



COMUNE DI PAGLIARA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Via R. Margherita, 92 c.a.p. 98020 Tel. 0942 737168 Fax 0942 737203
www.comune.pagliara.me.it E Mail: segreteria@comune.pagliara.me.it cod. Fiscale 00414810838

N. 80

ORIGINALE di Deliberazione della Giunta Municipale

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024/2026-
APPROVAZIONE.**

L'anno **DUEMILAVENTIQUATTRO** il giorno **VENTINOVE** del mese di **APRILE** alle ore **20:05** e seguenti, in seguito ad invito di convocazione da parte del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, con l'intervento dei Sigg.ri:

	COMPONENTI		PRESENTE	ASSENTE
1.	AVV. GUGLIOTTA SEBASTIANO	SINDACO PRESIDENTE	X	
2.	BILLA GIUSEPPE	ASSESSORE	X	
3.	RIPARARE VINCENZO	ASSESSORE	X	
4.	CARNEVALE ELENA MARIA	ASSESSORE	X	

Presiede l' **AVV. GUGLIOTTA SEBASTIANO**, nella qualità di Presidente.

Partecipa il Segretario Comunale **DOTT.SSA PIRRI GIUSEPPA MARIA**, presente presso la sede comunale;

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta e dà lettura della proposta.

Il Segretario Comunale, Dott.ssa Pirri Giuseppa Maria, sotto la propria responsabilità, attesta che:

- 1) I componenti dell'Organo esecutivo, erano tutti presenti presso la sede comunale;
- 2) E' stato garantito il quorum minimo necessario all'approvazione degli atti come da Statuto;
- 3) E' stata data lettura integrale degli atti in approvazione.

A questo punto, il Presidente invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione;

DATO ATTO che la stessa è corredata dei pareri di cui all'art. 53 della L. n.142/1990, come recepito con L.R. n.48/1991 e come modificato dall'art. 12 della L.R. 23.12.2000, n.30;

RITENUTA detta proposta meritevole di approvazione;

VISTO l'O.A.EE. LL. vigente nella Regione Siciliana, come modificato ed integrato dalle LL.RR. nn. 48/1991 e n.30/2000;

CON VOTI UNANIMI, espressi nei modi e con le forme di legge:

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta di deliberazione avente ad oggetto: **"PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024/2026- APPROVAZIONE."** nel testo allegato alla presente deliberazione che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

INOLTRE, con separata votazione unanime espressa nei modi e con le forme di legge:

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente esecutivo, stante l'urgenza di provvedere.



REGIONE SICILIANA
COMUNE DI PAGLIARA
Città Metropolitana di Messina

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024/2026- APPROVAZIONE.

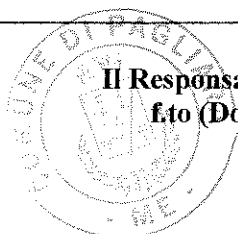
Ai sensi dell'art. 12 della L.R. 23.12.2000, n. 30, che testualmente recita:

su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta ed al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del Responsabile del servizio interessato e, qualora comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata, dal Responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile: Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: **FAVOREVOLE**

Data 29.04.2024

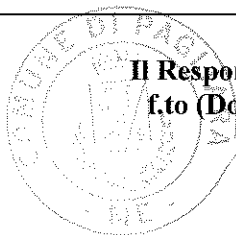
Il Responsabile del Servizio Interessato
f.to (Dott.ssa Pirri Giuseppa Maria)



Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: **FAVOREVOLE**

Data 29.04.2024

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to (Dott. ssa BRIGUGLIO Antonietta)



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024/2026- APPROVAZIONE.

IL SINDACO

PREMESSO che:

- ✓ la formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurarne il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa;
- ✓ nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi;
- ✓ soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, infatti, individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e della innovazione nella Pubblica Amministrazione;
- ✓ 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 triennio 2023-2025. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguando le a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente;
- ✓ i continui cambiamenti che hanno portato al processo di modernizzazione della Pubblica Amministrazione hanno fatto emergere la necessità di intervenire per la valorizzazione e riqualificazione delle risorse umane;
- ✓ per fare ciò occorre sviluppare un sistema formativo permanente per tutto il personale;

CONSIDERATO che la programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione dei piani mirati allo sviluppo delle risorse umane;

VISTO il D.lgs. 165/2001, art.1 comma 1 lett. c), che prevede la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;

VISTO il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) di cui al D.lgs. 82/2005, successivamente modificato e integrato dal D.lgs. 179/2016 e dal D.lgs. 217/2017), il quale all'art. 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:

- le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi alla accessibilità e alle tecnologie assistite, ai sensi dell'art.8 della legge 4/2004;

- le politiche di formazione sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali, per la transizione alla modalità operativa digitale;

VISTO il D.lgs. 81/2008, coordinato con il D.lgs. 106/2009, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

VISTA la legge 190/2012 ed i successivi Decreti attuativi che prevedono, tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le Pubbliche Amministrazioni di formare i dipendenti pubblici ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

VISTO l'art. 15 comma 5 del D.P.R. 62/2013 in base al quale al personale delle Pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali campi;

VISTO il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n.2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede all'art.32 paragrafo 4 un obbligo di formazione per tutte le figure presenti nell'organizzazione degli enti;

VISTO il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e 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 con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale;

RICHIAMATA la direttiva sulla formazione e valorizzazione del personale delle P.A. emanata in data 13.12.2021 dal Ministero della Funzione Pubblica dove si sottolinea come è necessario, per fare fronte ai cambiamenti in atto, la presenza di personale qualificato e aggiornato;

RICHIAMATI:

- l'art. 54 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, triennio 2019 -2021, ai sensi del quale la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

- l'art. 55 del CCNL sopra citato ai sensi del quale le attività formative sono programmate nei piani di formazione del personale che possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, sul posto di lavoro, mista;

- l'art. 56 del CCNL sopra citato ai sensi del quale gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 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;

PRESO ATTO che i citati articoli del CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 prevedono che le Amministrazioni Locali stanziavano risorse per lo sviluppo delle attività formative e di aggiornamento del personale in misura non inferiore all'1% della spesa complessiva per il personale stesso e che dette risorse assumono carattere vincolato al perseguimento della formazione;

VISTO l'art. 4 della Legge n.3/2003 "Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione" che ha inserito dopo l'art. 7 del D.lgs. 165/2001 l'art. 7 bis che prevede l'obbligo della predisposizione di un piano annuale della formazione;

DATO ATTO che il Piano di formazione del personale dovrà confluire nel PIAO;

CONSIDERATO che con la Legge di Bilancio 2020 (legge 27.12.2019 n. 160) sono stati eliminati i vincoli ed il tetto massimo di spesa di cui all'art. 6 comma 13 del D.L. n.78 del 31.05.2010, convertito in legge

n.122 del 30.07.2010, che disponeva, a decorrere dall'anno 2011, la riduzione della spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche per attività di formazione al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009;

VISTA la Direttiva n. 10/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ad oggetto "Programmazione della formazione delle Amministrazioni Pubbliche", che sottolinea l'esigenza, nell'ottica della valorizzazione del personale pubblico, di investire nella formazione, considerata leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di sensibili miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese, privilegiando le iniziative della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione e dei propri organismi di formazione;

VISTO il Piano della Formazione 2024 -2026 che si allega al presente provvedimento a costituirne parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che lo stesso rappresenta un "Piano Guida" e che pertanto potrà essere modificato o integrato per fare fronte a sopravvenute esigenze;

DATO ATTO che l'art.57 comma 2 del D.L. 124/2019 ha abrogato l'art. 6 comma 13 del D.L. 78/2010 che prevedeva, in un'ottica di contenimento e riduzione della spesa per formazione, la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle sostenute nell'anno 2009;

RITENUTO pertanto opportuno procedere all'approvazione del suddetto Piano, in considerazione dell'importanza del tema della formazione delle risorse umane, quale strumento di innovazione e di mutamento della Pubblica Amministrazione;

ACCERTATA la competenza della Giunta Comunale in merito all'adozione del presente atto;

VISTI:

- ✓ il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- ✓ L'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 che, al comma 1, tra l'altro, dispone che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, tra cui l'individuazione delle risorse economico-finanziarie da destinare alle diverse utilità;
- ✓ il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";
- ✓ lo Statuto Comunale;
- ✓ il vigente O.EE.LL., approvato con Legge regionale 15/3/1963, n. 16, successivamente modificato ed integrato con le leggi regionali 21/02/1976, n. 1 e 6/03/1986, n. 9 ed ulteriormente modificato ed integrato dalle norme contenute nella legge 8/6/1990 n. 142, recepita, con modificazioni, dalle leggi regionali 3/12/1991, n. 44 e 11/12/1991 n. 48;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

TUTTO ciò premesso e considerato, per i motivi in premessa descritti

PROPONE

1. DI RICHIAMARE, nel presente dispositivo quanto esposto in narrativa, che qui si intende integralmente riportato ed approvato, in quanto la stessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. DI APPROVARE il Piano della Formazione 2024 -2026 che si allega al presente provvedimento a costituirne parte integrante e sostanziale;

3. DI DARE ATTO che al finanziamento delle attività di formazione si provvederà utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale dipendente e comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, ai sensi dell'art.55, comma 13, del CCNL 2019/2021;

4. DI DEMANDARE l'assunzione degli impegni di spesa derivanti dal presente piano mediante successivi appositi provvedimenti da parte dei competenti Responsabili di Area/Settore;

5. DI DARE ATTO che il Piano della formazione 2024/2026 confluirà nel PIAO;

6. DI DARE ATTO che la presente Delibera, a norma dell'art. 7 della Legge n. 142/90 venga pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio del Comune di Pagliara;

7. DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi della L.R. n. 2/2016 e dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.

Pagliara, lì 29.04.2024



IL PROPONENTE

AVV. SEBASTIANO GUGLIOTTA

**"Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3,
comma 2, del DLGS 39/93"**

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2024-2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n.80, convertito con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n.113)

INDICE

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

SOGGETTI COINVOLTI

PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2024-2026

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

FORMAZIONE CONTINUA

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

RISORSE FINANZIARIE

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE E L'IMPATTO SUL LAVORO

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente Piano costituisce il documento triennale di programmazione del complesso delle attività formative rivolte al personale dipendente del Comune di Pagliara, in linea con i principi e gli obblighi previsti dalla normativa vigente.

La programmazione del Piano triennale della formazione nasce dalla consapevolezza della necessità di adottare un'adeguata politica delle risorse umane ed un'efficace gestione del personale in chiave di sviluppo.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), approvato il 13 luglio 2021 attraverso la decisione del Consiglio Europeo, si articola in sedici Componenti, le quali sono raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, rivoluzione verde e transizione ecologica, infrastrutture per una mobilità sostenibile, istruzione e ricerca, inclusione e coesione, salute.

In particolare la Missione "Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura" ha l'obiettivo di modernizzare la Pubblica Amministrazione attraverso interventi di digitalizzazione, innovazione e semplificazione e di rafforzare la capacità amministrativa tramite il potenziamento delle competenze del personale.

La formazione, in linea con le finalità previste dall'art. 1 comma 1 del D.lgs. 165/2001, è rivolta all'accrescimento dell'efficienza dell'Amministrazione, alla migliore utilizzazione delle risorse umane, nel quadro dei processi di riforma e di 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.

La predisposizione del Piano triennale della formazione si rende necessario per fare crescere professionalmente i dipendenti, garantendo le pari opportunità.

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

Tra queste, le 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”;
- la Direttiva del Ministro per la funzione pubblica del 13.12.2001 “Formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni”;
- la Direttiva del Ministro per l'innovazione e le tecnologie e del Ministro per la funzione pubblica avente ad oggetto “Progetti formativi in modalità e-learning nelle pubbliche amministrazioni” del 6 agosto 2004;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) di cui al D.lgs. 7 marzo 2005 n. 82, successivamente modificato ed integrato (D.lgs. 179/2016; D.lgs. 217/2017), art. 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici”;
- il D.lgs. 9 aprile 2008 n.81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009 n. 106 “Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” il quale dispone all'art. 37 che “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:
 - a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e che i dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro”;
- la legge 6.11.2012 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. 33/2013 e il D.lgs. 39/2013), che prevedono tra i vari adempimenti 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 Responsabili P.O. 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'art.15, comma 5, del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 che prevede che al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti;

- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede all'art. 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure presenti nell'organizzazione dell'ente;
- la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n.2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, in particolare il paragrafo 3.5;
- 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 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 Decreto reclutamento convertito dalla legge 113 del 06.08.2021, in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del PIAO per la parte formativa;
- l'art. 4 comma 1 lett.b) del D.L. 30.04.2022 n. 36 convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022 n. 79 che modifica il comma 7 dell'art. 54 del D.lgs. 165/2001 prevedendo “lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico”;
- gli artt. 54,55 e 56 del CCNL 2019/2021 del personale del Comparto Funzioni Locali che stabiliscono i principi generali e le finalità della formazione, i destinatari e i processi della formazione nonché la pianificazione strategica di conoscenze e saperi, intesi ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche del personale al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

FONTI NORMATIVE INTERNE DELL'ENTE

Costituiscono fonti normative interne per l'attività formativa dell'Ente i seguenti atti e documenti:

- il Documento unico di programmazione (DUP);
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- il Piano triennale delle azioni positive;
- il Codice di comportamento dell'Ente.

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

Le attività di formazione individuate nel presente Piano sono rivolte a:

- **Valorizzare il personale e migliorare la qualità dei servizi** : la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni e rappresenta, al contempo, un diritto ed un dovere del dipendente;
- **Sviluppo delle competenze trasversali e tecnico -professionali** : i percorsi formativi devono essere volti all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico — professionali;

- **Pari opportunità** : l'individuazione dei dipendenti per la partecipazione ai corsi sulla base dei fabbisogni formativi deve garantire pari opportunità di partecipazione;
- **Continuità** : la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **Partecipazione**: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti;
- **Efficacia** : la formazione deve essere monitorata sia attraverso la partecipazione dei dipendenti sia verificando l'impatto sul lavoro.

SOGGETTI COINVOLTI

Tra i soggetti coinvolti nell'attività di formazione rilevano:

- I Responsabili di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione e definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore/area di competenza.
- Dipendenti. Sono i destinatari della formazione.
- CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità). La normativa ne prevede la partecipazione segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. La formazione può essere strutturata su due livelli. a) livello generale rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e di legalità; b) livello specifico dedicato al RPCT, ai referenti, ai Responsabili di P.O./Elevate qualificazioni, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione;
- Responsabile della trattazione dei dati (DPO). Figura chiamata ad assolvere funzioni di supporto e controllo, consultive e informative relativamente all'applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali.

PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNO 2024-2026

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

L'Amministrazione si vuole concentrare prevalentemente su tre ambiti:

- Lavorare in sicurezza
- Sviluppo della professionalità
- Benessere Organizzativo e comportamento etico.

Lavorare in sicurezza

La formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ha comportato negli anni un sempre maggiore approfondimento delle discipline specialistiche riguardanti i diversi profili professionali e

relativi rischi. Sarà comunque da erogare sia una formazione generale ex art. 37 Dlgs. 81/2008 sia una formazione specifica come disciplinata dallo stesso D.lgs. 81/2008 e dalle varie normative settoriali.

Sviluppo delle competenze

Per quanto concerne lo sviluppo delle competenze si individuano le seguenti macro aree di interventi:

- Finanza, contabilità e tributi;
- Appalti e contratti (soprattutto in riferimento all'entrata in vigore dal 1° luglio 2023 del nuovo Codice dei contratti);
- Gestione del personale;
- Gestione delle risorse legate al PNRR;
- Transizione digitale.

Inoltre è prevista la formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza, ai sensi del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza relativo al triennio di riferimento.

Benessere organizzativo e comportamento etico

- Formazione sui temi del Piano triennale delle azioni positive.

Saranno attuati interventi di formazione sul benessere organizzativo e sui temi della pari opportunità per sviluppare comportamenti corretti e favorire la sensibilizzazione in tale ambito e l'adozione di eventuali misure correttive.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico la formazione obbligatoria riguarda:

- l'anticorruzione e la trasparenza, con particolare riferimento alle aree esposte a maggiore rischio corruttivo;
- il codice di comportamento;
- il GDPR — Regolamento sulla protezione dei dati;
- il CAD - Codice dell'Amministrazione digitale;
- Sicurezza sul lavoro.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Nell'ambito dell'area formativa trasversale una parte rilevante è riservata alla possibilità per i dipendenti di partecipare ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma "Valore Pa" , gratuiti per le amministrazioni che aderiscono a tale programma.

Inoltre si darà ampia pubblicità alle iniziative adottate nell'ambito del piano strategico "RI Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" pubblicate sul sito della Funzione Pubblica — www.funzionepubblica.oov.it/PA110 e lode e Syllabus.

Il Piano offre a ciascun dipendente opportunità di investimento sul proprio percorso professionale in due ambiti di intervento:

1. PA 110 E LODE

Grazie al Protocollo d'Intesa siglato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministro dell'Università e della Ricerca, e alla collaborazione della CRUI, i dipendenti pubblici

possono, infatti, iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.

2. SYLLABUS

Attraverso il Syllabus i dipendenti delle P.A. possono accedere ai test di autovalutazione delle competenze digitali a seguito del quale la piattaforma suggerirà il percorso più adatto a colmare miratamente eventuali gap di conoscenze.

FORMAZIONE CONTINUA

Nel corso del 2024 sarà possibile, compatibilmente con le risorse disponibili, effettuare ulteriori interventi di formazione settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative afferenti a determinate materie.

MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

La formazione potrà essere effettuata:

- da docenti esterni, esperti in materia, provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione;
- con partecipazione ad eventi/giornate di formazione organizzate da altri Enti;
- con corsi on line e tramite webinar.

Resta anche favorito il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso le varie banche dati, libri, riviste e abbonamenti on line tematici che gli uffici hanno a disposizione.

RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per la formazione di cui all'art. 6 comma 13 del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'art.57 comma 2 del D.L. 124/2019 ha infatti abrogato l'art. 6 comma 13 del D.L. 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente. In ogni caso non dovrà essere inferiore all'1% del monte salari del personale dipendente.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE E L'IMPATTO SUL LAVORO

In ogni realtà lavorativa la formazione rappresenta un elemento fondamentale e deve essere effettiva ed efficace.

L'efficacia della formazione si concretizza nel trasferimento al lavoro di quanto appreso durante il percorso formativo e nell'uso delle conoscenze e delle capacità in maniera coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione. In questo senso la formazione assume, dunque, un'importanza strategica per la valorizzazione delle potenzialità di un'organizzazione e dei suoi dipendenti, assicurando resilienza e dunque adattabilità ai cambiamenti tecnologici e organizzativi.

I relativi dati/attestati sono trasmessi al servizio personale per il successivo inserimento nel fascicolo personale del dipendente così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Affinchè 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 potranno essere richieste informazioni:

- sugli 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.

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

Il Presidente

f.to AVV. GUGLIOTTA Sebastiano

L'Assessore Anziano

f.to RIPARARE Vincenzo

Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa PIRRI Giuseppa Maria

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Messo Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata il _____ all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, ed è rimasta 15 giorni consecutivi dal _____ al _____

Dalla Residenza Comunale li _____

Il Messo Comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è immediatamente esecutiva.

Pagliara, 29.04.2024

Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa PIRRI Giuseppa Maria

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA AI SENSII DELL'ART. 12, COMMA 2 DELLA L.R. 03.12.1991, N. 44 E S.M.I.

Pagliara, 29.04.2024

Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa PIRRI Giuseppa Maria