

COMUNE DI CARIFE

PROVINCIA DI AVELLINO

Largo Mons. V. Salvatore – C.A.P. 83040 - Tel. 0827 95021 –Fax 0827 95476

Cod. Fisc. 81002670644 – P.I.V.A 00280990649

PEC: comune.carife@asmepec.it – sito Internet: www.comune.carife.av.it

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 61 del Reg.

DATA 07-06-2023

OGGETTO:

Approvazione del Piano Triennale della Formazione ed Aggiornamento del Personale 2023/2025.

L'anno duemilaventitre il giorno sette del mese di giugno alle ore 12:40 nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Signor Manzi Antonio nella sua qualità di SINDACO e sono rispettivamente presenti i Sigg. Assessori:

Manzi Antonio	SINDACO	P
Maiullo Raffaella	ASSESSORE	A
Salvatore Ermanno	VICESINDACO	P

Con la partecipazione del Segretario Dott. SERINO FRANCESCO

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso che:

- Il ruolo strategico della formazione a sostegno dei processi di innovazione è posto in evidenza del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed è ribadito dal Ministro per la Funzione Pubblica attraverso la "Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" del 13 dicembre 2001, che afferma quanto segue: " 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, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto delle esigenze e delle inclinazioni degli individui."
-
- L'obiettivo fondamentale della citata Direttiva è quello di rendere la formazione parte integrante della gestione ordinaria del personale amministrazioni che devono predisporre, ogni anno un piano di formazione del personale:
-
- Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il quale all'art. 1. Comma1. Lett. C), prevede di "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro provato , garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l' assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale e psichica."
-
- Visto altresì, l'art. 7, comma 4, del medesimo decreto legislativo n.165/2001 che testualmente recita : " 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."
-
- Visto il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70: " Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, a norma dell'articolo 11 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135." Ed in particolare l' art 8, recante: " programmazione della formazione dei dirigenti e dei funzionari";
-
- Richiamata la Direttiva n. 110 del 30 luglio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto: "Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche";
- Richiamato il C.C.N.L. 16 novembre 2022 relativo al personale del comparto Funzioni Locali, con particolare riferimento a quanto previsto nel Titolo IV, Capo V, Formazione del personale , che stabilisce quanto segue:
-

- Art. 54 Principi generali e finalità della formazione.
- 1 Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
- 2 Per sostenere una efficacia 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.
- 3 Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. 1) (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.
- 4 Le attività di formazione individuate ai sensi precedente sono in rivolte a:
 - Valorizzare il patrimonio professionale presenti nell'ente:
 - 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 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 di figure professionali polivalenti: incentivare comportamenti innovativi che consentono l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

4. il presente articolo disapplica e sostituisce l' art. 49-bis del CCNL.21.05.2018.

Art. 55 Destinatari e processi della formazione.

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali e regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
3. Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui l'art. 67(formazione lavoro agile) e all'art. 69 (formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.
5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrativi finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio del personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti .
8. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare durante l'interno dei propri organici, personale, qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui l'art. 6 (Organismo paritetico 66 per l'innovazione) possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione dell'articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze dei detti processi nel fascicolo personale di cui l' art. 27(fascicolo personale).
11. Nell' ambito dell'Organismo Paritetico di cui l'art. 6. Comma2 del presente CCNL: a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni del personale ,b) possono essere formulate proposte all'amministrazione per la realizzazione, delle finalità di cui alla presente articolo, c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
12. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione, il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.
13. Al finanziamento delle attività di formazione si prevede utilizzando una quota non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL: nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento

esterni , comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui l'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 49-ter del CCNL 21.05.2018.

Art. 56 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi.

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di opposti sistemi di accreditamento e che garantiscono alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.

2. Gli enti nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi e finalità della formazione) comma 3. Favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.

3. Gli enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazioni per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.

4. Gli Enti nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere se stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi di specifici connesi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

Visto il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato in data 10 maggio 2022, che offre opportunità di investimento sul percorso professionale di ciascun dipendente delle P.A. per rafforzare le conoscenze, competenze e capacità individuali in linea con gli standard europei e internazionali, per potenziare le capacità amministrative con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi rivolti ai cittadini e imprese, anche con l'avvio di programmi formativi specifici per sostenere le transazioni previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, a cominciare da quella digitale, con partner pubblici e privati, nazionali e internazionali, con un'attenzione particolare riservata alla formazione sulla cyber security;

Dato atto che la formazione rappresenta un costante impegno nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale ed è considerata uno strumento fondamentale a supporto dei processi di sviluppo organizzativo;

Ritenuto di dover approvare il Piano Triennale di Formazione 2023-2025, redatto all'esito della ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'ente e sulla base delle normative vigenti che impongono formazione continua sui temi della

Sicurezza sul lavoro(decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81) , dell'Anticorruzione (legge 6 novembre 2012, n. 190, e decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33), della privacy (decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e nuovo Regolamento Europeo n.679/2016) e della Digitalizzazione (decreto legislativo 7 marzo 2005, n.82, e s.m.i.),

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001,n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni,

- il decreto legislativo 18 agosto 2000,n.267, e successive modificazioni ed integrazioni,

Acquisiti i pareri favorevoli del Responsabile del Servizio Amministrativo in ordine alla regolarità tecnica e del Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile espressi ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dagli art. 49 e147- bis del decreto legislativo 18 agosto 2000,n.267, e successive modificazioni ed integrazioni;

Con voti favorevolmente resi nei modi e nelle forme di legge.

DELIBERA

Di approvare le premesse sopra esposte ritenendoli parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;

Di approvare il Piano Triennale della Formazione 2023-2025 del Comune di CARIFE (AV) allegato alla presente deliberazione per costituire parte integrante e sostanziale;

Di dare atto che il Piano della Formazione assicura la qualità delle attività formative e tiene conto della complessità organizzativa dell'Ente, consentendo la partecipazione alle iniziative di formazione da parte di tutto il personale dipendente, previa autorizzazione del Responsabile competente;

Di inviare la presente alle Organizzazioni Sindacali territoriali competenti ed rappresentanze Sindacali Unitarie;

Di dichiarare , con separata ed unanime votazione, espressa nelle forme di legge all'unanimità dei voti, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere;

Di disporre che dell'adozione del presente provvedimento sia inviata comunicazione in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'articolo 125, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267.

Approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
f.to Manzi Antonio

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to SERINO FRANCESCO

Prot. Nr. 477 /ALBO

Si attesta che la presente deliberazione è stata oggi affissa all'Albo Pretorio Comunale e vi rimarrà per giorni 15.

Dalla Residenza Municipale lì, 13-09-2023

RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
f.to ZUFOLO ANGELINA

È copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza Municipale lì,

IL SEGRETARIO COMUNALE
SERINO FRANCESCO

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di Ufficio

A T T E S T A

- CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 07-06-2023
- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4);
 - decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3);

Dalla Residenza Municipale lì, 08-06-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to SERINO FRANCESCO