



CITTA' DI BRINDISI

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2023-2025

Approvato con _____ n. ____ del _____

INTRODUZIONE

La formazione e l'aggiornamento del personale sono una esigenza indefettibile e basilare, che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e l'aggiornamento di quelle esistenti, anche come fattore di crescita e innovazione. In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano peraltro l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Un ruolo strategico riveste la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codici di comportamento, prevista da specifiche disposizioni (v. art.54 c.7 D.Lgs. 165/2001 e art.15 comma 5 DPR 16 aprile 2013, n.62) rivolta a sensibilizzare il personale sull'etica della legalità e della buona amministrazione e quindi non confinata puramente all'ambito penalistico.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

Allo stesso tempo il presente piano formativo porta ad attuazione quanto previsto dagli artt. 54-55-56 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, secondo i principi e per le finalità espresse della contrattazione collettiva nazionale.

Per l'analisi dei fabbisogni, nell'ambito del processo di elaborazione di Piano triennale della formazione, sono state analizzate le *best practices* degli enti di pari dimensioni/complessità, nonché delle segnalazioni pervenute dagli uffici comunali e dagli enti formatori attraverso le varie newsletter informative.

QUADRO NORMATIVO

Le disposizioni normative in tema di formazione sono numerose e stratificate nel tempo; le principali sono:

- il D.Lgs. 165/2001, art.7, comma 4, che prevede che le Amministrazioni devono curare *“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 articoli 54 e 55 del CCNL Funzioni LOCALI del 16.11.2022, per cui *“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”*;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della dirigenza area delle funzioni locali, sottoscritto in data 17/12/2020, il cui articolo 51 specifica, tra l'altro, che *“la formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.”*;

- 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”*;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *“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: livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità; 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 del D.P.R. 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”*;
- l’art. del DPR 81/2023 che ha integrato il suddetto art. 15 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, introducendo il comma 5-bis: *“Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.”*
- 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;
- 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 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., 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...”*.
- l’art. 54 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D.L. 36/2022 (convertito nella legge 79 del 29 giugno 2022) in base al quale *“Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico”*;
- la Direttiva 24/03/2023 del Ministro per la pubblica amministrazione, per cui *“Le pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi “specifici”, in base ad una programma-zione che segua l’iter descritto, almeno 24 ore di formazione/anno”*

MODALITA' ORGANIZZATIVE E OPERATIVE

L'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus COVID-19 ha dato un impulso notevole alla formazione a distanza, abituando i lavoratori a seguire gli eventi formativi via web e ad interagire con i formatori utilizzando le principali piattaforme informatiche di video conferenza (Teams, GoogleMeet, Zoom, ecc.). Difatti il livello medio di dimestichezza nell'uso dei software di videoconferenza si è notevolmente innalzato a partire dal 2020, con conseguenze positive in termini di risparmio, sia economico che di tempo (assenza di spostamenti). Senza contare che la maggior parte degli eventi formativi on line vengono registrati, dando la possibilità all'uditore di riascoltare passaggi importanti del docente.

Allo stesso tempo la formazione in presenza permette ai dipendenti comunali di confrontarsi più facilmente con i colleghi di altri Enti, per scambiarsi opinioni ed esperienze.

Pertanto il piano formativo annuale e triennale prevede una modalità di formazione mista, sia in presenza che on line, privilegiando:

- per gli eventi formativi in presenza, la modalità *on site*, sfruttando le sale di rappresentanza del Comune, ovvero locali di adeguata capienza in città o nelle immediate vicinanze, al fine di rendere quanto più agevole lo spostamento fisico dei lavoratori;
- per la formazione a distanza saranno privilegiati gli eventi offerti gratuitamente da ASMEL, da ANCI, da IFEL dalla SNA, dalla piattaforma Federica Web Learning (messa a disposizione dall'Università Federico II di Napoli), nonché i percorsi di sviluppo delle competenze digitali offerti dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la piattaforma www.syllabus.gov.it

La docenza della formazione potrà essere affidata al personale interno, secondo le eventuali modalità individuate in sede di contrattazione integrativa, ovvero affidata all'esterno.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento. La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare

Riguardo l'alta formazione di livello universitario, il presente piano prevede la promozione della specializzazione post-universitaria, promovendo l'adesione ai corsi di alta formazione INPS Valore PA, ai Master Executive INPS, nonché adottando specifiche convenzioni con le università pugliesi per l'accesso a master post-laurea a condizioni agevolate e/o con parziale contributo alle spese di iscrizione.

CONTENUTI DEL PIANO FORMATIVO

Il nucleo principale del Piano è rappresentato da interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi settori/servizi dell'Ente: nuovo Codice Appalti, etica pubblica, trasparenza, anticorruzione, privacy, sicurezza, ecc.

Una parte rilevante delle attività formative è costituita dalla partecipazione ai webinar gratuiti offerti da ASMEL su tutte le principali tematiche.

Particolare attenzione è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito dei programmi Valore-PA e Master Executive, gratuiti per le amministrazioni che aderiscono a tali programmi.

Altro importante segmento dell'alta formazione (come sottolineato dalla Direttiva 24/03/2023 del Ministro per la pubblica amministrazione) è rappresentato dall'attivazione, a livello nazionale, di condizioni agevolate per l'iscrizione dei dipendenti pubblici ad una ricca offerta formativa, che comprende corsi di laurea triennali e specialistici, master di I e di II livello e corsi di alta specializzazione, presso un ampio numero di Università aderenti all'iniziativa "PA 110 e lode", in continuo aggiornamento e consultabili all'indirizzo internet del Dipartimento Funzione Pubblica <https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode>.

Il Piano comprende anche le iniziative volte al costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse specialistico di competenza delle singole aree, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

Particolare attenzione è stata posta allo sviluppo delle competenze digitali, anche in linea con le indicazioni ministeriali nella fase di transizione digitale delle pubbliche amministrazioni; a tal fine il Comune di Brindisi aderisce al progetto "Syllabus per la formazione digitale", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica finalizzato a misurare attraverso l'autovalutazione le competenze digitali del dipendente pubblico e quindi indirizzare i fabbisogni formativi rilevati. Tale iniziativa sarà estesa a tutto il personale dipendente, che dovrà completare la formazione entro il 31/12/2025.

Specifiche sezioni del Piano sono dedicate alla formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, misura obbligatoria prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati di concerto con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in raccordo con i dirigenti dei singoli settori.

Tutte le attività formative, anche se gestite in autonomia da ciascun dirigente di Settore, dovranno essere comunicate all'Ufficio Formazione del Servizio Risorse Umane, anche al fine, almeno 24 ore di formazione/anno

FORMAZIONE DI BASE

La formazione di base è rivolta soprattutto al personale neoassunto o al personale transitato in altro servizio a seguito di processi di mobilità o di riconversione professionale, nonché ai dipendenti transitati all'area degli Operatori Esperti a seguito di progressione verticale.

Al riguardo verrà utilizzata la piattaforma e-learning della Fondazione IFEL, che mette a disposizione gratuitamente vari corsi di formazione di base.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

La formazione trasversale specialistica riguarda azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale.

I singoli interventi formativi sono descritti nelle schede riportate nella parte finale del presente piano.

Il Comune di Brindisi, rinnovando la positiva esperienza degli anni scorsi, intende aderire anche per il 2023 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, tra cui progettazione europea, previdenza obbligatoria e complementare, appalti e contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management.

Mediante questo programma i funzionari interessati delle amministrazioni che si sono previamente accreditate possono quindi essere segnalati per partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie i cui ambiti sono definiti dall'INPS in base alle esigenze formative rilevate e che sono proposti dalle Università avvalendosi della collaborazione di strutture pubbliche o private dotate di particolare esperienza formativa.

I dipendenti delle Amministrazioni accreditate normalmente in autunno possono esprimere le loro preferenze sui corsi che l'INPS ha ritenuto validi sotto il profilo dei contenuti e della professionalità dei formatori, e l'INPS, compatibilmente con le risorse disponibili, attiva i corsi che hanno ottenuto i maggiori consensi in ciascun ambito di materie. In aggiunta a tale formazione, nel corso dell'anno potranno essere organizzati anche momenti formativi o focus di aggiornamento rivolti al personale interno in occasione di modifiche riguardanti i processi interni o nuovi regolamenti e disposizioni di servizio.

FORMAZIONE CONTINUA

La formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento del Comune.

La formazione continua è costituita prevalentemente dalla partecipazione ai webinar gratuiti offerti da ANCI, ASMEL e IFEL su tutte le principali tematiche di interesse dei vari uffici comunali

Nel corso del triennio saranno possibili, compatibilmente con le risorse a disposizione di ciascun dirigente di settore, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento, qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

I dipendenti iscritti ad Ordini professionali in cui è previsto l'aggiornamento obbligatorio, provvedono direttamente all'organizzazione della relativa formazione, di concerto con il rispettivo dirigente di settore.

FORMAZIONE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Responsabile della prevenzione della corruzione individua annualmente le attività sensibili alla corruzione e/o alla mancanza di trasparenza, nonché le conseguenti necessità formative del personale.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Dirigente Risorse Umane, di concerto con il Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i dirigenti. La frequenza ai corsi è considerata obbligatoria.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA

La formazione di sicurezza nei luoghi di lavoro, a cura del datore di lavoro e di suo delegato/incaricato, riguarda, in generale, i seguenti ambiti:

- Corso sulla sicurezza sul lavoro per neoassunti

- Aggiornamento periodico lavoratori
- Utilizzo attrezzature di lavoro
- Utilizzo DPI
- Formazione addetti emergenza (prevenzione incendio)
- Formazione addetti emergenza (primo soccorso)
- Aggiornamento periodico addetti emergenza (prevenzione incendio)
- Aggiornamento periodico addetti emergenza (primo soccorso)
- Aggiornamento annuale RLS
- Corsi per rischi specifici di mansione lavorativa

In particolare, la suddetta formazione verrà erogata nell'ambito del triennio 2023-2025 secondo la tempistica dettata dal RSPP, nell'ambito del budget assegnato al dirigente competente, ovvero secondo le modalità organizzative eventualmente individuate dalla Giunta Comunale.

DIMENSIONAMENTO DELLE RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 cessano di applicarsi le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art.6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Ad oggi il riferimento in materia è rappresentato dall'art. 55, comma 13 del CCNL 16/11/2022 a norma del quale *“Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque 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 all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti”*. Analoga norma è prevista per il personale dirigenziale all'art.51 del CCNL 17/12/2020.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il Servizio Risorse Umane cura la rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e il rilascio degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono gestiti con modalità informatizzate (database) e archiviati nel fascicolo personale della formazione che consente di documentare il percorso formativo di ogni dipendente.

Ai sensi dell'art. 55 del CCNL 16/11/2022 ciascun Dirigente, in relazione alle unità assegnate e alla formazione relativa al proprio settore, individua le 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 caso di formazione trasversale rivolta a più settori comunali, tale individuazione può essere effettuata dal Dirigente Risorse Umane

VERIFICA DEI RISULTATI

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

Di seguito le specifiche azioni formative previste nel triennio 2023/2025:

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 1**

“FORMAZIONE CONTINUA PER AGENTI DI POLIZIA LOCALE”

Obiettivi dell'azione formativa: la formazione continua, curata dal Comandante di P.L. nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate, è funzionale all'impiego degli operatori di polizia locale, in quanto diretta ad aggiornare le conoscenze e sviluppare le competenze necessarie al ruolo e alle funzioni nei diversi ambiti di operatività della polizia locale, e segnatamente nelle seguenti materie:

- Codice della Strada e relativo Regolamento di esecuzione;
- Legge Quadro sull'Ordinamento della Polizia Municipale n. 65/1986 e disciplina della Polizia Locale Legge Regione Puglia n. 37/2011;
- D.L. n. 14/2017, convertito in Legge n. 48/2017, in materia di sicurezza delle città;
- Infortunistica stradale e tecniche di rilevazione degli incidenti viabilistici;
- Legislazione vigente in materia di armi, stupefacenti e immigrazione;
- Competenze di polizia amministrativa e polizia giudiziaria, in materia di edilizia, commercio e ambiente.
- Diritto Penale, con particolare riferimento alla parte generale del Codice Penale e ai reati contro la Pubblica Amministrazione, la persona e il patrimonio;
- Procedura penale, con particolare riferimento agli atti specifici di Polizia Giudiziaria;
- Testo Unico delle Leggi di Pubblica Sicurezza e relativo Regolamento di esecuzione
- Protezione civile;
- Difesa personale e uso delle armi.

Destinatari: Personale di Polizia Locale

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 2**

“FORMAZIONE SULL'UTILIZZO DEI PROGRAMMI INFORMATICI DI WORKFLOW, DI PROTOCOLLAZIONE E GESTIONE ATTI”

Obiettivi dell'azione formativa: formare il personale neoassunto sull'utilizzo dei programmi informatici in dotazione all'Ente per la protocollazione e fascicolazione dei documenti e la gestione degli atti amministrativi (inserimento proposte di determine, delibere, decreti, liquidazioni, etc..), nonché aggiornare il restante personale in merito a nuove funzionalità o nuove modalità di *workflow*. Tale formazione è a cura del Servizio Informatico Comunale, con l'eventuale ausilio delle ditte esterne appaltatrici dei relativi servizi informatici

Destinatari: neoassunti (formazione completa) e tutto il personale comunale che utilizza i software di cui trattasi (aggiornamento)

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 3**

“SVILUPPO DELLE CAPACITÀ MANAGERIALI E DI LEADERSHIP”

Obiettivi dell’azione formativa: sviluppo delle capacità manageriali e dei comportamenti che caratterizzano una leadership innovativa, motivante e orientata al conseguimento dei risultati e alla valorizzazione delle risorse, all’innalzamento dei livelli di qualità organizzativa, con particolare riferimento alle tecniche di comunicazione efficace, problem solving, negoziazione dei conflitti, gestione dei collaboratori, team working.

Destinatari: Dirigenti, posizioni organizzative e funzionari con compiti di coordinamento.

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 4**

“DIGITALIZZAZIONE DEI PROCEDIMENTI DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE”

Obiettivi dell’azione formativa: La formazione si propone di supportare i dipendenti nell’acquisizione di nuove competenze necessarie per l’attuazione della digitalizzazione dei processi di reclutamento del personale, nonché alla modifica del modello organizzativo e di gestione delle attività e interazione con l’utenza. In particolare la formazione dovrà essere rispondente a tutte le recenti normative che hanno innovato profondamente i concorsi pubblici con un massiccio uso degli strumenti informatici sia nella fase di candidatura che di svolgimento delle prove.

Destinatari: dipendenti ufficio risorse umane

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 5**

“COMPORTAMENTI RELAZIONALI SUL LUOGO DI LAVORO E GESTIONE DEI CONFLITTI”

Obiettivi dell’azione formativa: elaborare strategie utili per una gestione della relazione e di comportamenti funzionale ed efficace; la capacità di sapere condurre risorse umane, in alcuni casi è già presente nella predisposizione individuale, in altri casi andrebbe perfezionata e curata in funzione del tipo di attività e delle criticità riscontrate nell’esperienza, in altri contesti andrebbe allenata con tecniche e metodi di apprendimento. In particolare si intende sviluppare:

- le competenze e le capacità utili per la guida e coordinamento di gruppi di persone nel raggiungimento di obiettivi (sia di mantenimento che sfidanti) in contesti in evoluzione e in situazioni di criticità;
- le capacità di gestione dei conflitti, specie negli uffici maggiormente a contatto con utenti portatori di problematiche di disagio sociale.

Destinatari: Dirigenti, P.O., Responsabili di Servizio o di Ufficio o coordinatori di gruppi di lavoro – personale di *front office* a contatto con utenti portatori di disagio sociale

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 6**

“AGGIORNAMENTO PER COORDINATORI DELLA SICUREZZA NEI CANTIERI”

Obiettivi dell'azione formativa: preparazione dei partecipanti ad attuare e garantire la sicurezza nei cantieri, attraverso la predisposizione di piani coerenti con l'opera da realizzare, con l'attuazione della sorveglianza e di eventuali azioni correttive. L'aggiornamento consente di mantenere i requisiti per ricoprire i ruoli di CSP (Coordinatore della Sicurezza in fase di Progetto) e CSE (Coordinatore della Sicurezza in fase di Esecuzione). Il corso si intende come aggiornamento per coloro che rivestono la figura del coordinatore per la sicurezza nei cantieri, al fine di sviluppare/consolidare:

- conoscenze sul sistema normativo e sui rischi specifici;
- competenza su tecniche costruttive;
- capacità di predisporre un Piano di Sicurezza e Coordinamento, un Fascicolo di prevenzione,
- di verificare un PO della Sicurezza e un Piano di Montaggio Ponteggi;
- competenze analitiche (individuazione rischi) progettuali (tecniche costruttive, materiali impiegati, tecnologie) organizzative (pianificazione lavori e modalità organizzative) e di verifica (compatibilità del -PSC- con l'andamento dei lavori).

Destinatari: Personale delle Aree tecniche

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 7**

“NUOVO CODICE DEGLI APPALTI D.LGS. 36/2023”

Obiettivi dell'azione formativa: panoramica completa del nuovo Codice degli Appalti, dei principi informativi, delle relative chiavi di lettura, con particolare riferimento a:

- Entrata in vigore, acquisizione dell'efficacia e acquisizione integrale dell'efficacia;
- Struttura del nuovo Codice
- Principi portanti del nuovo codice
- Regime transitorio
- Responsabile unico di progetto
- Fasi della procedura di affidamento
- Programmazione dei lavori e degli acquisti di beni e servizi
- Progettazione e appalto integrato
- Incentivi tecnici
- Settori speciali: norme applicabili
- Procedure sotto soglia
- Spending review
- Affidamenti diretti
- Procedure sotto soglia nei servizi alla persona e nelle concessioni
- La consultazione di più operatori economici
- Commissione di gara
- Procedura negoziata senza bando
- Bando-tipo ANAC n. 1/2023
- Clausole sociali e verdi – tutela dei lavoratori
- Costo della manodopera proprio del concorrente
- Offerte anomale
- Obblighi in materia di pari opportunità e inclusione lavorativa
- Requisiti generali
- Soccorso istruttorio
- Raggruppamenti temporanei
- Criteri di aggiudicazione
- Fase di esecuzione

- Collegio consultivo tecnico
- Penali e premio di accelerazione
- Modifiche contratti in corso di esecuzione e subappalto
- Settori speciali

Destinatari: tutti i dipendenti comunali che si occupano di istruttorie relative ad appalti di lavori, servizi o forniture (RUP, direttore lavori, collaudatore, collaboratori amministrativi, ufficio Appalti, ecc.)

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 8**

“CONTRATTI PNRR-PNC”

Obiettivi dell’azione formativa: approfondimento della disciplina normativa relativa all’affidamento di contratti finanziati con fondi del Piano nazionale di resistenza resilienza PNRR-PNC, con particolare riferimento alle competenze necessarie per la gestione della fase di monitoraggio e controllo anticorruzione dei contratti.

Destinatari: personale del settore PES e dei settori tecnici interessati da interventi PNRR-PNC

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 9**

“CONTABILITA’ FINANZIARIA E GESTIONE DEI TRIBUTI DEGLI ENTI LOCALI”

Obiettivi dell’azione formativa: Approfondimento della normativa di competenza del Settore Servizi Finanziari, con particolare riferimento alla nuova disciplina del “bilancio tecnico”; aggiornamento del personale addetto all’Ufficio Tributi

Destinatari: Personale del Settore Servizi Finanziari/Tributi

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 10**

“AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE PERSONALE EDUCATIVO”

Obiettivi dell’azione formativa: prevede un percorso formativo “0-6” (cioè percorso destinato agli educatori e insegnanti che si prendono cura dei bambini compresi in questa età, secondo le indicazioni europee e ministeriali) composto da cinque incontri, relativi alle seguenti tematiche:

- La scienza dell’atelier - Loose parts - Indagini materiche carta – Documentare - La creta in atelier.

Destinatari: personale educativo asilo nido

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 11**

“AGGIORNAMENTO NORMATIVA AMBIENTALE”

Obiettivi dell’azione formativa: Aggiornamento normativo, con particolare riferimento al personale neoassunto, sulle diverse tematiche ambientali: inquinamento acustico, emissioni in atmosfera, scarichi in ambiente, verifica assoggettabilità a VIA, ecc.

Destinatari: personale del settore ambiente e paesaggio

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 12**

“FUNZIONI E PROCEDURE DELL’ENTE LOCALE”

Obiettivi dell’azione formativa: fornire una panoramica del funzionamento dell’ente locale al personale neoassunto o al personale transitato in altro servizio a seguito di processi di mobilità o di riconversione professionale, nonché ai dipendenti transitati all’area degli Operatori Esperti a seguito di progressione verticale.

Tale formazione prevede l’utilizzo della piattaforma e-learning della Fondazione IFEL, che mette a disposizione gratuitamente i seguenti corsi di formazione di base:

PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO:

Modulo 1 - Le regole del procedimento e la formazione della decisione amministrativa

Modulo 2 - I caratteri e gli elementi della decisione amministrativa

Modulo 3 - L'autotutela e le patologie dell'azione amministrativa

Test finale

ORDINAMENTO ENTI LOCALI:

Modulo 1 – Storia, ordinamento e organi locali

Modulo 2 – Politica, amministrazione e gestione dei servizi pubblici

Modulo 3- Coordinamento istituzionale e forme di associazionismo

Test , questionario di gradimento e attestato

CONTROLLI AMMINISTRATIVI E RESPONSABILITA’:

Modulo 1 - I controlli amministrativi

Modulo 2 – La responsabilità

Test , questionario di gradimento e attestato

BILANCIO E CONTABILITA’

Corso 1 | La programmazione (10 moduli - 16 ore in autoapprendimento)

Corso 2 | La gestione (7 moduli - 10,5 ore in autoapprendimento)

Corso 3 | La rendicontazione (7 moduli - 9,5 ore in autoapprendimento)

In relazione al restante personale, ciascun Dirigente, nell’ambito dei propri capitoli di spesa, provvede all’aggiornamento professionale riguardante le principali funzioni e procedure dell’ente locale.

Destinatari: tutto il personale comunale che necessita di aggiornamento; il personale neoassunto; il personale transitato in altro a seguito di mobilità o in altra Area a seguito di progressione verticale

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 13**

“ADESIONE AL PROGETTO “SYLLABUS” PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI”

Obiettivi dell’azione formativa: verificare le competenze digitali del personale dipendente attraverso i test di autoverifica e avviare percorsi formativi *on line* mirati e individuati suddivisi in cinque aree tematiche (Dati, informazioni e documenti informatici, Comunicazione e condivisione, Sicurezza, Servizi on-line, Trasformazione digitale)

Le finalità sono quelle di aumentare la sicurezza della rete informatica comunale, attraverso una maggiore conoscenza e consapevolezza delle vulnerabilità; incrementare coinvolgimento e motivazione del personale in ordine alle tecnologie digitali; elevare la qualità dei servizi online, affinché siano più semplici e veloci, per cittadini e imprese.

Destinatari: tutto il personale comunale che utilizza strumenti informatici

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 14**

“CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA”

Obiettivi dell’azione formativa: La formazione si propone di supportare i dipendenti nell’aggiornamento delle competenze relative all’applicazione della nuova contrattazione collettiva nazionale e nel relativo adeguamento della contrattazione integrativa. In particolare dovranno essere approfondite le novità in tema di fondi per la contrattazione decentrata e gli istituti che valorizzano le competenze acquisite dai dipendenti comunali (progressioni orizzontali e verticali)

Destinatari: dipendenti ufficio risorse umane

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 15**

“RIFORMA DEL PROCESSO CIVILE”

Obiettivi dell’azione formativa: fornire una panoramica delle principali novità introdotte dalla Riforma Cartabia in relazione al diritto processuale, con particolare riferimento al processo civile e alle conseguenze sulla gestione del contenzioso civile da parte degli Enti Locali.

Destinatari: avvocatura civica e personale amministrativo addetto al contenzioso

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 16**

“ETICA PUBBLICA, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA”

Obiettivi dell’azione formativa: l’etica pubblica indica che le istituzioni, nei rapporti fra loro e con i cittadini, devono operare avendo di mira il primato dell’interesse pubblico su quello particolare, un contesto caratterizzato dall’uguaglianza, dal rispetto incondizionato della dignità della persona, dall’osservanza delle leggi e delle virtù civili. Il comportamento corretto dei pubblici agenti deve essere inteso come quello da osservarsi sia nei confronti dell’Amministrazione di appartenenza che nei confronti cioè della collettività, alla quale pubblici agenti sono legati da un del pubblico, diretto rapporto di servizio.

I codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, adottati nell’ambito della strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, hanno introdotto regole finalizzate ad assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico Tali principi risultano ad oggi integrati da altri doveri che attengono all’utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media, al rispetto dell’ambiente ed al divieto di discriminazione. La formazione, in tale ottica, dovrà soffermarsi sulle regole che tutelano il principio di imparzialità, sui doveri e sulle aspettative connesse al rapporto

con il pubblico, sul comportamento in servizio e sul comportamento nei rapporti tra privati, nonché sugli obblighi e doveri relativi alla gestione delle informazioni. i principali moduli formativi investiranno i seguenti argomenti:

- perché un'etica pubblica;
- i riferimenti costituzionali e normativi all'etica della pubblica amministrazione;
- la promozione dell'etica della pubblica amministrazione come strumento di contrasto alla corruzione;
- le incompatibilità ed il conflitto di interessi;
- il codice di comportamento;
- le novità dopo il PNRR: utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media, rispetto dell'ambiente, divieto di discriminazione;
- managerialità ed etica nella pubblica amministrazione;
- la trasparenza nella P.A.

Destinatari: tutto il personale comunale

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 17**
“ALTA FORMAZIONE UNIVERSITARIA E POST-UNIVERSITARIA”

Obiettivi dell'azione formativa: offrire a tutti i dipendenti comunali la possibilità di accedere a percorsi di studio e/formazione universitaria e post-universitaria totalmente gratuiti o offerti a condizioni agevolate. In particolare si fa riferimento alle seguenti iniziative:

- programma INPS Valore-PA (si rinvia al sito ufficiale <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.valore-pa-partecipazione-dp-corsi-formazione-univ-50047.valore-pa-partecipazione-di-dipendenti-pubblici-a-corsi-di-formazione-erogati-da-universit-.html>)
- programma INPS Master Executive (per approfondimenti <https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2023.10.master-universitari-executive-online-il-bando-2023-2024.html>)
- iniziativa “PA 110 e lode”, relativa a corsi di laurea triennali e specialistici, master di I e di II livello e corsi di alta specializzazione, presso un ampio numero di Università aderenti, in continuo aggiornamento e consultabili all'indirizzo internet del Dipartimento Funzione Pubblica <https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode> .

Destinatari: tutto il personale comunale in possesso dei requisiti previsti nei relativi bandi

➤ **AZIONE FORMATIVA N. 18**
“FORMAZIONE CONTINUA NELLE AREE DI INTERVENTO”

Obiettivi dell'azione formativa: aggiornamento e approfondimento mirati al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento del Comune.

Gli argomenti/materie oggetto di aggiornamento vengono selezionati da associazioni di enti locali, quali ANCI, ASMEL e IFEL, sulla base delle necessità formative comuni espresse dagli enti aderenti, e proposti sotto forma di *webinair* gratuiti, cui è possibile accedere in modalità sia sincrona che asincrona (videoregistrazioni), scaricando anche le relative *slide*.

Si riporta di seguito un elenco esemplificativo, e non esaustivo, dell'offerta formativa (webinair) di cui trattasi:

- L'ASSESTAMENTO GENERALE DEI CONTI E APERTURA DELLA SESSIONE DI BILANCIO 2023-2025 - a cura di C. Di Liberto
- IL CUG COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ - a cura di G. Teodori
- TITOLARITA' EFFETTIVA NEL PNRR - a cura di F. Chirico
- LA REDAZIONE DEL REGOLAMENTO MICRO ACQUISTI E SOTTOSOGLIA FOCUS SU ACQUISTI AMAZON DEI COMUNI - a cura di S. Usai e F. Chirico
- SPESA DEL PERSONALE 2023-2025: SALARIO ACCESSORIO E CONTRATTAZIONI DECENTRATE- a cura di M. Catalano
- NUOVE PROCEDURE E REGOLE PER I CONCORSI NELLA PA - a cura di A. Bianco
- FVOE: LA VERIFICA DEI REQUISITI SEMPLIFICATA NEGLI APPALTI SOTTO SOGLIA - a cura di F. VISCONTI
- BANDO TIPO ANAC N. 1/2023: MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELLE CLAUSOLE - a cura di S. Usai
- FVOE: VERIFICA DEI REQUISITI E MODALITÀ OPERATIVE - a cura di F. Visconti
- GLI INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE ALLA LUCE DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI -
- IL NUOVO REGOLAMENTO SUI CONCORSI - a cura di A. Bianco
- ANALISI DEL RUOLO DEL DIRETTORE DELL'ESECUZIONE CON IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI - a
- ATTESTAZIONI OIV: IL RISPETTO DEI VONCOLI DI TRASPARENZA - a cura di A. Bianco
- LA RESPONSABILITÀ PATRIMONIALE DEL RUP. LE POLIZZE COLPA GRAVE - a cura di M. Sasso
- NUOVO CODICE CONTRATTI: ESCLUSIONE AUTOMATICA NEL SOTTOSOGLIA DELL'OFFERTA ANOMALA. ANALISI DEL BANDO TIPO ANAC - A cura di S. Usai
- FORMAZIONE OBBLIGATORIA 2023: CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI - a cura di M. Catalano
- QUALIFICAZIONE DELLE STAZIONI APPALTANTI LE DIVERSE SCELTE IN CAPO AI COMUNI - A cura di V.
- FORMAZIONE OBBLIGATORIA 2023: VIDEOCORSO BASE - a cura di M. Catalano
- GUIDA ALL'APPLICAZIONE DEL GDPR – GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI - A cura
- LA RELAZIONE DI INIZIO MANDATO - a cura di G. Vanni
- NUOVO CODICE CONTRATTI E PNRR: CAUSE DI ESCLUSIONE E ILLECITI PROFESSIONALI - A cura di S. Usai
- FORMAZIONE OBBLIGATORIA: ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 2023 - a cura di M. Catalano
- PIANO DI RIEQUILIBRIO FINANZIARIO PLURIENNALE "PRE- DISSESTO" - A cura di . Di Liberto
- LA RIFORMA DEI CONCORSI PUBBLICI - A cura di A. Bianco
- DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE E SALVAGUARDIA DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO - a cura di C. Di Liberto
- NUOVO CODICE APPALTI PRINCIPIO DI ROTAZIONE: APPLICAZIONE, DIVIETI E DEROGHE - a cura di S. Usai
- LA CESSIONE DEL DIRITTO LITIGIOSO DEGLI ENTI LOCALI. L'ACCORDO CON LEXCAPITAL - A cura di F. Pinto, M. Sasso, G. Farchione, D. Gaudiello
- NUOVO CODICE APPALTI: NOVITÀ SUI CRITERI DI AGGIUDICAZIONE, ONERI DI SICUREZZA E OFFERTE ANOMALE - a cura di S. Usai
- RENDICONTAZIONE REGIS: LINEE GUIDA DEL DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE E NUOVI STRUMENTI DELLA PIATTAFORMA - a cura di F. Chirico
- COSTITUZIONE FONDO CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2023 - a cura di A Bianco
- WHISTLEBLOWING: OBBLIGHI, SCADENZE ED OPPORTUNITÀ - a cura di M. Catalano
- LE NUOVE NORME SUL PNRR/PNC TRA NUOVO CODICE E LE LEGGE N. 41/2023 - a cura di S. Usai
- I MICRO-ACQUISTI NEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI E SU MARKETPLACE PRIVATI - a cura di S. Usai e M. Sasso

- NOVITÀ EX ART. 45 DEL NUOVO CODICE APPALTI PER GLI INCENTIVI TECNICI - a cura di M. Catalano
- AFFIDAMENTI IN HOUSE NELLA PRATICA ALLA LUCE DEL D.LGS. N. 36/2023 DEL D.LGS. N. 201/2022 E DEL PNRR - a cura di M. Catalano
- APPLICAZIONE DEL NUOVO CCNL: INQUADRAMENTI E PROGRESSIONI VERTICALI - a cura di A. Bianco
- RENDICONTAZIONE PNRR: LE NUOVE LINEE GUIDA ReGIS E LINEE GUIDA MIM EDILIZIA SCOLASTICA - a cura di F. Chirico
- LA DISCIPLINA TRANSITORIA DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI - a cura di S. Usai
- REGOLE CONTABILI PER GLI INVESTIMENTI PNRR - A cura di G. Vanni e A. Mazzillo
- VERSO IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI: PROFILI GIURIDICI E ORGANIZZATIVI DELLE CENTRALI DI COMMITTENZA - a cura di V. Rizzo
- NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PER I COMUNI NON CAPOLUOGO: NOVITÀ E REGIME TRANSITORIO - a cura di G. Terracciano
- DUP, BILANCIO, PEG E PIAO - a cura di A. M. Savazzi
- SICUREZZA INFORMATICA E DATA PROTECTION- a cura del Centro Operativo di Sicurezza Cibernetica della Polizia di Stato e di M. Iaselli
- LA VERIFICA DEI REQUISITI POST AGGIUDICAZIONE - a cura di F. Visconti
- LA PROCEDURA NEGOZIATA SOTTO SOGLIA NEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI - a cura di S. Usai
- INCOMPATIBILITÀ E ATTIVITÀ EXTRAISTITUZIONALI DEI DIPENDENTI PUBBLICI - a cura di M. Catalano
- LA MODIFICA DEI CONTRATTI IN CORSO DI ESECUZIONE NEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI - a cura di S. Usai
- VERSO IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI: I PRINCIPI GUIDA PER L'EFFICIENZA NEGLI APPALTI PUBBLICI - a cura di V. Rizzo
- PIAO: NOVITÀ E CONTENUTI SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - a cura di A. Bianco
- GLI ACQUISTI SU AMAZON & C.: VANTAGGI PER LA P.A. E SOLUZIONI OPERATIVE - a cura del Dott. F. Pinto e Avv. M. Sasso
- REGIS/1 QUESTION TIME : RENDICONTAZIONE PICCOLE E MEDIE OPERE PNRR - esperti vari e a cura dell'Ing. F. Chirico
- REGIS/2 QUESTION TIME RENDICONTAZIONE ASSEGNAZIONE DEFINITIVA FONDO OPERE INDIFFERIBILI - esperti vari e a cura dell'Ing. F. Chirico
- TRASPARENZA AMMINISTRATIVA: CRITICITÀ E RECENTE GIURISPRUDENZA - a cura di M. Catalano
- AFFIDAMENTO DIRETTO, LA DISCIPLINA PNRR E IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI - a cura di S. Usai
- PNRR: RENDICONTAZIONE, MONITORAGGIO, CONTROLLI, SANZIONI PER I COMUNI ATTUATORI - a cura di G. Centurelli- Direttore Generale Dipartimento dell'Unità e Missione per il PNRR
- DECRETO LEGGE 13/2023 (PNRR-TER) ANALISI DELLE PRINCIPALI SEMPLIFICAZIONI IN TEMA DI APPALTI - a cura di S. Usai
- LA QUALIFICAZIONE DELLE CENTRALI DI COMMITTENZA: L'OBBLIGO PNRR E IL REGIME TRANSITORIO - a cura di V. Rizzo
- ASSUNZIONI 2023: PROCEDURE SEMPLIFICATE E REGOLE ORDINARIE E STRAORDINARIE PER PROGETTI PNRR - a cura di A. Bianco
- IL RIACCERTAMENTO ORDINARIO DEI RESIDUI - a cura di C. Di Liberto
- INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE: PROSPETTIVE DEL NUOVO CODICE E RECENTE GIURISPRUDENZA CONTABILE - a cura di M. Catalano

Nel corso del triennio saranno possibili, compatibilmente con le risorse a disposizione di ciascun dirigente di settore, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie

STATO DI AVANZAMENTO DEL PIANO FORMATIVO - CONCLUSIONI

Molte delle proposte formative sopra descritte risultano già azionate nell'annualità 2023 con i seguenti atti amministrativi, cui si rinvia per ogni dettaglio:

- determina R.G. n.260/2023 → azione formativa n. 14 ;
- determina R.G. n.437/2023 → azione formativa n. 12 ;
- determina R.G. n.444/2023 → azione formativa n. 14 ;
- determina R.G. n.600/2023 → azione formativa n. 12 ;
- determina R.G. n.658/2023 → azione formativa n. 15 ;
- determina R.G. n.754/2023 → azione formativa n. 10 ;
- determina R.G. n.1043/2023 → azione formativa n. 7 ;
- determina R.G. n.1520/2023 → azione formativa n. 1 ;
- determina R.G. n.1620/2023 → azione formativa n. 7 ;
- determina R.G. n.1668/2023 → azione formativa n. 11 ;

Le restanti azioni formative verranno sviluppate e attuate nel corso degli ultimi mesi del 2023, nonché nelle annualità 2024/2025, compatibilmente con le esigenze di servizio dei singoli settori.

è sempre possibile apportare modifiche al presente Piano in considerazione di future novelle normative e di mutamento degli obiettivi strategici deliberati dagli organi di indirizzo politico.