

COMUNE DI MADONNA DEL SASSO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.73

OGGETTO:

Approvazione del "Piano della Formazione del Personale - Anno 2022", del "Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)" e del Disciplinare di Regolamentazione dell'Applicazione del Lavoro Agile.

L'anno duemilaventidue addì tredici del mese di ottobre alle ore dodici e minuti trenta e seguenti, presso la sede Comunale, previa convocazione dei componenti della Giunta Comunale

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. BARBETTA EZIO - Sindaco	Sì
2. PARMIGIANI ELENA - Vice Sindaco	Sì
3. SALOMONE CALOGERO - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Sig.ra DR.SSA NAPOLITANO ANNA LAURA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. BARBETTA EZIO nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che la L. 16.1.2003, n. 3 recante *“Disposizioni ordinamentali in materia di Pubblica Amministrazione”* introduce l’art. 7-bis al Decreto Legislativo 30.3.2011 n.165 in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, prevedendo espressamente l’obbligo per le Amministrazioni di cui all’art. 1 – comma 2 – nell’ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, di predisporre, annualmente, un piano di 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 nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari;
- che ai sensi della normativa sopraindicata 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;
- che la formazione dei dipendenti è leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell’Amministrazione;
- che il piano di formazione del personale è da considerare uno strumento indispensabile per assicurare continuità ed efficacia ai processi formativi e di qualificazione dei dipendenti;
- che, ai sensi dell’art. 49-bis del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni.;
- che la programmazione della formazione del personale per l’anno 2021 tiene conto dell’esigenza di razionalizzare i servizi e di aumentare l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa;
- che la programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane;

Dato atto:

- che l’attività di formazione è effettuata quale dimensione costante e fondamentale del lavoro idoneo a garantire e gestire i profondi cambiamenti 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;

Preso atto che *“a decorrere dall’anno 2020, alle regioni, alle province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi e enti strumentali come definiti dall’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria, cessano di applicarsi le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione di cui all’articolo 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.”*

Visti gli artt. 49-bis e 49-ter, C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 che stabiliscono quanto segue:

Art. 49-bis (Principi generali e finalità della formazione)

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.*
2. *Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica 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.

3. Le attività di formazione sono 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.*

Art. 49-ter (Destinatari e processi della formazione)

- 1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.*
- 2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.*
- 3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.*
- 4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.*
- 5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.*
- 6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.*
- 7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.*
- 8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.*
- 9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.*
- 10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:*
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;*
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;*
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.*
- 11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.*
- 12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei*

vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.”

Ritenuto quindi opportuno adottare il Piano della Formazione del Personale che ne individua gli obiettivi e le linee guida;

Visto il Piano della Formazione dei dipendenti del Comune di Madonna del Sasso per l'anno 2022 allegato alla presente Deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto che nel bilancio di previsione finanziario 2022-23-24 sono previsti appositi stanziamenti di spesa per far fronte alle spese di formazione di cui trattasi;

Visti:

- la Direttiva sulla formazione e valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/12/2001 e l'art. 4, L. n. 3/2003 che, modificando il D.Lgs. 165/2001 in materia di formazione del personale, ha introdotto l'art. 7-bis;
- le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di formazione e valorizzazione del personale del 30/07/2010 e del 13/12/2011;
- l'art. 26 (Accessi a percorsi di alta formazione e di crescita professionale), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10/2010, secondo la quale: *“la formazione del personale della pubblica amministrazione costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese. La formazione rappresenta (...) uno strumento indispensabile per trarre significativi vantaggi dai cambiamenti nell'organizzazione dell'azione amministrativa e nei processi di lavoro ad essa sottesi, effetto del generale processo di riforma della pubblica amministrazione (...)”*.

Visto inoltre l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 come modificato dal comma 4-bis dell'art. 263 del D.L. 34/2020 come di seguito riportato:

“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica”.

Visto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il relativo disciplinare di regolamentazione dell'applicazione del lavoro agile allegati alla presente deliberazione quali parti integranti e sostanziali.

Visti gli art. 7 e 48, comma 3, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: “T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali” e successive modificazioni.

Visti:

- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con il quale, tra l'altro, viene

- profondamente modificato l'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;
- il D.Lgs. n. 74/2017 e 75/2017 relativi rispettivamente a modifiche sostanziali della disciplina normativa dello stesso D.Lgs 150/2009 in materia di valutazione della performance, e di modifiche al Decreto legislativo 165/2001 in materia di ordinamento del pubblico impiego, nonché le ulteriori modifiche normative intervenute in materia;
 - il nuovo CCNL comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018;

Dato atto che in capo al Responsabile del procedimento e ai titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale non sussiste conflitto di interessi, neppure potenziale;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 come modificato dall'art. 3 comma 1 lett. b) del D.L. 174/2012 convertito nella legge 7 dicembre 2012, n. 213 e dell'art. 147 bis D.lgs. 267/2000 introdotto dell'art. 3 comma 1 lett. d) del D.L. 174/2012 convertito nella legge 7 dicembre 2012, n. 213.

Visti inoltre:

- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 e, in particolare, gli artt. 49-bis e 49-ter;

Visto il vigente Piano triennale di prevenzione della corruzione;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni;

Visto il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni;

Visto l'esito unanime della votazione espresso in forma palese.

D E L I B E R A

1. Di APPROVARE il Piano della Formazione dei Dipendenti del Comune di Madonna del Sasso per l'anno 2022, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
2. Di DARE ATTO che il Piano di Formazione generale del personale dipendente per l'anno 2022 si prefigge i seguenti obiettivi:
 - aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
 - valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
 - fornire opportunità di investimento e di crescita professionale a ciascun dipendente in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
 - fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
 - preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione Comunale favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
 - migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
 - favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.
3. Di DARE ATTO che le risorse finanziarie destinate alla realizzazione del suindicato piano formativo sono quantificate in € 250,00.

4. Di APPROVARE altresì il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il relativo disciplinare di regolamentazione dell'applicazione del Lavoro Agile, i quali, allegati, formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
5. DARE ATTO che il disciplinare *de quo* la materia nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo statuto, così come prescrive l'art. 7, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.
6. Di TRASMETTERE copia della presente deliberazione a tutti i Responsabili dei servizi nonché ai soggetti sindacali per gli obblighi di informazione.

Con successiva unanime votazione espressa in forma palese la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, onde dar corso celermente ai relativi adempimenti.

Il Sindaco
F.to : BARBETTA EZIO

Letto, confermato e sottoscritto
Il Segretario Comunale
F.to : DR.SSA NAPOLITANO ANNA LAURA

Acquisito il parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi dell. 49 del D.lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1 lett. b) del D.L. 174/2012 convertito nella legge 7 dicembre 2012, n. 213 e dell'art. 147 bis D.lgs. 267/2000 introdotto dall'art. 3 comma 1 lett. d) del D.L. 174/2012 convertito nella legge 7 dicembre 2012, n. 213 espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario che qui sottoscrive:

F.to: DR. MARCO SUNO MINAZZI

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1 lett. b) del D.L. 174/2012 convertito nella legge 7 dicembre 2012, n. 213 e dell'art. 147 bis D.lgs. 267/2000 introdotto dall'art. 3 comma 1 lett. d) del D.L. 174/2012 convertito nella legge 7 dicembre 2012, n. 213 espresso dal Segretario Comunale che qui sottoscrive:

F.to: DR.SSA NAPOLITANO ANNA LAURA

Ai sensi dell'art.97 c.2 del D.Lgs. 267/2000 si esprime parere di legittimità del presente atto

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: (DR.SSA NAPOLITANO ANNA LAURA)

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art.125 D.Lgs.267/00)

Contestualmente all'affissione all'albo, copia del presente verbale è trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari e messa a disposizione dei Consiglieri tramite gli stessi Capigruppo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: (DR.SSA NAPOLITANO ANNA LAURA)

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs.267/00)

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata il giorno 29.11.2022 per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (Art. 32 comma 1 della Legge 18 giugno 2009 n. 69).
Madonna Del Sasso, lì 29.11.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: (DR.SSA NAPOLITANO ANNA LAURA)

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

Divenuta esecutiva in data 13.10.2022

- ☒ perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, 4°comma D.Lgs. n.267/2000)
☐ per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3°comma D.Lgs. n.267/2000)

Madonna Del Sasso, lì 13.10.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: (DR.SSA NAPOLITANO ANNA LAURA)

E' copia conforme all'originale in carta semplice per uso amministrativo

lì, 29.11.2022

Il Segretario Comunale
DR.SSA NAPOLITANO ANNA LAURA