



CITTÀ DI CASTELLANZA
PROVINCIA DI VARESE

ORIGINALE

Deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 27 aprile 2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL "PIANO DI FORMAZIONE GENERALE DEL PERSONALE - ANNO 2022"

L'ANNO DUEMILAVENTIDUE, ADDI' VENTISETTE DEL MESE DI APRILE ALLE ORE 17:30 PRESSO LA SALA GIUNTA SI E' RIUNITA LA GIUNTA COMUNALE.

NOMINATIVO	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
CERINI Mirella	Sindaco	P	
BORRONI Cristina	Vice Sindaco		A
CALDIROLI Claudio	Assessore	P	
GIANI Maria Luisa	Assessore	P	
DELUCA Corrado	Assessore	P	
TARLAZZI Davide	Assessore	P	

LA SIG.RA **MIRELLA CERINI** NELLA SUA QUALITA' DI SINDACO E CONSTATATA LA LEGALITÀ DELL'ADUNANZA, DICHIARA VALIDA LA SEDUTA PER LA TRATTAZIONE DELL'ARGOMENTO SOPRAINDICATO, CON LA PARTECIPAZIONE, PER LE FUNZIONI DI LEGGE, DEL SEGRETARIO GENERALE **DOMENICO A.S. D'ONOFRIO**.

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL "PIANO DI FORMAZIONE GENERALE DEL PERSONALE - ANNO 2022"

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- il *Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali* adottato con il **D.lgs. del 18/8/2000, n. 267**, ed in particolare:
 - l'art. 48 che, in tema di "Competenze delle Giunte", al comma 3 dispone:
«3. È, altresì, di competenza della giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio.»
 - l'art. 89 che, nel disciplinare le *Fonti normative* in tema di *Organizzazione e personale* (Titolo IV) degli Enti Locali, al comma 5 espressamente prevede che:
«5. Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari»;
- il **D.lgs. n. 165 del 30/03/2001** recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, e, in particolare:
 - l'art. 1 che, nell'ambito del Titolo I dedicato ai *Principi generali*, fissando *Finalità ed ambito di applicazione* dello stesso decreto, al comma 1, tra l'altro, dispone che:
«1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:
(Omissis)
c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, **assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti**, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.»;
 - l'art. 7 che, in tema di *Gestione delle risorse umane*, al comma 4 espressamente prevede che:
«4. **Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale**, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.»;
- il **D.lgs. n. 82 del 07/03/2005** di approvazione del *Codice dell'amministrazione digitale*, ed in particolare, l'art. 13 che, in tema di *Formazione informatica dei dipendenti pubblici*, espressamente dispone che:
«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.»;
- le *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*. di cui alla **L. n. 190 del 06/11/2012** ed, in particolare:

- l'art. 1 che, nel recare *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*, dopo aver precisato prevede:

al **I comma**, che:

«(Omissis) la presente legge individua, in ambito nazionale, l'Autorità nazionale anticorruzione e gli altri organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

e, al **comma 7**, che:

«7. L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, (Omissis)»

mentre, per gli Enti Locali, fissa il criterio derogabile per cui:

«7. (Omissis) Negli enti locali, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione. (Omissis)»

al successivo **comma 10**, tra l'altro, dispone che:

«10. Il responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede anche:

(Omissis)

c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11.»;

- il *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali - triennio 2016 -2018* siglato il 21/05/2018 (in suppl. ord. n. 46 a G.U. n. 232 del 5/10/2018) ed, in particolare il capo VI del titolo V (*Rapporto di lavoro*) dedicato alla *Formazione del personale* ed, in particolare, l'art. 49-bis su *Principi generali e finalità della formazione*, che al primo comma espressamente riconosce che: «1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.»;

Dato atto:

- che il piano formativo del personale deve indicare:
 1. gli obiettivi;
 2. le risorse finanziarie necessarie;
 3. le metodologie formative da adottare, in riferimento ai diversi destinatari;
- che l'attività di formazione viene effettuata dai singoli Servizi di questo Comune quale dimensione costante e fondamentale del lavoro idoneo a garantire e gestire i profondi cambiamenti in corso nella società, ma soprattutto negli Enti Locali, chiamati a nuove "missioni" perseguibili solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione;
- che l'evoluzione normativa ha posto sempre più in evidenza la necessità di prevenire fenomeni di corruzione e orientare la Pubblica Amministrazione a porre in essere modalità di trasparenza le più ampie possibili;
- che la formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con le finalità previste dal citato art. 1 del D.lgs. 165/2001;

Ricordato che il processo formativo entra a pieno titolo nelle strategie del PTPCeT come strumento di affermazione e diffusione di pratiche e condotte ispirate ai valori della legalità, trasparenza, imparzialità e correttezza comportamentale nella gestione delle funzioni pubbliche che coinvolge tutto il personale dell'Ente, ciascuno nei propri compiti e ruoli;

Rilevato che il piano formativo 2021 elaborato nell'ambito di attuazione del PTPC ha avuto le seguenti direttrici:

- Riforma della Pubblica Amministrazione;
- Semplificazione Amministrativa;

- Trasparenza e legalità dell'Attività amministrativa della P.A.;
- Privacy;

Ritenuto opportuno riservare ai Responsabili di Settore il compito di predisporre piani formativi specifici in considerazione delle evoluzioni normative e tecnologiche che coinvolgono i diversi rami di attività dell'Ente, non facilmente sintetizzabili ad unità in un unico documento;

Preso atto che il processo formativo è caratterizzato da un continuo divenire per cui, nel corso dell'anno, può subire variazioni e/o contrazioni sia in considerazione di sopravvenienze che impongono rapidi adattamenti che in considerazione di variazioni agli attesi carichi di lavoro che inducono a rimodulare alcuni processi formativi a salvaguardia della funzionalità dell'Ente e dell'efficiente ed efficace risposta della struttura ai bisogni della collettività di riferimento;

Ritenuto, quindi, opportuno adottare il piano di formazione generale del personale per il 2022, tenuto conto delle disposizioni sopra richiamate ed in particolare della Legge n. 190 del 06/11/2012, in parte riproponendo le linee formative 2021 anche in un'ottica di approfondimento e rafforzamento delle conoscenze sulle tematiche affrontate;

Preso atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e art. 153, comma 5, del D.lgs. 267/2000 sulla proposta alla Giunta Comunale per la presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

- il Responsabile del Settore Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica;
- il Responsabile del Settore Economico/Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

- 1) di approvare il seguente piano di formazione generale del personale per l'esercizio 2022:

Are tematiche	Obiettivi	Destinatari
<i>Riforma Pubblica Amministrazione e Semplificazione Amministrativa</i>	- <i>Il conflitto di interessi</i> - <i>Del. 177/2020 A.N.AC. Linee guida codici di comportamento P.A</i>	<i>Tutto il Personale</i>
Trasparenza e legalità dell'atto amministrativo della Pubblica Amministrazione	- <i>Formazione in materia di Trasparenza della P.A.: discendenti obblighi di pubblicazione</i> - <i>Regolamento (UE) 2016/679: Privacy</i>	<i>Tutto il Personale</i>
<i>Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione</i>	<i>Formazione in materia di:</i> - <i>Codice dell'Agenda Digitale e gli aspetti che coinvolgono in particolare l'organizzazione degli Enti</i> - <i>La transizione Digitale</i>	<i>Titolari di Posizione Organizzativa</i>
<i>Sviluppo Risorse Umane</i>	- <i>Il ciclo della Performance</i> - <i>Il nuovo regime del pubblico impiego: Piano Organizzativo del Lavoro Agile (cd. POLA), smart working e lavoro in presenza</i>	<i>Tutto il Personale</i>
<i>Area tematico - specialistica</i>	- <i>la gestione delle risorse umane</i>	<i>Titolari di P.O.</i>

- 2) di demandare ai Responsabili di Settore l'elaborazione di un programma formativo settoriale per l'anno 2022 da condividere con il Segretario comunale;

- 3)** di dar atto che nel bilancio di previsione 2022/2024, per fare fronte alla spesa di formazione per il corrente esercizio 2022, sono state stanziare le seguenti somme:
€ 7.500,00.= al capitolo 01101064;
€ 2.000,00.= al capitolo 01101063;
- 4)** di dare atto che con successiva determina del Responsabile del Settore Affari Generali verrà assunto l'impegno spesa necessario;
- 5)** di dichiarare la presente deliberazione, con separata favorevole unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del D.lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.



CITTA' DI CASTELLANZA

Provincia di Varese

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 50 del 27/04/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL "PIANO DI FORMAZIONE GENERALE DEL PERSONALE - ANNO 2022"

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO

Mirella CERINI

IL SEGRETARIO GENERALE

Domenico A.S. D'ONOFRIO

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



CITTA' DI CASTELLANZA

Provincia di Varese

Proposta di deliberazione G.C. ad oggetto:

APPROVAZIONE DEL "PIANO DI FORMAZIONE GENERALE DEL PERSONALE - ANNO 2022"

Parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il sottoscritto, in qualità di Responsabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1 del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa della proposta di provvedimento indicato in oggetto.

Lì, 27.04.2022

IL RESPONSABILE

Francesco NICASTRO

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

Parere attestante la regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Il sottoscritto, in qualità di RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI, ai sensi dell'art. 49 comma 1, e 147 bis comma 1, del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile della proposta di provvedimento indicato in oggetto.

Lì, 27.04.2022

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

Cristina BAGATTI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



CITTA' DI CASTELLANZA

Provincia di Varese

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 50 del 27/04/2022

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL "PIANO DI FORMAZIONE GENERALE DEL PERSONALE - ANNO 2022"

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

Il sottoscritto Responsabile Del Settore, visti gli atti d'ufficio, attesto che la presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ex. art. 134, 4° comma, T.U. D.Lgs. 267/2000;

è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno dalla pubblicazione, ex. art. 134, 3° comma del T.U. D.Lgs. 267/2000;

Addì, venerdì 20 maggio 2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Francesco NICASTRO

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).