

ALLEGATO_7 - PIANO DELLA FORMAZIONE 2023





CITTÀ DI VIAREGGIO

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2023

A cura del Servizio Risorse Umane – Settore Entrate – del Comune di Viareggio

Piazza Nieri e Paolini 55049 Viareggio (LU)

Premesse e riferimenti normativi

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: la **valorizzazione del personale** e, conseguentemente, il **miglioramento della qualità ed efficacia** 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 pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di **modernizzazione** e di **cambiamento organizzativo**.

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.

La programmazione e la gestione delle attività formative e di aggiornamento 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:

- 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”;

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

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

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

-**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. ...”.

- 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 **“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;

- **“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”**, Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano, elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

- gli **artt. 54-56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16/11/2022**, che stabiliscono i principi generali e le finalità della 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;

Struttura del Piano della formazione per l'anno 2023:

- 1) Rendicontazione attività formativa svolta nell'anno 2022**
- 2) Principi della formazione**
- 3) Attori della formazione**
- 4) Predisposizione del piano formativo per l'anno 2023**
- 5) Programma formativo per l'anno 2023**
- 6) Modalità e regole di erogazione della formazione**

1) Rendicontazione attività formativa svolta nell'anno 2022

I partecipanti ai corsi di formazione erogati nell'anno 2022 sono stati **n.738**, per un totale di **n. 4024 ore** di formazione erogata.

Di seguito la tabella riassuntiva delle attività svolte nell'anno 2022.

Rendiconto attività formativa anno 2022		
Tipologia attività formativa	n. partecipanti	n. ore totali
Il criterio di valutazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa	1	8
Corso base elementi di contabilità degli Enti Locali	1	4
Ordinamento finanziario e contabile degli Enti territoriali	2	8
Corso base elementi di contabilità degli Enti Locali	7	28
Corso pratico di base per il servizio elettorale	1	11,30
Corso di formazione sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione	1	3
41° Convegno nazionale A.N.U.S.C.A.	1	25
Contributi e pensioni – Nuova Passweb	1	8
Le concessioni demaniali marittime	2	8
Il procedimento disciplinare	2	16
Il Conto Annuale	1	7
Demanio marittimo - Il rapporto concedente/concessionario	2	10
L'imposta di soggiorno	1	3
Le nuove regole del lavoro agile	2	6
Seminario sulla contrattazione integrata 2022	1	4
Concessioni demaniali marittime	1	3
Le notifiche digitali dopo il D. 58/2022	2	8
Corso di formazione sul PIAO	1	4
La piattaforma per la notificazione degli atti della Pubblica Amministrazione	1	3
Nuovo contratto CCNL 2019/2021 comparto funzioni locali	4	16
Gli ultimi migli di Passweb	1	3
Novità ed adempimenti di fine anno degli Uffici Tributi	20	60
Concessioni demaniali marittime	1	5
Permessi ed assenze previsti da contratti collettivi nelle P.A.	1	4
Gli incarichi extra istituzionali dei dipendenti pubblici	1	4
Corso di formazione sul portale INPA	1	4
La disciplina dell'orario di lavoro	2	8
La gestione del personale nel PNRR	2	6
Gli incentivi per le funzioni tecniche	2	16
Corso di formazione per addetti spazi confinati	1	8
Corso di formazione per addetti ai lavori su impianti elettrici	1	16
Corso di aggiornamento per addetti ai lavori su impianti elettrici	3	15
Il monitoraggio delle Opere Pubbliche	1	5,30
Sistemi informativi territoriali	3	12
La disciplina paesaggistica dopo la circolare ministeriale n. 4 del 04/03/2021	1	4
Affidamenti diretti in materia di appalti pubblici	1	4
Il procedimento edilizio repressivo	1	5,30
Modifiche alla Legge regionale n. 65/2014	2	18

Corso formativo per messi notificatori	1	8
Il difficile rapporto tra la trasparenza amministrativa e il diritto alla protezione dei dati personali	1	3
Corso di formazione per ottenere l' idoneità a svolgere le funzioni di messo notificatore	1	12,30
I contratti degli Enti Pubblici	1	5
Conoscere e comunicare la Pubblica Amministrazione	2	120
Il patrocinio legale nelle Pubbliche Amministrazioni	1	2,30
La responsabilità per danno erariale e reati contro la P. A.	2	10
Formazione obbligatoria di tiro a segno per Agenti di P.M.	75	600
Corso di formazione per Agenti di P.M. a tempo determinato	6	240
L' abbandono e lo scorretto conferimento dei rifiuti urbani	2	6
La gestione del rischio e supporto al sistema regionale AIB	12	144
Il nuovo decreto trasparenza	4	12
La comunicazione interna ed esterna: base	30	420
Corso di aggiornamento su anticorruzione anno 2022	420	1260
Corso di formazione su Excel/Calc livello base	100	800
Totale	738	4024

Nota sulla formazione dell'anno 2022: i corsi e le attività formative erogati nel 2022 hanno interessato tutti i dipendenti del Comune di Viareggio a tempo indeterminato e a tempo determinato, e sono stati svolti sia in presenza – sul posto di lavoro e/o in aula – sia con modalità a distanza (videoconferenza, *webinar*, *e-learning*, ecc.).

2) Principi della formazione

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede 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.

3) Gli attori della formazione

Gli attori della Formazione sono:

- **Il Servizio Risorse Umane** presso il **Settore Entrate** è l'Unità Organizzativa preposta al servizio formazione.
- **I Dirigenti.** 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, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede un approfondimento pre-corso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze possedute e alle aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto ai corsi di formazione attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite. L'Ente può individuare, all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare durante l'orario di lavoro come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.
- **Il C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.** Segnala e promuove la realizzazione di iniziative e corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di *mobbing* o di discriminazione.
- **I sindacati.**
- **I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).**
- **Agenzie/enti esterni.** L'ufficio Formazione collabora in maniera sistematica con le seguenti agenzie/enti esterni:
 - Anci Toscana
 - Pubblifomez s.r.l.
 - Upskill s.r.l.
 - Publika s.r.l.
 - Apkappa s.r.l.
 - Opera s.r.l.
 - Centro Studi Enti Locali s.p.a.
 - Mediaconsult s.r.l.
 - Finanza Locale Management s.r.l.
 - Promo PA Fondazione
 - Maggioli s.p.a.

- Formel s.r.l.
- Format s.r.l.
- Consolve s.r.l.
- Enti On Line
- A.N.U.S.C.A.
- Scudo s.r.l.
- Scuola interregionale di Polizia Locale
- Associazione A.N.N.A.

4) Predisposizione del Piano formativo per l'anno 2023

Le proposte di formazione per l'anno 2023 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a) **Confronto con le agenzie/enti esterni** che hanno curato gli interventi formativi nell'anno 2022, per realizzare, ove possibile, percorsi formativi di sviluppo o di approfondimento;
- b) **Rilevazione dei bisogni formativi**, finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale presso tutti i Settori/Aree dell'Ente, 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;
- c) **Analisi delle principali disposizioni normative** in materia di obblighi formativi;
- d) Correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di **formazione obbligatoria** con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e trasparenza e della sicurezza;
- e) **Confronto sindacale** ai sensi dell'art. 5 co. 3 lett. i) del CCNL Funzioni locali triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022.

5) Programma formativo per l'anno 2023

Il Servizio Risorse Umane del Settore Entrate, a seguito della rilevazione dei fabbisogni individuata con le modalità indicate al punto 4), ha individuato le tematiche formative per l'anno 2023 con l'obiettivo di offrire eque opportunità di partecipazione a tutto il personale dell'Ente, nel rispetto del criterio della rotazione dei dipendenti.

Dotazione organica del personale al 31 dicembre 2022:

Personale in servizio al 31 dicembre 2022			
Categoria	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
A	0	0	0
B	93	1	94
C	208	23	231
D	85	5	90
TOTALE personale categorie A-B-C-D	386	29	415
Dirigenti	3	3	6
Segretario generale	1	0	1
TOTALE personale Ente	390	32	422

Si prevede di realizzare un budget minimo di 4 ore di formazione per ogni dipendente.

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

La formazione coinvolgerà *in primis* il personale neoassunto negli anni 2022-2023.

L'attività formativa si andrà a sviluppare prevalentemente sulle tematiche riportate nella tabella sottostante. I titoli dei singoli interventi formativi previsti sono riportati nell'ambito di ciascuna Area/Settore afferente.

Per ogni titolo individuato sarà sviluppata la progettazione in dettaglio con l'individuazione e la definizione dello specifico target, dei singoli moduli, della durata, dei docenti, della modalità di erogazione.

Specifiche sezioni sono dedicate alla **formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro**. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati in collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della

trasparenza, con il Responsabile del servizio prevenzione e protezione e con le R.L.S.

Si cercherà di assicurare il coordinamento tra le **iniziative di formazione a carattere trasversale** e le **iniziative di formazione specialistiche** realizzate presso i singoli Settori/Aree.

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso dell'anno a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Infine, a integrazione del processo formativo, è stata rinnovata anche per il 2023 l'adesione al **Programma Formativo INPS Valore-PA** che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, mediante la quale il personale interessato delle amministrazioni che si sono previamente accreditate possono essere segnalati per partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie definite dall'INPS.

Il ciclo completo di gestione del Piano formativo 2023 è quindi costituito dalle seguenti fasi:



A titolo esemplificativo e non esaustivo, si elencano nella tabella sottostante le principali tematiche formative che verranno sviluppate nel corso dell'anno 2023, con la precisazione che altre tematiche potranno essere sviluppate a seguito di esigenze formative ulteriori sopravvenute.

AREA/SETTORE	TEMATICHE FORMATIVE
AREA 1 ECONOMICO-FINANZIARIA	<p>I principali adempimenti dei Comuni in tema di bilancio</p> <p>Il Responsabile del Servizio Finanziario degli enti locali: ruolo, compiti, obblighi ed adempimenti</p> <p>L'Economo e l'agente contabile negli enti locali</p> <p>Il rendiconto degli enti locali. La chiusura del ciclo di programmazione e la misurazione dei risultati</p> <p>Corsi di formazione su argomenti di contabilità legati alle novità legislative</p>
AREA 2 SERVIZI ALLA PERSONA	<p>Corso pratico di base per il Servizio elettorale</p> <p>Corsi di formazione aggiornamento specifici per il personale educativo</p> <p>Corso di formazione sulle funzioni e le caratteristiche del CUG (Comitato unico di Garanzia)</p> <p>Corsi di formazione legati al settore educazione: La prevenzione del <i>burnout</i> nei contesti educativi scolastici; progettare e realizzare l'<i>outdoor education</i>; la gestione della classe in presenza di bambini con Bes (Bisogni educativi speciali); le dinamiche relazionali nel gruppo di lavoro.</p>

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	<p>Corso di formazione obbligatorio per tiro a segno</p> <p>Corso di formazione obbligatori per agenti di P.M. a T.D.</p> <p>Corso di formazione obbligatori per agenti di P.M. a T.Ind.</p> <p>Le attività di polizia giudiziaria a seguito della Riforma Cartabia</p>
SETTORE ATTIVITA' PRODUTTIVE	<p>Corsi di formazione specifici per il personale SUAP alla luce delle recenti riforme normative</p>
SETTORE SERVIZI GENERALI	<p>Corso formativo per Messi notificatori</p> <p>I controlli interni nella pubblica amministrazione locale</p>
SETTORE ENTRATE	<p>Personale 2023 Limiti, regole, opportunità</p> <p>L'organizzazione e gli incarichi dirigenziali delle amministrazioni pubbliche</p> <p>Legge di bilancio 2023: le novità in materia pensionistica</p> <p>La nuova disciplina dei tempi di lavoro, dei riposi e delle pause dei dipendenti pubblici prevista dal CCNL 2019-2021</p> <p>Attività accertativa IMU e strumenti deflattivi del contenzioso</p> <p>La notificazione diretta e a mezzo Pec degli atti tributari dei Comuni</p>

	Corsi di formazione per l'ufficio tributi su novità legislative
SETTORE OPERE PUBBLICHE E PIANIFICAZIONE URBANISTICA	<p>La gestione di progetti e appalti in ambito PNRR: aspetti giuridici, tecnici e gestionali</p> <p>Monitoraggio delle opere pubbliche</p> <p>Corsi di formazione su affidamenti diretti in materia di appalti</p>
SETTORE EDILIZIA PRIVATA, POLITICHE AMBIENTALI E CULTURALI	<p>Corsi di formazione e aggiornamento specifici per il personale addetto alla biblioteca</p> <p>Corsi di formazione sulla disciplina paesaggistica</p> <p>Corsi di formazione sulla disciplina edilizia e sull'abusivismo edilizio</p> <p>Corsi di formazione sull'accesso agli atti</p>
TUTTE LE AREE/TUTTI I SETTORI	Corso obbligatorio in materia di Anticorruzione e Trasparenza
TUTTE LE AREE/TUTTI I SETTORI	Corso obbligatorio in materia di Sicurezza sui luoghi di lavoro
TUTTE LE AREE/TUTTI I SETTORI	<p>Corso di alfabetizzazione digitale</p> <p>Corsi di formazione e di aggiornamento organizzati dagli Ordini professionali e destinati al personale iscritto agli albi professionali</p> <p>Corso base Calc/Excel</p> <p>Corso avanzato Calc/Excel</p>

6) Modalità e regole di erogazione della formazione

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

1. Formazione in presenza (sul posto di lavoro e/o in aula)
2. Formazione attraverso *webinar*
3. Formazione in *streaming*
4. Formazione mista

Sarà privilegiata la formazione a distanza attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

I corsi saranno ritenuti validi e verrà rilasciato l'attestato di partecipazione solo se:

- a) la frequenza sarà pari almeno al 70% del monte ore previsto (tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa);
- b) sarà superata positivamente la prova finale, se prevista.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o di malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Il dipendente che chiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Dirigente deve confermare, autorizzando la rinuncia.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti.

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

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni locali triennio 2019-2021, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.