e, quindi, dei servizi 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 verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per 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 formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Attori del processo di formazione sono:

- **i dirigenti di settore:** 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.
- **i dipendenti:** sono i destinatari della formazione e, oltre ad essere i destinatari del servizio, vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento pre-corso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o alle aspettative individuali; una valutazione di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e, infine, una valutazione delle conoscenze e competenze acquisite.
- **i docenti:** per le attività di formazione l'Ente può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei dirigenti, nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, i quali mettono a disposizione la propria professionalità e le loro competenze e conoscenze negli ambiti di riferimento. La formazione può comunque essere effettuata da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.
- **l'Inps e le Università:** l'istituto previdenziale finanzia l'iniziativa formativa "Valore Pa", selezionando periodicamente corsi di formazione universitaria rivolti ai dipendenti della Pubblica Amministrazione, in coerenza con le direttive di sviluppo della Pubblica Amministrazione e con i conseguenti obiettivi strategici. L'Amministrazione individua i partecipanti ai corsi accreditati dall'Inps, in base al lavoro svolto e alle esigenze formative. L'onere economico dei corsi è a totale carico dell'Inps;
- **Enti di formazione:** l'Amministrazione può aderire ai corsi proposti da enti di formazione. I dipendenti possono segnalare eventuali corsi di formazione di proprio interesse, chiedendo all'Amministrazione

#### **4. Predisposizione del Piano formativo 2022**

Per il 2022 il Comune di Pompei ha raddoppiato i fondi destinati alla formazione del personale. Nel competente capitolo del bilancio di previsione sono stati stanziati 6.000 euro, che si aggiungono agli 8.000 euro destinati alla formazione specifica in materia di anticorruzione.

Le proposte di formazione per l'anno 2022 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a) analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- b) rilevazione dei bisogni formativi da parte dei dirigenti dei Settori, finalizzata a un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale;
- c) confronto con i docenti che hanno curato gli interventi formativi nell'anno 2021, per realizzare, ove possibile, percorsi formativi di sviluppo o di approfondimento;
- d) correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria, con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza.

## 5. Programma formativo per l'anno 2022

Per l'anno 2022 il Comune di Pompei ha già aderito ai seguenti corsi di formazione nell'ambito dell'iniziativa "Valore PA":

Tematica	Livello	Titolo del corso	Università	Ore
Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - gestione dei flussi documentali e della conservazione digitale - Big data management	2	Le competenze digitali nella pubblica amministrazione: gestione e conservazione dei documenti digitali, big data management e pratiche di citizen engagement	Università degli Studi di Napoli Federico II	60
Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza	1	La gestione efficace dei gruppi di lavoro: dalla comunicazione interpersonale all'utilizzo efficace dei nuovi strumenti digitali nella PA	Università degli Studi di Napoli Federico II	60
Gestione delle risorse umane: sviluppo della qualità organizzativa e gestione dei conflitti - Psicologia dei gruppi - Gestione delle relazioni - Scienza del comportamento	2	Gestire le divergenze, mediare e raggiungere l'accordo	Università europea di Roma (sede NA)	60
Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione -	1	La PA in movimento: pratiche manageriali per una	Università degli Studi di Napoli	60

Pianificazione, misurazione e valutazione della performance		efficace gestione della performance	Federico II	
Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche	2	La gestione della contabilità pubblica e del sistema dei servizi fiscali e finanziari: la valutazione efficace della spesa pubblica e del rapporto con i cittadini	Università degli Studi di Napoli Federico II	80

È, inoltre, confermata la possibilità per i dipendenti di segnalare corsi di interesse in relazione alle proprie mansioni, chiedendo l'autorizzazione alla partecipazione e il pagamento dell'eventuale quota di iscrizione.

Con nota prot. n. 13344 del 14.3.2022, a firma del Dirigente del I Settore Affari Generali, è stato chiesto ai Dirigenti dell'Ente di comunicare ulteriori fabbisogni formativi rilevati nei rispettivi settori di responsabilità. Si dà atto che alla predetta nota non è pervenuto riscontro.

Specifiche iniziative saranno dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro, per le quali si prevede la stesura di piani di formazione ad hoc.

Sarà altresì realizzata in collaborazione con gli uffici competenti, la formazione obbligatoria inerente il Codice di comportamento, il GDPR (Regolamento generale sulla protezione dei dati) e il Cad (Codice dell'Amministrazione Digitale).

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso dell'anno, per fare fronte a sopravvenute esigenze formative.

**Oggetto:** Piano della formazione del personale, annualità 2022 - Approvazione

**PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA (Art. 49 - comma 1 - TUEL)**

**SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI**

- si esprime parere FAVOREVOLE
- si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo:

Li 21/6/2022

IL DIRIGENTE f.f. DEL SETTORE  
AFFARI GENERALI  
dott. Vittorio Martino

**PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE (Art. 49 - comma 1 - TUEL)**

**SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI**

- si esprime parere FAVOREVOLE
- si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo: \_\_\_\_\_
- atto estraneo al parere contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico, finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Li 21/6/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
dott. Salvatore Petirro

**ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA**

**SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARI**

Bilancio: 2022 - 2024 Missione: 15 / 01 Cap. PEG n. 108  
Programma: 02 / 10 118/10  
Titolo: 01 / 01

Esercizio finanziario: 2022

Prenotazione impegno di spesa n. \_\_\_\_\_ per € \_\_\_\_\_

Assunzione impegno di spesa  
(153 comma 5 del TUEL e d.lgs. n. 118/2011 - Principio contabile n. 16) n. \_\_\_\_\_ per € \_\_\_\_\_

si attesta che esiste la copertura finanziaria al capitolo indicato

atto estraneo alla copertura finanziaria \_\_\_\_\_

Li 21/6/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
Il Dirigente del Settore Affari Finanziari  
dott. Salvatore Petirro

