



# COMUNE DI CASTIGLIONE COSENTINO

Prov. di Cosenza

Codice fiscale 00391420783

telef. 0984-442007 fax 0984-442185

Deliberazione della GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE  COPIA

n. 42 del 18/03/2014

OGGETTO:

**“ PIANO della Formazione per il personale dipendente - Linee di indirizzo - obiettivi e fabbisogno - anno 2014.**

L'Anno **DUEMILAQUATTORDICI** addì **Diciotto** del mese di **Marzo** alle ore **17,25** appositamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

RUSSO Antonio	Sindaco	Presente
LIO Dora	Vice Sindaco	Presente
PRINCIPE Fernando	Assessore	Presente
MARSICO Aldo	Assessore	Presente
FORTINO Guido	Assessore Esterno	Presente
ALBERTO Francesco Maria	Assessore Esterno	Assente
ACRI Antonio	Assessore Esterno	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Capo D.ssa Daniela Mungo.

Assume la Presidenza il Sindaco che, riconosciuto il numero legale degli intervenuti invita i presenti a discutere e deliberare sull'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

RELAZIONA il Sindaco e dà lettura della proposta di deliberazione Prot. N.2450 del 11/03/2014;

**Premesso** che:

- L'art. 7 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 disciplina che le Amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello del personale apicale, garantendo la corrispondenza dei programmi formativi ai criteri di funzionalità e coerenza rispetto agli obiettivi fissati e ai bisogni emergenti;
- L'art. 7 bis del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 prevede che, in tema di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, anche i Comuni devono predisporre annualmente un piano della formazione del personale, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano della formazione indica gli obiettivi e le risorse necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari;

**Rilevato** che il piano della formazione rappresenta uno strumento strategico messo in campo dall'Ente per conseguire i seguenti risultati:

- facilitare la crescita professionale, l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi di cambiamento ;

- attuare una efficace politica di sviluppo delle risorse umane per le quali la realizzazione dei progetti di governo rappresenti la missione da perseguire;
- promuovere le politiche di gestione delle risorse umane;
- definire in modo efficace ed efficiente la struttura organizzativa dell'Ente;
- coinvolgere il personale nel raggiungimento degli obiettivi dichiarati;

**Atteso** che la formazione deve consolidarsi nel tempo e diventare metodo permanente finalizzato all'accrescimento e all'aggiornamento del personale;

**Atteso** che è obiettivo dell'Ente promuovere con nuovi percorsi formativi l'adeguamento delle conoscenze agli importanti mutamenti organizzativi intrapresi ed agli obiettivi prefissati e lo sviluppo di comportamenti da parte dei dipendenti che incidano su un aumento della soddisfazione dell'utenza;

**Richiamata** la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica 13/12/2001 (G.U. n.26 del 31/01/2002) in ordine alla formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni;

**Considerato** che ai sensi della citata Direttiva “ ..... **le singole Amministrazioni predisporranno, entro il 31 marzo di ciascun anno, un piano di formazione del personale,** tenendo conto: dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi e ai nuovi compiti, della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche introdotte. Il piano della formazione dovrà indicare gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie; prevedere l'impiego delle risorse interne e di quelle comunitarie; le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari, prevedendo anche attività di formazione interna gestita in forma diretta, individuando quindi dirigenti e funzionari da coinvolgere in tali attività;”

**Richiamati** i CCNL Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dal 1998 ad oggi e il contratto decentrato, in cui si stabilisce che una quota pari ad almeno l'1% della spesa complessiva di personale, deve essere destinata alla formazione professionale del personale dipendente;

**Richiamate** le disposizioni contenute all'art.6, comma 13, del D.L. n.78/2010, convertito con modificazione dalla Legge 30 luglio 2010, n.122, le quali prevedono che, a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle Amministrazioni Pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n.196, incluse le autorità indipendenti, per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009;

**Visti** gli atti d'ufficio;

**CONSIDERATE le premesse, IL PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE PER IL 2014** avrà lo scopo di organizzare ed erogare interventi formativi per tutto il personale;

Che al 31/12/2013 i dipendenti del Comune di Castiglione Cosentino risultano essere n.23 di ruolo + n.15 LSU/LPU e gli operatori in mobilità e, di volta in volta, saranno interessati alla partecipazione di attività di formazione. L'obiettivo del Piano di formazione è quello di avviare prioritariamente la formazione generale finalizzata alla crescita professionale, senza trascurare anche quegli interventi formativi di carattere più specialistico, utili al miglioramento delle prestazioni.

**Che**, relativamente alle Metodologie di Formazione, si dà atto che gli interventi di formazione si articoleranno in partecipazione: ad attività seminariali e attività di affiancamento sul posto di lavoro.

**Che** per quanto riguarda i destinatari degli interventi di formazione, si conferma l'impegno a garantire pari condizioni di accesso a tutti i potenziali partecipanti alle attività formative e la massima trasparenza su tutte le informazioni inerenti l'attività formativa, dando priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione;

Saranno, quindi, coinvolte tutte le aree in cui è strutturato il sistema organizzativo del Comune ed in particolare:

- Area Amministrativa – Demografica – Statistica – Sociale e Culturale;
- Area Gestione del Territorio – Urbanistica – Ambiente;
- Area Vigilanza e Controlli – Polizia Municipale;

- Area Finanziaria/Tributi;
- Area LL.PP./Commercio /Manutentivo;

**Richiamata** la deliberazione G.C . n.43 del 02/04/2013, con cui è stato approvato il Piano di Formazione del personale dipendente per l'anno 2013 e che qui si intende confermare nel contenuto;

**Viste** le innovazioni normative e procedurali nelle sotto elencate materie:

- Controlli interni (D.L. n. 174/2012 e s.m.i),
- Prevenzione della corruzione D.lgs n. 190/2012),
- Trasparenza (D.lgs. n.33/2013);
- Nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- Incompatibilità degli incarichi per i dipendenti pubblici (D.lgs n.39/2013);

**Considerato** che il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016, approvato con deliberazione G.C. n.20 del 28/02/2014, alla luce delle novità introdotte dalla L. n.190/2012 e dal D.Lgs. n. 33/2013, ha previsto che la formazione deve essere diretta a soddisfare le specifiche esigenze della tecnostruttura, e ad irrobustire le discipline riguardanti l'integrità e i livelli di trasparenza comunque sulle seguenti tematiche:

- a) La cultura della legalità e dell'etica pubblica
- b) Aspetti sostanziali dei delitti di corruzione
- c) Problemi applicativi del D.lgs.n.190/2012 e del Piano triennale anticorruzione
- d) Il sistema di individuazione delle aree a rischio di commissione ed illeciti
- e) L'attività ed i procedimenti esposti a rischio corruzione
- f) Il protocollo di legalità
- g) Problemi applicativi del D.lgs. n.33/2013 e del Piano triennale per la trasparenza
- h) La responsabilità dei dipendenti
- i) L'adeguamento dei regolamenti comunali alla n.190/2012 e al D.lgs n.33/2013;

**Considerato** che l'art.1 comma 11 della L.190/2012 prevede percorsi di formazione specifici e settoriali, a cura della Scuola superiore della P.A. e/o a cura dei esperti esterni, altamente qualificati;

**Considerato** che il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016 ha previsto che il raggiungimento di un livello di conoscenza più strutturato e approfondito nella materia dei delitti contro la pubblica amministrazione, allargato alla implementazione dei controlli interni ex art.147 del D.lgs n.267/00 e s.m.i. e dello stesso Piano comunale anticorruzione, alla migliore comprensione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;

**Dato atto** che l'art.23 del CCNL 01/04/1999 prevede la rivalutazione del ruolo della formazione del personale ai fini di una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, recitando testualmente:" .....l'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato , per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale;

**Ritenuto** necessario provvedere in merito per quanto di competenza;

**Dato atto** che il piano di cui sopra deve indicare:

- 1) gli obiettivi;
- 2) le risorse finanziarie necessarie;
- 3) le metodologie formative da adottare, in riferimento ai diversi destinatari;
  - 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;

**Visto** altresì l'art.6 – c.13- del D.L.78/2010, convertito in legge 122/2010, nonché la Delibera n.116/2011/Par – Sezione Regionale di Controllo Lombardia del 03/02/2011, da cui si evince che

l'obbligo di riduzione delle spese per la formazione è riferibile ai soli interventi formativi decisi o autorizzati discrezionalmente dall'ente locale e non riguarda le attività di formazione previste da specifiche disposizioni di legge;

**Ritenuto**, quindi, opportuno adottare il **piano di formazione del personale per l'anno 2014**, tenuto conto delle disposizioni sopra richiamate ed in particolare della legge 06/11/2012 n.190;

**Visti** :

- gli articoli 7 e 7 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- il regolamento comunale di organizzazione degli uffici approvato con atto G.C.n.173/2010,n.33/2011 e n.101/2013 esecutivi;

**Acquisito** il parere favorevole sulla regolarità tecnico contabile del responsabile Uff. Ragioneria/personale ai sensi dell'Art. 49 Decreto Legislativo 267/2000 SS.MM.

**Visto** il Decreto Legislativo 267/2000 SS.MM.

- Con voti favorevoli e unanimi, legalmente espressi;

#### D E L I B E R A

- La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto.
  1. Di approvare il **Piano della formazione del personale dipendente per l'anno 2014**, nell'intesa che la formazione deve essere diretta a soddisfare le specifiche esigenze della tecnostuttura, e ad irrobustire le discipline riguardanti l'integrità e i livelli di trasparenza e dovrà vertere sulle seguenti tematiche:
    - la cultura della legalità e dell'etica pubblica
    - aspetti sostanziali dei delitti di corruzione
    - problemi applicativi del D.lgs n.190/2012 e del Piano triennale per la trasparenza anticorruzione
    - il sistema delle individuazioni delle aree a rischio di commissioni illecite
    - le attività e i procedimenti esposti a rischio corruzione
    - il protocollo di legalità
    - Problemi applicativi del D.lgs. n.33/2013 e del Piano triennale per la trasparenza
    - La responsabilità dei dipendenti
    - L'adeguamento dei regolamenti comunali alla n.190/2012 e al D.lgs n.33/2013;
  2. Dare atto che le risorse da destinare all'attuazione del Piano di formazione non possono essere superiore all'importo della spesa sostenuta nel 2009 con la sola eccezione della formazione relativa Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016 che sarà prevista dal predisponendo bilancio di previsione 2014/2016;
  3. Di confermare per il resto quanto richiamato nella delibera G.C.43/2013 esecutiva;
  4. Di dare comunicazione della presente alla OOSS/RSU.
- di pubblicare la presente sul sito web comunale sezione Amministrazione Trasparente ;  
di DARE COMUNICAZIONE della presente ai Capigruppo Consiliari e Prefettura.

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to D.ssa Daniela Mungo

IL SINDACO  
F.to Sig. Antonio Russo

---

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta ai sensi del D.Lgs n. 267/00, che la presente:

- E' STATA AFFISSA all'Albo Pretorio per 15 gg. consecutivi a partire dal 21-03-2014 prot. N°2802 Reg. Pub. N° 63
- 
- E' stata comunicata ai Capigruppo Consiliari e Prefettura con nota prot. N. 2802 del 21-03-2014

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to D.ssa Daniela Mungo

---

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- perché dichiarata immediatamente eseguibile;
- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione

IL SEGRETARIO COMUNALE  
D.ssa Daniela Mungo