

Comune di Trecase
Città metropolitana di Napoli



ALLEGATO 6
Piano della formazione del personale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2023

Premessa

La formazione e l'aggiornamento del personale rappresentano fattori determinanti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, in quanto costituiscono parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro delle Pubbliche Amministrazioni.

Come già enunciato a più riprese e confermato attraverso il piano strategico di formazione "Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" rivolto ai dipendenti pubblici d'Italia, l'obiettivo da raggiungere si sostanzia non solo nello sviluppo delle capacità e delle competenze individuali dei singoli, ma anche nel potenziare l'efficacia del lavoro della Pubblica Amministrazione, in una logica virtuosa di rafforzamento della "Public Service Motivation" (PSM, motivazione per il servizio pubblico), definita come "l'orientamento di un individuo a fornire servizi alle persone con lo scopo di fare del bene agli altri e alla società".

Dunque, 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 formazione dei dipendenti punta sia sul reskilling (ovvero maturare nuove competenze più aderenti alle nuove esigenze della Pubblica amministrazione) che sull'upskilling (ampliare le proprie capacità acquisite) per raggiungere standard qualitativi sempre più elevati.

Oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e il rafforzamento di quelle esistenti, la formazione riveste un ruolo importante, anche come fattore di innovazione. In tale prospettiva, l'obiettivo principale del processo formativo si basa sulla valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non soltanto sulle conoscenze di tipo tecnico-professionale, ma anche sullo stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento della qualità dei servizi erogati, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

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, che consente ai dipendenti di disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi prefissati e, di conseguire un miglioramento della performance individuale e collettiva.

La direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione firmata il 23 marzo 2023 con cui è stato avviato il nuovo portale della formazione Syllabus, pone l'accento sulla costruzione di una pubblica amministrazione fondata sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.

Vengono fornite indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, in quanto principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali costituiscono un obiettivo di performance.

La valorizzazione del capitale umano passa dunque attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione:

a) per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;

b) per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

La Direttiva fissa, inoltre, degli obiettivi, prevedendo che entro il 30 giugno 2023 le amministrazioni che non lo hanno ancora fatto aderiscano al programma Syllabus e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, e poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025. Gli Enti dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua da dedicare all'accrescimento delle competenze.

Per quel che attiene agli obiettivi formativi, ciascuna amministrazione ne dà conto all'interno del proprio PIAO e in sede di verifica dello stato di attuazione dello stesso. Il Dipartimento della funzione pubblica promuoverà un apposito monitoraggio, anche avvalendosi della piattaforma "Syllabus".

Normativa di riferimento

La programmazione e la gestione delle attività formative devono essere definite tenuto conto delle numerose disposizioni normative che, nel corso degli anni, sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il **D.lgs. 165/2001**, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti" e art. 7, comma 4, "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".

- gli **artt. 49-bis e 49-ter del CCNL** del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

-Il **Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della

sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- Il **protocollo d'intesa** firmato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, e la Ministra dell'Università e della Ricerca, Maria Cristina Messa, che consente ai dipendenti pubblici di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master.

- 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; pag. 3 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 **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 assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

2. 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.

- Il **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati; - Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82,

successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: 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 assistive, 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. ...".

- DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 che all'art.6 introduce il Piano integrato di attività e organizzazione. In particolare, il comma 2 lett b) chiarisce che il PIAO "viene aggiornato annualmente e definisce: la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale";

-Art. 54 c.4 CCNL 16/11/2022 Funzioni Enti Locali: Principi generali e finalità della formazione
"Le attività di formazione individuate ai sensi del comma precedente sono rivolte a: - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti; - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali; - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative; - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polyvalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo".

Struttura del piano della formazione anno 2023

Il piano della formazione del Comune di Trecase per l'anno 2023 si struttura nelle seguenti parti:

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

1)Rendicontazione attività formativa svolta nell'anno 2022

Con delibera di Giunta n.57 del 15/04/2022 è stato approvato il Piano della formazione che, partendo da uno stanziamento di risorse in Bilancio di 3.000 euro, ha previsto una serie di interventi volti ad assicurare l'erogazione di corsi di aggiornamento ai dipendenti, con particolare attenzione verso i neoassunti, sia in ambito di formazione obbligatoria, che in riferimento allo sviluppo di competenze mirate, per una crescita professionale specializzata in relazione al campo di appartenenza.

Il processo di formazione ha coinvolto la quasi totalità dei dipendenti e si è articolato nei seguenti corsi:

DENOMINAZIONE CORSO	SOGGETTO EROGATORE	DIPENDENTI PARTECIPANTI
Codice di comportamento, adozione e redazione del PTPCT e aggiornamenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa alla luce del provvedimento ANAC che raccoglie le fonti normative e le delibere intervenute successivamente all'adozione del PNA 2019	Lab4 S.r.l. 13/12/2022	Talvetti F.-Cirillo F.- Genovese R- Terlino R.- d'Iorio G-Cirillo A.-Izzo M.-Fiore A.-Cirillo A.- Ricciardi A- Pirone R.- Ragozzino V. - Ammirati C.- Di Palma A.-Scala C.- Lombardo A- Rullo L- Nuzzi Ester- Pernice D.- Iannuzzi M.- Balzano G- Cirillo ML.- Acunzo M.- Nasti N.-
Misura della rotazione ordinaria e della rotazione straordinaria, reati contro la pubblica amministrazione e la prevenzione della corruzione e la trasparenza negli appalti pubblici	Lab4 S.r.l. 14/12/2022	Talvetti F.-Cirillo F.- Genovese R- Terlino R.- Ricciardi A- Pirone R.- Ragozzino V. - Ammirati C.- Di Palma A.-Scala C.- Lombardo A- Pernice D.-

		Iannuzzi M.- Cirillo ML.- Acunzo M.- Nasti N.-
"Italia digitale, Il piano nazionale di ripresa e resilienza"	ANUTEL 28/04/2022	Terlino R
"Riformare la PA. Investire sulle conoscenze e sulle competenze digitali dei dipendenti pubblici"	Formez 9/02/2022	Terlino R.
PNRR: le principali deroghe all'ordinamento contabile	Halley Informatica 12/12/2022	Terlino R.
PNRR: Contrattualizzazione e rendicontazione dei bandi PA Digitale 2026: guida operativa	Halley Informatica 28/11/2022	Terlino R.
Diploma di Perfezionamento Universitario "Project Management PNRR"	Politecnico Milano- 27 settembre 2022/5 dicembre 2022-	Terlino R.
"I Concorsi Nei Comuni"	Asmel 28/03/2022	Pernice D.
"Cedolino Paga: Voci Stipendiali, Lavoro Straordinario E Modalità Di Calcolo"	Asmel 26/04/2022	Pernice D.
"Il TFS, il TFR e la Previdenza Complementare"	Pubbliformez Srl 20/05/2022	Pernice D
"Rinegoziazione Anticipazione di Liquidità"	Cassa Depositi e Prestiti 15.02.2022	Cirillo F.
"Le indennità per gli amministratori locali – Le novità della Legge di Bilancio 2022"	ANCI- 24/02/2022	Cirillo F.
"Il riaccertamento ordinario dei residui: PNRR ed esercizio provvisorio"	Go to Webinar- 01/03/2022	Cirillo F.
"FCDE nel bilancio di previsione e nel rendiconto"	Asmel- 14/03/2022	Cirillo F.
Addestramento procedura "Atti Amministrativi"	Halley- 15/03/2022	Cirillo F.
"Il risultato di amministrazione e il ripiano del disavanzo"	Halley- 15/04/2022	Cirillo F.
"Certificazione Del Fondo Per Le Funzioni Degli Enti Locali: indicazione in vista della certificazione per l'anno 2021"	Asmel 03/05/2022	Cirillo F.
"Certificazione Covid-19 2021 tra conferme e nuove complessità: indicazioni operative"	Halley 12/05/2022	Cirillo F.
"Il potenziamento della Piattaforma PCC e le nuove funzionalità sul portale Area RGS"	IFEL 25/10/2022	Cirillo F.
"Il Quadro Finanziario Pluriennale e i finanziamenti europei diretti dell'UE"	IFEL 28/10/2022	Cirillo F.
"PNRR: La contabilizzazione dei contributi previsti dai bandi digitalizzazione"	Halley 17/11/2022	Cirillo F.
"Il mancato incasso dei tributi nei Comuni"	ANCI Campania 01/12/2022	Cirillo F.
"La predisposizione del bilancio di previsione 2023-2025"	Halley 7/12/2022	Cirillo F.
"PNRR: Le modalità di contabilizzazione delle risorse"	Halley 16/12/2022	Cirillo F.

“PNRR: Le misure per fronteggiare gli aumenti dei prezzi dei materiali”	Halley 20/12/2022	Cirillo F.
“Le novità al DPR Reclutamento: come cambia l'accesso alla PA”	Asmel 24/10/2022	Pernice D.
Corso di sperimentazione n. 51/2022 in “Polizia Giudiziaria in digital forensics e investigazioni digitali”	Scuola Regionale di Polizia Locale- Regione Campania dal 22 novembre al 15 dicembre 2022	Cirillo M.L.- Nasti N.-Acunzo M.
“L'attestazione di soggiorno permanente”	ANUSCA	Di Palma Anna
“Autentica di firma e di copia”	ANUSCA	Di Palma Anna
“Circolare Ministero dell'interno n. 10 del 30 luglio 1993 Legge 4 gennaio 1968, n. 15 - Ammissibilità delle autentiche di sottoscrizioni di atti di impegno e degli atti di delega a pubbliche amministrazioni”	ANUSCA	Di Palma Anna
“Le convivenze anagrafiche”	ANUSCA	Di Palma Anna
“Le convivenze di fatto”	ANUSCA	Di Palma Anna
La gestione anagrafica dei richiedenti protezione internazionale dopo il “decreto sicurezza”	ANUSCA	Di Palma Anna
I documenti in lingua straniera da far valere in Italia per la Pubblica Amministrazione	ANUSCA	Di Palma Anna
“La carta d'identità ed il rilascio ai minori ed agli interdetti”	ANUSCA	Di Palma Anna
“Le cancellazioni Anagrafiche”	ANUSCA	Di Palma Anna
“Imposta di bollo nei servizi demografici”	ANUSCA	Di Palma Anna
“Il piano ecografico e l’anagrafe. ANNCSU, la via virtuale, i senza tetto e i senza fissa dimora”	ANUSCA	Di Palma Anna
“I termini di conclusione dei procedimenti anagrafici e il silenzio-assenso”	ANUSCA	Di Palma Anna
Supporto e affiancamento del personale Uffici demografici	GAMATEK Srls Agosto 2022	Di Palma Anna

2)Principi della formazione

Il presente Piano è stato redatto nel rispetto della Delibera di Giunta n.36 del 24/04/2023 di approvazione del Piano delle azioni positive del Comune di Trecase.

Esso si ispira ai seguenti principi:

-valorizzazione delle Risorse Umane: 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 la possibilità per i dipendenti di esprimere il proprio grado di soddisfazione e 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 programmazione dei corsi è effettuata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

3) Attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

I Responsabili di Settore, coinvolti nei processi di formazione su più livelli: dalla rilevazione dei fabbisogni formativi, all'individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, alla definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, fino alla nomina dei referenti della formazione.

Ufficio del Personale, in collaborazione con l'Ufficio Digitale costituito con Delibera di Giunta n.75 del 13/10/2021, prende atto dei corsi di formazione seguiti dai dipendenti. L'ufficio risorse umane aggiorna il fascicolo personale.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n.165 del 2001, contribuisce alla definizione del piano formativo, segnalando la possibilità di interventi formativi mirati, volti soprattutto a diffondere la cultura del rispetto delle pari opportunità e del benessere dei dipendenti. Promuove una cultura aziendale volta ad allontanare ogni tipo di discriminazione, violenza o pressione psicologica in ambiente lavorativo e di mobbing.

I dipendenti che, oltre ad essere i destinatari del servizio, vengono coinvolti in un processo partecipativo dall'Ente che prevede, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi di aggiornamento "a domanda" qualora ne emerga la necessità. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, al fine di permettere un adeguato aggiornamento annuale.

Agenzie/enti esterni accreditati e società specializzati nell'erogazione di corsi di formazione e aggiornamento destinati al personale dipendente.

4) Predisposizione del piano formativo 2023

Le proposte di formazione per l'anno 2023 sono state elaborate attraverso un'analisi che parte dalla rilevazione dei bisogni formativi, finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale da parte dei Responsabili dei settori dell'ente, assicurando il rispetto dei principi di parità e pari opportunità.

Le priorità strategiche della formazione possono essere schematizzate dalla seguente tabella:

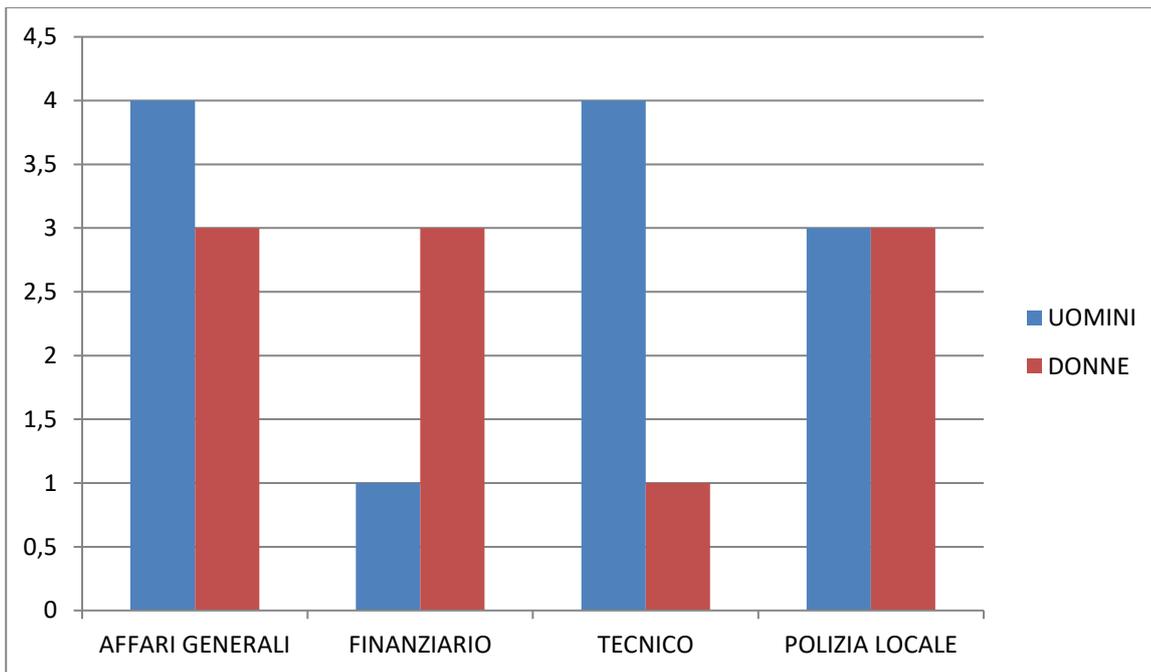
CRESCITA PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI E SVILUPPO DI COMPETENZE	Priorità definite dal Piano delle Performances.	Mappare gli obiettivi all'interno dei singoli settori per garantire il perseguimento di livelli ottimali di efficacia ed efficienza.
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Priorità definite dal Piano Triennale delle azioni positive.	Stimolare il lavoro di gruppo, la capacità di lavorare insieme con interrelazione tra gli uffici dei vari settori.
SUPPORTO AL PROCESSO DI DIGITALIZZAZIONE	Priorità definite dal Piano dell'Informatica.	Favorire il buon funzionamento della macchina amministrativa in termini di efficienza, sicurezza dei dati trattati e qualità dei servizi erogati ai cittadini.
PROMOZIONE DI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI VIRTUOSI	Priorità definite dal Codice Di Condotta in materia di discriminazioni, malessere lavorativo, molestie, mobbing e straining.	Promuovere la diffusione di un clima di fiducia e rispetto all'interno dell'ambiente lavorativo.
RISPETTO DISCIPLINA TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	Priorità definite dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dal Codice di Comportamento.	Diffondere la cultura della legalità, dell'imparzialità, dell'etica e trasparenza della PA.

Per definire le esigenze proprie di ciascun Settore, i Responsabili hanno effettuato la rilevazione dei fabbisogni formativi, partendo dall'esame delle caratteristiche del personale loro assegnato.

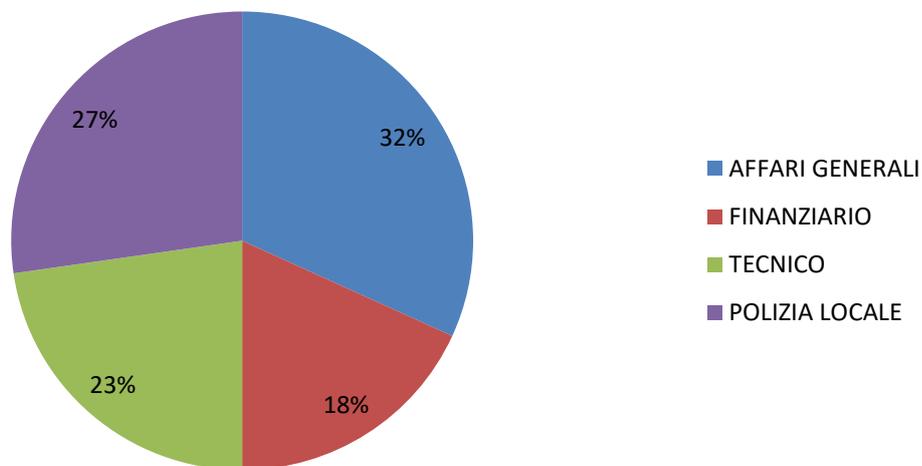
Di seguito si riporta l'attuale dotazione organica composta dal seguente numero di dipendenti in servizio a tempo indeterminato suddivisi per categoria:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
CAT A	0	0	0
CAT B	0	3	3
CAT C	10	9	19
CAT D	0	0	0
TOT. DIPENDENTI	10	12	22

Distribuzione per genere distinta per ciascun settore:



Distribuzione dipendenti per Settori



Ai dipendenti di ruolo si aggiungono un dipendente di cat.D assunto ai sensi dell'art.110 del D.Lgs 267/2000 a cui è stata conferita la Responsabilità del Settore Urbanistica e LL.PP., 2 Assistenti Sociali Cat D. appartenenti all'Ambito Sociale n.30, assegnate a questo Comune presso l'Ufficio Servizi Sociali e una professionalità inquadrata nella categoria D, assegnata dall'Agenzia di Coesione con profilo professionale FG/COE, assunta a seguito del concorso "Coesione Sud" per il reclutamento a tempo determinato di 2022 unità (G.U.R.I. – 4° Serie Speciale – Concorsi ed esami n.82 del 15/10/2021).

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 dal personale in questione.

Partendo, dunque, dalla rilevazione dei fabbisogni svolta in collaborazione coi referenti della formazione dei singoli settori e sulla base delle premesse di cui ai punti precedenti, sono state individuate le tematiche formative per il piano 2023, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative.

I fabbisogni formativi riferiti alle sezioni del Piano dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza sono stati individuati dal Segretario Generale dell'Ente, in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, mentre quelli riferiti alle sezioni trattanti la sicurezza sul lavoro, sono stati definiti dal Responsabile del III e IV Settore, nominato, con decreto sindacale, datore di lavoro ai sensi dell'art.2 c.1, lett b) del Dlgs.81/2008.

La formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Codice di comportamento;
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;
- Sicurezza sul lavoro.

Il presente Piano della formazione potrà essere, inoltre, integrato e completato da ulteriori programmi settoriali, a fronte di specifiche esigenze formative che dovessero emergere nel corso dell'anno, attualmente non prevedibili. A tal riguardo, 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, anche attraverso la rete dei referenti della formazione.

Risorse stanziare

Le risorse stanziare nel Bilancio per la formazione del personale, di prossima approvazione, ammontano complessivamente ad €. 3.000,00, (formazione discrezionale ed obbligatoria). Esse sono gestite in forma congiunta dai Responsabili di Settore, al fine di autorizzare la partecipazione ai corsi del personale interessato, previa assunzione di atto gestionale di impegno di spesa a cura del Responsabile del Settore.

Saranno, peraltro, presi in considerazione i numerosi corsi promossi gratuitamente da Enti diversi, che non comportano impegno di spesa. Una parte rilevante delle attività formative è rappresentata dai corsi attivati dall'Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali, cui il Comune di Trecase aderisce. Tale associazione predispose un programma formativo gratuito dedicato agli Enti Locali, realizzato in collaborazione con la rete di esperti ASMEL, Università e Organismi di Certificazione / Accredia a cui i dipendenti partecipano tramite piattaforme eLearning.

Programma formativo

Verrà promossa, come lo scorso anno, la partecipazione del personale dipendente a corsi e seminari di aggiornamento organizzati da Enti sovracomunali, da scuole di formazione pubbliche o private e da Associazioni nazionali di particolare importanza (SNA, ANCI, ANUSCA, IFEL, ASMEL, FORMEZ). Tenuto conto dell'attuale contesto di riforme in tema di transizione digitale, la priorità quest'anno sarà data all'attuazione di programmi volti all'alfabetizzazione informatica. Fra i principali obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza c'è, infatti, l'accelerazione del processo di trasformazione tecnologica e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione.

Il Dipartimento della funzione pubblica, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione descritti, promuove interventi formativi rivolti alle amministrazioni per il rafforzamento delle competenze di base dei dipendenti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa.

In questo senso si intende continuare il percorso formativo avviato con l'adesione al progetto *Syllabus* "Competenze digitali per la PA", che definisce l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

Syllabus è uno strumento in continua evoluzione, che prevede un catalogo di contenuti gratuiti e in costante aggiornamento, in collaborazione con grandi player pubblici e privati: un hub digitale per la formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi.

L'Amministrazione ha registrato sulla piattaforma n.27 dipendenti che hanno partecipato all'iniziativa misurando le proprie competenze sui seguenti ambiti:

1. Dati, informazioni e documenti informatici
2. Comunicazione e condivisione
3. Sicurezza
4. Servizi on-line
5. Trasformazione digitale

Il personale ha accesso alla piattaforma *Syllabus* attraverso la propria identità digitale (SPID, CIE, CNS, eIDAS). Dopo aver svolto il test di autovalutazione, sulla base delle conoscenze possedute sui 5 diversi ambiti raggruppate secondo tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato), ogni dipendente ha ricevuto una proposta formativa su misura per l'ampliamento delle skills.

Si prevede, peraltro, l'inserimento di ulteriori corsi di formazione sulla Transizione ecologica e Cyber security, materie di approfondimento oggetto del programma di offerta formativa erogata dal Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi della Sna e di FormezPa.

Sarà, inoltre, possibile organizzare interventi formativi anche con risorse interne, ed è fatto salvo il processo di autoformazione e da aggiornamento costante delle competenze, attraverso il collegamento telematico a siti istituzionali o specialistici. Per ulteriori approfondimenti individuali, il personale dispone, infatti, di alcuni abbonamenti on line a riviste specializzate su cui è possibile fruire della

rassegna stampa, aggiornamenti normativi, consultazione delle soluzioni a quesiti frequenti per la corretta gestione dei principali adempimenti degli enti locali, oltre allo scadenzario degli adempimenti mensili distinti per ufficio e schemi operativi di riferimento.

Particolare attenzione verrà dedicata alla “**PA digitale 2026**”, la piattaforma che consente alle amministrazioni di richiedere i fondi del PNRR destinati alla transizione digitale, rendicontare l’avanzamento dei progetti e ricevere assistenza. I principali obiettivi da raggiungere sono:

1. La migrazione verso servizi cloud qualificati. Il cloud abilita il settore pubblico ad offrire servizi efficaci per cittadini ed imprese oltre che per i dipendenti della stessa PA.
2. Promozione di servizi pubblici digitali: accelerando l'adozione del sistema pagoPA (la piattaforma digitale per i pagamenti verso le Pubbliche Amministrazioni) e dell'app IO quale principale punto di contatto tra Enti e cittadini per la fruizione dei servizi pubblici digitali; promuovendo l'utilizzo da parte dei cittadini di soluzioni di identità digitale, in particolare SPID e CIE;
3. Adesione alla piattaforma digitale nazionale dati (PDND), strumento realizzato e gestito da pagoPA per conto del Dipartimento per la Trasformazione Digitale, con pubblicazione di API (*application programming interface*) “punti di accesso” che permettono di interagire con le banche dati delle amministrazioni consentendo il miglioramento del sito web tramite ampliamento dei servizi accessibili attraverso il sito istituzionale.

Si confermano, poi, gli interventi formativi previsti dal precedente piano della formazione su tematiche specifiche dei servizi comunali, all’interno delle quali si ritiene più utile prevedere occasioni di studio e aggiornamento tecnico-professionale:

- Anticorruzione e trasparenza e relativa formazione obbligatoria in relazione alla Legge 190/2012 es.m.i.;
- Armonizzazione contabile e di innovazioni relative ai servizi economico finanziari;
- Aggiornamento in materia di procedimenti per appalto di servizi, lavori e forniture;
- Benefici a terzi, sovvenzioni, contributi, sussidi e procedimenti relativi;
- Aggiornamenti in materia tributaria;
- Corsi di aggiornamento per i servizi demografici indetti da ANUSCA e SNA;
- Aggiornamenti in materia di Protocollo informatico, gestione flussi documentali e Amm.ne Digitale;
- Aggiornamenti in materia di commercio/Suap;
- Aggiornamenti vari in materia di Codice della Strada e per procedimenti della Polizia Locale per il personale addetto;
- Aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro e relativo testo Unico;
- Aggiornamenti su procedure e programmi informatici in dotazione agli uffici;

-Aggiornamenti in materia di semplificazione amm.va, digitalizzazione e gestione procedimenti di competenza dei vari servizi ed uffici. Nel corso del 2022 è stato completato il passaggio alla digitalizzazione degli atti amministrativi adottati dai vari uffici, mediante caricamento degli stessi sulla piattaforma telematica gestita da Halley Informatica;

-Aggiornamento in materia di Diritto amministrativo, con particolare riguardo ai Provvedimenti del Comune ed alla gestione dei procedimenti;

-Corsi di formazione su programmi informatici;

-Nuovo Codice Contratti Pubblici;

-Aggiornamenti in materia di notifiche per il personale addetto;

-Formazione in materia di etica, integrità e di altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;

Sarà dato, inoltre, spazio alle iniziative per il miglioramento dei comportamenti relazionali sul luogo di lavoro, tramite approfondimenti sulle seguenti tematiche:

-Formazione ed aggiornamento del CUG: acquisizione competenze nelle materie di competenza e sulle buone pratiche per la promozione del benessere organizzativo nei luoghi di lavoro. Diffusione nell'ente dell'informazione sull'attività del comitato;

-Aggiornamento sul nuovo contratto collettivo del comparto Funzioni locali CCNL 16/11/2022;

- Corsi a seguito di mobilità, nuove assunzioni, per riqualificazione e adeguamento competenze.

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 aula

2. Formazione attraverso webinar

3. Formazione in streaming

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Responsabile deve confermare, autorizzando la rinuncia.

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

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati costituisce una buona pratica che ogni Responsabile deve sollecitare.



COMUNE DI TRECASE

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 42 del 03/05/2023

Oggetto: Piano triennale della formazione professionale anno 2023. Approvazione.

L'anno duemilaventitrè, il giorno tre del mese di maggio nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Avv. Raffaele De Luca nella sua qualità di Sindaco, e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

		Presente	Assente
1) Raffaele	DE LUCA - Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Anna	FUSCO - Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Luca	BANDINO - Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4) Mafalda	MATRONE - Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Maria Rosaria	BALZANO - Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTALE		4	1

Partecipa il Segretario Generale Sig. dott. Elena Setaro, incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

-Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

-la formazione dei dipendenti è fondamentale per lo sviluppo organizzativo dell'Amministrazione e la valorizzazione delle risorse umane e, pertanto, il piano di formazione del personale costituisce uno strumento strategico indispensabile per assicurare continuità ed efficacia ai processi di qualificazione dei dipendenti;

-con il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), si prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti" e art. 7, comma 4, 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".

Considerato l'Art. 54 CCNL 16/11/2022 Funzioni Enti Locali "Principi generali e finalità della formazione" che recita:

- Al c.3 "Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, 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, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno."
- Al c.4 "*Le attività di formazione individuate ai sensi del comma precedente sono in rivolte a:*

- *valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;*

- *assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;*

- *garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;*

- *favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;*

- *incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo".*

Rilevato che:

con il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, si 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;

Richiamata la Legge 6.11.2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” che ha introdotto, tra le misure volte alla tutela della legalità e della qualità dell’azione amministrativa, la predisposizione di piani mirati alla formazione delle risorse umane;

Ritenuto che:

-ai sensi della normativa sopraindicata le amministrazioni pubbliche debbano predisporre un piano per la formazione e l’aggiornamento del personale, garantendo la coerenza dei programmi formativi con gli obiettivi fissati e le esigenze emergenti;

-il piano della formazione 2023 debba basarsi sulla preventiva rendicontazione delle attività svolte nell’arco del precedente anno, per verificare il grado raggiungimento degli obiettivi fissati e lo stato di avanzamento delle competenze acquisite, al fine di adattare la nuova programmazione alle reali necessità dei dipendenti, potenziando la proposta formativa sugli ambiti in cui si sono riscontrate maggiori carenze;

Dato atto che nello schema di bilancio di previsione 2023-2025 sarà previsto apposito stanziamento di spesa per far fronte alle spese di formazione del personale dipendente;

Visti:

- l’art. 26 (Accessi a percorsi di alta formazione e di crescita professionale) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (cd Riforma Brunetta);

- le direttive del Dipartimento della funzione Pubblica in materia di formazione e valorizzazione delle risorse umane del 30/07/2010 e del 13/12/2011;

- l’art. 23 (Sviluppo delle attività formative) del CCNL 1/4/99;

-l’art. 13 (Formazione informatica dei dipendenti pubblici) del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 - Codice dell'amministrazione digitale;

- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10/2010, secondo la quale la formazione del personale della pubblica amministrazione costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese. La formazione rappresenta (...) uno strumento indispensabile per trarre significativi vantaggi dai cambiamenti nell'organizzazione dell'azione amministrativa e nei processi di lavoro ad essa sottesi, effetto del generale processo di riforma della pubblica amministrazione (...);

-l’art. 57, comma 2, lett. b) del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, che abroga le disposizioni in materia di contenimento della spesa introdotti dall’art 6 del DL 78/2010 con decorrenza dall’anno 2020;

- il DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 che all'art.6 introduce il Piano integrato di attività e organizzazione.

-il D.Lgs. 267/2000;

-Il D.Lgs. 165/2001;

-lo Statuto Comunale;

-il Regolamento degli uffici e dei servizi;

Letta l'allegata proposta di deliberazione ed i pareri in essa riportati, resi ai sensi degli artt. 49 e 147 bis I comma del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

Con voti unanimi dei presenti, espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta di deliberazione e per effetto:

1.Prendere atto delle ore di formazione effettuate dal personale nel corso dell'anno 2022.

2.Approvare il piano della formazione dei dipendenti del Comune di Trecase per l'anno 2023 nel rispetto della normativa vigente in materia.

3. Dare atto che il piano di Formazione generale del personale dipendente per l'esercizio 2023 si prefigge i seguenti obiettivi:

-aggiornare il personale rispetto alle evoluzioni normative e tecnologiche che interessano la Pubblica Amministrazione;

-garantire la formazione professionale al personale di recente assunzione;

-valorizzare il patrimonio delle risorse umane, fornendo opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;

4.Specificare che, i corsi di formazione proposti potranno essere svolti in presenza e con modalità a distanza (formula webinar), facendo ricorso a società specializzate nella predisposizione di piani di offerta formativa diretti ai dipendenti pubblici.

5. Precisare che le iniziative di formazione, iscritte nell'allegato piano da adottare, potranno essere suscettibili di modifiche a fronte di nuove esigenze aventi carattere prioritario e/o di eventuali criticità insorte in fase di attuazione delle stesse.

6. Inviare copia del presente atto al Responsabile del Servizio Affari Generali per la predisposizione di tutti gli adempimenti connessi e consequenziali.

Successivamente, su conforme proposta del Presidente, data l'urgenza di provvedere

LA GIUNTA COMUNALE

Con i voti unanimi dei presenti, espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

Di rendere immediatamente esecutiva la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modifiche e integrazioni.



COMUNE DI TRECASE

Città Metropolitana di Napoli

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Ai componenti la Giunta Comunale

SEDE

IL SINDACO

OGGETTO: Piano triennale della formazione professionale anno 2023. Approvazione.

Premesso che:

-Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

-la formazione dei dipendenti è fondamentale per lo sviluppo organizzativo dell'Amministrazione e la valorizzazione delle risorse umane e, pertanto, il piano di formazione del personale costituisce uno strumento strategico indispensabile per assicurare continuità ed efficacia ai processi di qualificazione dei dipendenti;

-con il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), si prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti" e art. 7, comma 4, 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".

Considerato l'Art. 54 CCNL 16/11/2022 Funzioni Enti Locali "Principi generali e finalità della formazione" che recita:

- Al c.3 "Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, 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, ivi compresa la

individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.”

- Al c.4 *“Le attività di formazione individuate ai sensi del comma precedente sono in rivolte a:*

- *valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;*
- *assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;*
- *garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;*
- *favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polyvalenti;*
- *incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo”.*

Rilevato che:

con il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, si 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;

Richiamata la Legge 6.11.2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” che ha introdotto, tra le misure volte alla tutela della legalità e della qualità dell'azione amministrativa, la predisposizione di piani mirati alla formazione delle risorse umane;

Ritenuto che:

-ai sensi della normativa sopraindicata le amministrazioni pubbliche debbano predisporre un piano per la formazione e l'aggiornamento del personale, garantendo la coerenza dei programmi formativi con gli obiettivi fissati e le esigenze emergenti;

-il piano della formazione 2023 debba basarsi sulla preventiva rendicontazione delle attività svolte nell'arco del precedente anno, per verificare il grado raggiungimento degli obiettivi fissati e lo stato di avanzamento delle competenze acquisite, al fine di adattare la nuova programmazione alle reali necessità dei dipendenti, potenziando la proposta formativa sugli ambiti in cui si sono riscontrate maggiori carenze;

Dato atto che nello schema di bilancio di previsione 2023-2025 sarà previsto apposito stanziamento di spesa per far fronte alle spese di formazione del personale dipendente;

Visti:

- l'art. 26 (Accessi a percorsi di alta formazione e di crescita professionale) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (cd Riforma Brunetta);
- le direttive del Dipartimento della funzione Pubblica in materia di formazione e valorizzazione delle risorse umane del 30/07/2010 e del 13/12/2011;
- l'art. 23 (Sviluppo delle attività formative) del CCNL 1/4/99;
- l'art. 13 (Formazione informatica dei dipendenti pubblici) del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 - Codice dell'amministrazione digitale;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10/2010, secondo la quale la formazione del personale della pubblica amministrazione costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese. La formazione rappresenta (...) uno strumento indispensabile per trarre significativi vantaggi dai cambiamenti nell'organizzazione dell'azione amministrativa e nei processi di lavoro ad essa sottesi, effetto del generale processo di riforma della pubblica amministrazione (...);
- l'art. 57, comma 2, lett. b) del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, che abroga le disposizioni in materia di contenimento della spesa introdotti dall'art 6 del DL 78/2010 con decorrenza dall'anno 2020;
- il DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 che all'art.6 introduce il Piano integrato di attività e organizzazione.
- il D.Lgs. 267/2000;
- Il D.Lgs. 165/2001;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento degli uffici e dei servizi;

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di prendere atto delle ore di formazione effettuate dal personale nel corso dell'anno 2022.
2. Di approvare il piano della formazione dei dipendenti del Comune di Trecase per l'anno 2023 nel rispetto della normativa vigente in materia.
3. Di dare atto che il piano di Formazione generale del personale dipendente per l'esercizio 2023 si prefigge i seguenti obiettivi:
 - aggiornare il personale rispetto alle evoluzioni normative e tecnologiche che interessano la Pubblica Amministrazione;
 - garantire la formazione professionale al personale di recente assunzione;
 - valorizzare il patrimonio delle risorse umane, fornendo opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;

4. Di specificare che, i corsi di formazione proposti potranno essere svolti in presenza e con modalità a distanza (formula webinar), facendo ricorso a società specializzate nella predisposizione di piani di offerta formativa diretti ai dipendenti pubblici.

5. Di precisare che le iniziative di formazione, iscritte nell'allegato piano da adottare, potranno essere suscettibili di modifiche a fronte di nuove esigenze aventi carattere prioritario e/o di eventuali criticità insorte in fase di attuazione delle stesse.

6. Di inviare copia del presente atto al Responsabile del Servizio Affari Generali per la predisposizione di tutti gli adempimenti connessi e consequenziali.

7. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

Trecase, lì _____

IL SINDACO
f.to Avv. Raffaele De Luca

Ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.P.R. 18/08/2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Trecase, lì _____

Il Segretario generale
f.to dr.ssa Elena Setaro

Ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D Lgs. 18/08/2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Trecase, lì _____

Il Responsabile del settore finanziario
f.to Pierangela Mistretta



COMUNE DI TRECASE

Città Metropolitana di Napoli

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dsa Elena Setaro

IL SINDACO

f.to avv. Raffaele De Luca

Copia della presente deliberazione è stata affissa in data odierna all'Albo Pretorio on – line del Comune di Trecase sul sito istituzionale all'indirizzo web www.comunetrecase.it e vi resterà per 15 giorni consecutivi.

Trecase lì 11/05/2023

L'incaricato della pubblicazione

f.to Restituta Pirone

=====

REFERTO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

(Art. 124 del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267)

Su attestazione dell'incaricato della pubblicazione, si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del T.U.E.L.18.08.2000, n. 267, in data odierna viene affissa all'Albo Pretorio on –line ove resterà per 15 giorni consecutivi. Si dà atto che la presente delibera contestualmente all'affissione all'Albo, ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. 18.08.2000, n.267 viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari.

Trecase lì 11/05/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dsa Elena Setaro

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134 D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

- ◇ La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'articolo 134, comma 3, D.Lgs. 267/2000.
- ◇ La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE

fto dsa Elena Setaro
