



COMUNEDIS. ALESSIO SICULO  
(Città Metropolitana di Messina)

N. 149 Reg.

del 26/10/2024

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Oggetto: Approvazione Piano triennale della formazione 2024 – 2026 – Atto di indirizzo.

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno 24 del mese di **Ottobre** alle ore 13:20 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

**Presenze**

|  |              |   |
|--|--------------|---|
| 1. Aliberti Domenico                   | Sindaco      | P |
| 2. Foti Nunzio Giovanni                | Vice Sindaco | A |
| 3. Rigano Roberta                      | Assessore    | P |
| 4. Lo Cascio Gianluca <u>DA RETORO</u> | Assessore    | P |
| 5. Trischitta Rosario <u>DA RETORO</u> | Assessore    | P |

Non sono intervenuti gli Assessori: Foti

Presiede il **Sindaco**.

Assiste con funzioni verbalizzanti il Segretario del Comune **Dott.ssa Miano Rosaria**.

IL Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

---

Il Segretario Comunale, nella casa comunale, attesta che la Giunta Municipale in data odierna si svolge da remoto, tramite collegamento whatsapp, ai sensi dell'art. 4 del regolamento per la disciplina del funzionamento della Giunta Municipale in modalità videoconferenza approvato con delibera di G.M. n. 49 del 28/04/2022.

Risultano presenti nella sede comunale: Il Sindaco Aliberti D. e l'Assessore Rigano R.

Risulta collegato da remoto: l'Assessore Lo Cascio G. e l'Assessore Trischitta R..

L'Assessore o il Sindaco visto il documento istruttorio che precede, propone alla Giunta Municipale, acquisiti i pareri di Legge, di adottare il conseguente atto deliberativo.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminato il documento istruttorio che precede redatto dal responsabile del procedimento amministrativo, che si assume a motivazione del presente provvedimento;

Visto l'allegato parere del responsabile del servizio, reso ai sensi dell'art.1 lett. h) comma 1, L. R. n. 48/91 così come modificato dall'art.12 della L.R.n. 30 del 23.12.2000;

Visto l'allegato parere sulla proposta di deliberazione di cui al presente provvedimento reso dal responsabile dell'ufficio di ragioneria reso ai sensi dell'art.1 lett. h) comma 1, L. R. n. 48/91 così come modificato dall'art.12 della L.R.n. 30 del 23.12.2000, in ordine alla regolarità contabile;

Visto l'art. 12 della L.R. n.30 del 23.12.2000;

Udita la proposta dell'Assessore o del Sindaco;

A voti unanimi espressi nelle modalità di legge,

### DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono ripetute e trascritte:

1. Approvare, come in effetti approva, il documento istruttorio che precede in premessa citato allegato alla presente
2. Dichiarare con separata votazione unanime il presente atto immediatamente esecutivo, per l'urgenza.



## COMUNE DI SANT'ALESSIO SICULO CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

### ATTO ISTRUTTORIO DA SOTTOPORRE ALLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione Piano triennale della formazione 2024 – 2026 - Atto di indirizzo.

Premesso che la formazione dei dipendenti pubblici e, nello specifico, dei dipendenti comunali, viene considerato condizione imprescindibile per lo sviluppo del sistema Italia e la principale leva strategica per assicurare ai cittadini e imprese servizi efficaci ed efficienti.

Vista la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 recante “*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*” con la quale vengono fornite “*indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale*” e definite le priorità di investimento in ambito formativo;

Rilevato che, la valorizzazione del capitale umano è centrale anche nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;

Che, in particolare, il PNRR mira a costruire una nuova pubblica amministrazione fondata “*sull’ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale;*”

Che le priorità della formazione individuate dal PNRR hanno trovato una specificazione nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione “*Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*” adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022.

Dato atto che il Piano strategico riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l’attuazione del PNRR, non solo quelli giuridici ed economici tradizionalmente oggetto di investimento formativo; mira allo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle amministrazioni.

Che dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico è considerato uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l’efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Precisato che il Piano strategico pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle digitali: queste ultime sono definite come le competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell'innovazione nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del proprio lavoro.

Evidenziato che le pubbliche amministrazioni sono tenute a garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", almeno 24 ore di formazione/anno;

Richiamate le vigenti disposizioni in materia e, in particolare:

- il D.lgs.165/2001, art.1, comma1, lettera c), che prevede la *"migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"*;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - 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.
- l'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *"Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti"*;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, che trova applicazione dal 25 maggio 2018, il quale, all'articolo 32, paragrafo 4, prevede un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), art 13 *"Formazione informatica dei dipendenti pubblici"*, a norma del quale le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

- L'art. 37 del 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*", che prevede una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;
- L'art. 6, comma 2, lett. b) del decreto legge n. 80 del 2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, ai sensi del quale, "*b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- A livello territoriale, il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, che al Capo V "*Formazione del personale*" individua principi generali e finalità della formazione (art. 54), destinatari e processi della formazione (art. 55) e la pianificazione strategica di conoscenze e saperi (art. 56).

Visto l'allegato schema del PIANO DELLA FORMAZIONE 2024 -2026

Dato atto che il predetto schema è stato trasmesso alle organizzazioni sindacali e alle RSU aziendali ai sensi dell'art. 4, comma 5, CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, come da nota prot. n. 11306 del 03.10.2024;

Precisato che la pianificazione delle attività formative, costituisce il contenuto di una specifica sezione del PIAO (Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale);

Ritenuto, nelle more di revisione del PIAO provvisorio 2024 – 2026 e di approvazione del Piano definitivo, di formulare apposito atto di indirizzo ai responsabili di Area allo scopo di programmare le attività formative di competenza;

Visto il D. Lgs. n. 18 agosto 2000, n. 267, come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 126/2014;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia;

### DELIBERA

1. Approvare il piano della formazione 2024 – 2026 allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale
2. Formulare atto di indirizzo ai Responsabili di area, coordinati dal Segretario Comunale, per la individuazione e realizzazione di attività formative utili al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo delle competenze del personale e ai target di legge.
3. Di dichiarare, ai sensi dell'art. 12, comma 4, l.r. n. 44/1991, il presente provvedimento immediatamente eseguibile.



Il Proponente

*[Handwritten signature]*

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

VISTO l'art.53 della legge 142/90, recepito con l'art.1, lett."i" della L.R. n.48/91;

VISTO l'art.12 della L.R. 23/12/2000 n.30;

Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative sopra menzionate;

Per quanto concerne la sola regolarità tecnica sulla delibera

ESPRIME PARERE \_\_\_\_\_

*Faverone*

Li 24/10/2024

Il Responsabile Comunale  
*R.M.*



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Dott.ssa Caterina Quacquaro

*Caterina Quacquaro*

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

**Il Responsabile del servizio finanziario**

VISTO L'art.53 della legge 142/90, recepito con l'art.1, lett "i" della L.R.48/91;

VISTO l'art.12 della L.R. 23/12/2000 n.30;

Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni legislative sopra menzionate;

Per quanto concerne la sola regolarità tecnica sulla delibera

ESPRIME PARERE \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

ATTESTA

la copertura finanziaria della complessiva spesa di EURO \_\_\_\_\_  
sui seguenti codici e numeri:

|                  |                          |
|------------------|--------------------------|
| Codice _____     | Codice _____             |
| Competenza _____ | Competenza _____         |
| Residui _____    | Residui _____            |
| Intervento _____ | Intervento _____ - _____ |

Li \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
Dott. Domenico Aliberti



## COMUNE DI SANT' ALESSIO SICULO CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

### PIANO DELLA FORMAZIONE 2024 -2026

Il modo in cui la Pubblica Amministrazione si organizza, eroga servizi e produce attività rappresenta condizione ineludibile per lo sviluppo del Paese.

Il processo di modernizzazione e digitalizzazione delle organizzazioni pubbliche richiede investimenti in misure di valorizzazione e sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale alle proprie dipendenze.

Come precisato dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 29 gennaio 2024, la valorizzazione del capitale umano è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Nello specifico, il PNRR mira a costruire una nuova pubblica amministrazione fondata *“sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale.”*

Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Le priorità della formazione individuate dal PNRR hanno trovato una specificazione nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione *“Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”* adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022. Il Piano strategico riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR, non solo quelli giuridici ed economici tradizionalmente oggetto di investimento formativo; mira allo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle amministrazioni.

In particolare, il Piano strategico pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle digitali: queste ultime sono definite come le competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell'innovazione nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del proprio lavoro.

Sono diverse le disposizioni normative che individuano la formazione come strumento operativo obbligatorio o, comunque, necessario per la corretta attuazione delle vigenti disposizioni in vari ambiti di azione della PA, come quello delle misure di prevenzione alla corruzione, della privacy o della sicurezza sul lavoro.

In particolare, si ricordano:

- il D.lgs.165/2001, art.1, comma1, lettera c), che prevede la *“migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”*;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - 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.
- l’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, che trova applicazione dal 25 maggio 2018, il quale, all’articolo 32, paragrafo 4, prevede un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), art 13 *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”*, a norma del quale le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
- L’art. 37 del 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”*, che prevede una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza;
- L’ art. 6, comma 2, lett. b) del decreto legge n. 80 del 2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, ai sensi del quale, *“b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento*



*culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*

- A livello territoriale, il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, che al Capo V “*Formazione del personale*” individua principi generali e finalità della formazione (art. 54), destinatari e processi della formazione (art. 55) e la pianificazione strategica di conoscenze e saperi (art. 56).

### ✓ **Principi della formazione**

Il percorso formativo dei dipendenti del comune di sant’Alessio Siculo è rivolto a:

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

### ✓ **Obiettivi della formazione**

Gli obiettivi strategici del Piano sono:

- sviluppare le competenze trasversali;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali e funzionali alla realizzazione del PNRR Nello specifico, il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici previsti nelle misure di Transizione digitale del PNRR, per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un’ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell’Ente;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili (EQ);
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree e agli uffici;
- sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2024 –2026;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;
- riorientare le logiche di gestione passando da una focalizzazione sull’efficienza (molto spesso autoreferenziale) ad una focalizzazione sui risultati chiave e sulle politiche in ottica di creazione di Valore Pubblico.

Il presente piano intende garantire alla totalità dei dipendenti la possibilità di accedere a percorsi di accrescimento professionalmente.

È uno strumento in costante aggiornamento in funzione della rilevazione dei fabbisogni formativi.

✓ Il “ciclo di gestione” della formazione

Il Personale in servizio

| area                            | Numero | A tempo indeterminato | A tempo parziale |     |
|---------------------------------|--------|-----------------------|------------------|-----|
|                                 |        |                       | 24h              | 18h |
| Funzionario<br>(ex D)           | 2      | 2                     | 1                | 1   |
| Istruttore<br>(ex C)            | 5      | 5                     | 4                |     |
| Operatore<br>Esperto<br>(ex B1) | 2      | 2                     | 2                |     |
| Operatore<br>(ex A)             | 6      | 6                     | 6                |     |
| TOTALE                          | 15     | 15                    | 13               | 1   |

L'attuale dotazione di personale consiste di n. 15 dipendenti, di cui n. 14 a tempo parziale.

L'Ente, allo stato, risulta privo di specifiche professionalità, sia con riguardo alle competenze economico finanziarie, sia alle competenze tecniche (PNRR, edilizia privata e lavori pubblici, urbanistica e così via).

L'Ente prevede di stabilizzare con contratto a tempo indeterminato e parziale – area “Operatore” ai sensi della l.r. 1/2024, art. 10 n. 6 lavoratori impegnati in attività socialmente utili, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 articolo 30 della L.R. n° 5/2014 e successive modificazioni.

Tenuto conto delle aree in sono collocati i dipendenti (in maggioranza operatore), i fabbisogni formativi vengono individuati sulla base delle competenze di base, funzionali alla transizione digitale e al regolare espletamento dell'azione amministrativa, fermo restando che nell'ambito del ventaglio dell'offerta formativa, ciascun Responsabile potrà differenziare gli interventi secondo eventuali fabbisogni rilevati e/o evidenziati dai dipendenti.

Per gli anni 2025 e 2026, i Responsabili di area avranno cura di rilevare i fabbisogni formativi del personale assegnato al fine di prevedere l'erogazione di una formazione mirata allo scopo di ridurre o colmare i gap di conoscenza e di competenza di ciascun dipendente in relazione alle mansioni svolte.

La pianificazione delle attività formative potrà essere definita tramite Conferenza dei servizi e approvata dalla Giunta Comunale

✓ **Destinatari**

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista per tutti i dipendenti, compresi quelli assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative

e al ruolo ricoperto

Al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del personale, la programmazione individua obiettivi formativi di carattere generale, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti e obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali.

### ✓ **Le attività formative**

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche di seguito riportate.

#### Formazione obbligatoria:

Prevenzione della corruzione e gestione del rischio

Obblighi di trasparenza e PNRR

Etica e codice comportamento

Codice dell'amministrazione digitale (CAD)

GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati

#### Formazione mirata in base al ruolo ricoperto

Gestione dei flussi documentali

Transizione al digitale (con riferimento alle misure del PNRR attivate o in corso di attivazione)

Codice appalti

RUP

Competenze di base contabilità finanziaria armonizzata

Il procedimento amministrativo

Il provvedimento amministrativo

Soft skill

Gli ambiti formativi potranno essere integrati da piani di area e/o individuali predisposti dai responsabili di Area sulla base degli effettivi fabbisogni del personale assegnato.

- ✓ Modalità di erogazione della formazione
- Abilitazione al Portale Syllabus;
- Percorso formativo gratuito relativo alle procedure di acquisto sul MePa organizzato da SNA – CONSIP e MEF;
- Formazione in presenza e/o a distanza (webinar, e-learning, etc) in funzione dei contenuti tramite affidamento a ditte esterne;
- Eventuali percorsi formativi organizzati da enti pubblici

Le attività formative, possono essere realizzati facendo ricorso a modalità di erogazione differenti: Corsi, destinati a gruppi o a singoli dipendenti, in presenza, on line in modalità sincrona (webinar anche in live streaming), on line in modalità asincrona (webcast, podcast).

L'individuazione di eventuali soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti adeguati per 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.

L'attuazione degli interventi e misure in ambito formativo è affidata ai responsabili di Area (EQ), sulla base dei fabbisogni formativi garantendo pari opportunità di partecipazione, e del Responsabile

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

L'Assessore Anziano \_\_\_\_\_ Il Presidente

Il Segretario Comunale

F.to IRISCHIA

LIBERI

MIANO



E' copia conforme all'originale per uso amministrativo, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

Attestazione e certificazione di pubblicazione

Il sottoscritto Segretario c.le certifica, su conforme attestazione dell'Addetto, che la presente deliberazione: è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line il giorno \_\_\_\_\_ ed annotata al n. \_\_\_\_\_ del Reg. di repertorio ed è rimasta affissa all'Albo Pretorio on line per 15 (quindici) giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_

al \_\_\_\_\_  
il \_\_\_\_\_

L'Addetto

Il Segretario Comunale

F.to \_\_\_\_\_

F.to \_\_\_\_\_

SI ATTESTA

CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' STATA TRASMESSA

Al capigruppo consiliari con nota n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale F.to \_\_\_\_\_

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

L'addetto alla pubbl.ne F.to \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Il Segretario C. le F.to \_\_\_\_\_ li \_\_\_\_\_

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA AI SENSI DELL'ART.12, COMMA 2, DELLA L.R. N.44/91

26-10-2024



F.to Il Segretario Comunale

MIANO