

COPIA



COMUNE DI PIANSANO (Provincia di Viterbo)

GIUNTA MUNICIPALE

Delibera n. 4 del 08/01/2025

Oggetto: approvazione Piano della formazione del personale 2025-2027.

L'anno duemilaventicinque e questo dì otto del mese di gennaio alle ore 13 in Piansano nella Sala delle adunanze posta nella sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il Signor MELARAGNI ROSEO - Sindaco

Componenti	Qualifica	Presenti	Assenti
MELARAGNI ROSEO	Sindaco	s	
COLELLI AURA	Vicesindaco	s	
FORTI ROMEO	Assessore	s	

Presenti 3 Assenti 0

Partecipa il sottoscritto Dott. ssa Magalotti Simona Segretario del Comune incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- la formazione e l'aggiornamento costituiscono un fondamentale strumento nell'ambito della gestione del personale della pubblica amministrazione e, in particolare, degli enti locali;
- formazione vuol dire sviluppare e potenziare il capitale umano a propria disposizione, in linea con gli obiettivi strategici di crescita delle competenze e di miglioramento delle performance;
- 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 e quindi dei servizi;
- in quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente;
- come precisato dal CCNL Funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022, 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;

Visti:

- l'art. 1, comma 1, lett. C), del D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui l'organizzazione degli uffici e dei rapporti di lavoro all'interno delle pubbliche amministrazioni deve tendere, tra l'altro, a *"realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"*;
- il Capo V del Titolo IV del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, che disciplina i principi generali e le finalità della formazione, i processi di formazione, la pianificazione strategica di conoscenze e saperi;
- l'art. 13 del D.Lgs. n. 82/2005, a mente del quale *"1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale"*;

- l'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, il quale dispone che *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, 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”*;
- l'art. 54, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, in virtù del 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 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ad oggetto *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”*.
- l'art. 6, comma 2, lett. B), del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con Legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale, nell'introdurre il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), precisa che esso debba definire, tra le altre cose, *“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”*;
- l'art. 4 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 30 giugno 2022, n. 132 che, nel delineare in concreto il contenuto del PIAO, stabilisce che esso preveda, nella Sezione Organizzazione e Capitale umano, *“le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale”*;

Ritenuto, in coerenza con gli obiettivi e le disposizioni normative *ut supra* richiamate, di dotare l'Ente di un Piano per la formazione del personale;

Dato atto inoltre che questo Ente, intendendo intraprendere azioni più puntuali in ordine alla formazione del proprio personale, anche attraverso la partecipazione all'Avviso pubblico con procedura valutativa a sportello per la presentazione di proposte progettuali a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 – Componente 1 – Investimento 2.3 – Sub-Investimento 2.3.1 “Investimenti in istruzione e formazione – Servizi e soluzioni tecnologiche a supporto dello sviluppo del capitale umano delle

pubbliche amministrazioni” denominato “Progetto: PerForma PA - Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche”, finanziato dall’Unione Europea nell’ambito del NextGenerationEU e contraddistinto dal CUP D51J23000990001, ha effettuato una rilevazione dei propri fabbisogni formativi attraverso la somministrazione di appositi questionari ai propri dipendenti;

Dato atto, quindi, che gli esiti di tale rilevazione sono confluiti nell’allegato “*Piano della formazione del personale 2025-2027*”, il quale per l’appunto riporta la sintesi della detta rilevazione, le conseguenti azioni da porre in essere, gli obiettivi perseguiti ed i risultati attesi, e che è allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di procedere all’approvazione del detto documento, da intendersi come parte integrante del PIAO di questo Ente, del quale costituirà un allegato;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Acquisiti e favorevoli, ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, i pareri, rispettivamente, del Responsabile del Servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica e del Responsabile del Servizio finanziario per quanto concerne la regolarità contabile;

Con votazione unanime favorevole;

D E L I B E R A

per le motivazioni di cui in premessa, qui da intendersi integralmente riportate anche se materialmente non trascritte:

- di approvare il documento programmatico “*Piano della formazione del personale 2025-2027*”, che è allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale e che è da intendersi come parte integrante del PIAO di questo Ente;
- di allegare, quindi, il predetto documento al PIAO;
- di comunicare la presente, in elenco, ai capigruppo consiliari ai sensi dell’art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000;
- di pubblicare la presente all’Albo pretorio dell’Ente ed in “Amministrazione Trasparente”.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

con separata votazione ad esito unanime favorevole

D E L I B E R A

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ad ogni effetto di legge, stante l’urgenza di provvedere in merito.

Pareri di cui all'art.49 del D. Lgs. 267/2000

PARERE: Favorevole in ordine alla regolarità tecnica del Responsabile del Settore interessato
F.to Aura Colelli

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to MELARAGNI ROSEO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. ssa Magalotti Simona

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo on line nel sito istituzionale dell'ente ai sensi dell'art.32 L.69/2009 e s.m. dal **12/02/2025** al **27/02/2025** al n. **184** del Registro delle Pubblicazioni

Il Segretario Comunale
F.to Dott. ssa Magalotti Simona

Si certifica che copia della presente deliberazione :

☐ E' stata inviata ai capigruppo consiliari (Art. 125)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data

☐ Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (Art.134, comma 3);

☐ Perchè dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4);

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. ssa Magalotti Simona

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Il Segretario Comunale
Dott. ssa Magalotti Simona

Firme sostituite da indicazione a mezzo stampa ai sensi dell'articolo 3, comma 2 del D.Lgs n.39/1993