



COMUNE DI CAPANNORI
PROVINCIA DI LUCCA

Delibera n. **77**

Del **17 maggio 2022**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Piano della Formazione del Comune di Capannori per l'anno 2022

In data odierna, alle ore 17:10, ai sensi del regolamento di organizzazione delle sedute della Giunta Comunale in modalità videoconferenza o mista, adottato con delibera di GC n. 34 del 01.04.2022, si è riunita la Giunta comunale regolarmente convocata per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza MATTEO FRANCESCONI nella sua qualità di VICE SINDACO.

Assessori Presenti (P) N. 6 e Assenti (A) N. 2

N	Nominativo	Funzione	P/A
1	MENESINI LUCA	SINDACO	A
2	FRANCESCONI MATTEO	VICE SINDACO	P
3	CARMASSI ILARIA	ASSESSORE	P
4	CECCHETTI FRANCESCO	ASSESSORE	P
5	DEL CARLO DAVIDE	ASSESSORE	A
6	DEL CHIARO GIORDANO	ASSESSORE	P
7	FREDIANI SERENA	ASSESSORE	P
8	MICHELI LUCIA	ASSESSORE	P

Assiste in modalità videoconferenza MARCO CIANCAGLINI in qualità di SEGRETARIO GENERALE del Comune, incaricato della redazione del verbale.

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



COMUNE DI CAPANNORI
PROVINCIA DI LUCCA

OGGETTO: Piano della Formazione del Comune di Capannori per l'anno 2022

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso il ruolo strategico delle attività formative per il personale, a sostegno dei processi di innovazione operativa dell'Ente e a garanzia della continuità di qualificazione ed aggiornamento delle procedure amministrative adottate;

Valutato che i mutamenti normativi ed organizzativi rendano necessario un intervento continuativo di valorizzazione e qualificazione delle risorse umane, con lo sviluppo di un sistema formativo che coinvolga in modo più ampio e incisivo possibile la massima parte del personale dell'Ente;

Richiamata la direttiva sulla formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni del 13.12.2001 del Ministro della Funzione Pubblica, che indica che *"tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui"*;

Visti gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, che individuano i principi generali e le finalità della formazione, nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, assegnandole un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, individuandola come leva strategica per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative;

Specificato che le attività di formazione, nella suddetta formulazione del vigente CCNL, risultano in particolare rivolte 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;
- 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 e che i piani di Ente individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali;

Visto l'art. 13 del D. Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii. (Codice dell'Amministrazione Digitale), che dispone 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; tali politiche di formazione sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

Dato atto che l'articolo 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 corrente, la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle sostenute nell'anno 2009;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 17 del 22 febbraio 2022 ad oggetto *"Approvazione piano triennale della azioni positive 2022-2024"* ed in particolare:

- l'Obiettivo n.2 - Azione positiva 2.1: *"Proseguire nel favorire il reinserimento del personale che rientra dal congedo di maternità o da altro congedo [...] sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune"*;
- l'Obiettivo n.3 - Azione positiva 3.1: *"Realizzare un percorso di sviluppo formativo rivolto alle figure che costituiscono l'assetto direzionale dell'Ente, morato a consolidare e sviluppare una serie di competenze non solo tecnico-amministrative, ma soprattutto gestionali e manageriali"*;

Dato atto il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 29/04/2022, prevede in attuazione della Legge 190/2012, la realizzazione di specifici interventi formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione, attività strutturate su due livelli, così come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, che riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità;

b) livello specifico, rivolto al Responsabile della Prevenzione, ai Dirigenti, ai Titolari di posizione organizzativa ed ai Responsabili dei procedimenti attinenti alle aree di rischio, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo.

Considerato che il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2022/2024, prevede, nello specifico per l'anno 2022:

- iniziative finalizzate anche a promuovere nell'ente la cultura dell'integrità e della legalità, stimolando la condivisione di buone pratiche di lavoro anche in team, la sensibilizzazione e la partecipazione;
- l'organizzazione, di concerto con l'Ufficio Personale, di incontri formativi a seguito dell'approvazione del Nuovo Codice di Comportamento;
- la realizzazione, in collaborazione con il Responsabile Protezione Dati di dispense, atti di indirizzo finalizzati a definire il difficile bilanciamento tra gli obblighi di trasparenza e quella di tutela dei dati;
- continuare gli incontri informali di confronto e supporto agli uffici relativamente alle attività di trasparenza e anticorruzione e privacy, a cure dello Staff del Responsabile della prevenzione della Corruzione e trasparenza, soprattutto per gli aspetti operativi;

Considerato, altresì, necessario:

- proseguire la formazione e l'aggiornamento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, secondo quanto disposto nel "Piano di formazione informazione e addestramento" revisione 00 del 30/03/2022 dell'RSPP;
- improntare gli interventi formativi ad una sempre maggiore rispondenza delle esigenze di aggiornamento ritenute prioritarie per il perseguimento di obiettivi strategici dell'ente, anche attraverso il potenziamento delle azioni volte alla misurazione e alla valutazione dei risultati conseguiti;

Visto il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020 con cui sono state approvate le linee guida di indirizzo per le pubbliche amministrazioni nella predisposizione del Piano organizzativo del lavoro agile, riferimento anche per la definizione delle attività formative connesse;

Preso atto che le "Linee generali di riferimento per la pianificazione dell'attività formativa" relative all'anno 2022 sono state trasmesse alle RSU con nota prot. 28708 del 29/04/20221 e con mail del 04/05/2022 alle rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;

Preso atto dell'esperienza complessivamente positiva, maturata durante la fase emergenziale e post-emergenziale, in relazione all'erogazione di formazione con modalità a distanza per la formazione specialistica a catalogo (con azzeramento dei tempi e dei costi di trasferta), per la formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e per l'aggiornamento in materia di digitalizzazione per cui si ritiene proficuo proseguire con questa modalità formativa;

Considerato che per l'analisi dei fabbisogni, nell'ambito del processo di elaborazione del presente Piano, sono stati coinvolti il Segretario Generale, i Dirigenti e la Comandante del Corpo di Polizia Municipale in sede di conferenza dei dirigenti;

Preso atto delle conseguenti indicazioni pervenute, che hanno permesso la

formulazione dell'allegato Piano Annuale di Formazione per l'anno 2022, redatto anche sulla base delle normative settoriali vigenti che impongono formazione continua sui temi della Sicurezza del Lavoro (D. Lgs. 81/2008), prevenzione della corruzione (L. 190/2012) e della trasparenza (D. Lgs. 33/2013), della protezione dei dati personali (D. Lgs. 196/2003 e nuovo Regolamento Europeo 679/2016) e della digitalizzazione (D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.);

Considerato che con il Bilancio di previsione 2022-2024, approvato con deliberazione di consiglio comunale n.20 del 24.02.2022, sono state stanziato, al capitolo 10580 "Spese formazione personale" le risorse destinate alla formazione per l'anno 2022 per € 26.000,00;

Considerato che con nota prot. 28707 del 29/04/2022 la bozza del Piano della Formazione è stata trasmessa al Comitato Unico di Garanzia che si è espresso con parere favorevole;

Visti:

- gli artt. 49-bis "Principi generali e finalità della formazione" e 49-ter "Destinatari e processi della formazione" del CCNL 21/05/2018 comparto funzioni locali;
- l'art. 51 "Linee guida generali in materia di formazione" del CCNL 17/12/2020 dirigenti area funzioni locali;
- l'art. 26 "Accessi a percorsi di alta formazione e di crescita professionale" del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150";
- il D.Lgs. 267/2000;
- il D.Lgs. 165/2001;

Dato atto che sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli art. 49, c. 1 e 147 bis, c. 1 del D.Lgs 267/2000 parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e il parere di regolarità contabile poiché l'atto comporta riflessi diretti/indiretti sulla situazione economico-patrimoniale dell'amministrazione;

Con voti unanimi resi a scrutinio palese;

DELIBERA

- 1) di approvare le premesse del presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) di approvare l'allegato Piano Annuale di Formazione per l'anno 2022 (allegato n. 1) quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 3) di quantificare le risorse destinate alla formazione per l'anno 2022 in complessivi € 26.000,00, stanziati sul capitolo 10580 "Spese formazione del personale" del bilancio di previsione finanziario 2022 - 2024, annualità 2022, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 24.02.2022;
- 4) di trasmettere il presente atto alle RSU;

Con successiva votazione, favorevole e unanime;

DELIBERA, altresì

Di dichiarare il presente atto, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 c. 4 del DLgs.267/00 al fine di poter procedere quanto prima all'attivazione delle attività formative di cui trattasi.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
MARCO CIANCAGLINI

IL VICE SINDACO
MATTEO FRANCESCONI