

DELIBERAZIONE N. 13 DEL 13 APRILE 2022

OGGETTO: PIANO FORMATIVO DELLE RISORSE UMANE EIC 2022

L'anno duemilaventidue, il giorno tredici del mese di aprile alle ore 11.00, previa formale convocazione, in prima convocazione, si è riunito il Comitato Esecutivo dell'Ente Idrico Campano.

Il Presidente rileva che la riunione è stata regolarmente convocata e che al momento della votazione si è constatato che tra i presenti presso la sala consiliare "Pasquale Gentile" in Agerola e i componenti collegati - attraverso la piattaforma gratuita Microsoft Teams, dal luogo per ciascuno di essi indicato ai sensi dell'art. 5 del "Regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi dell'Ente Idrico Campano in modalità telematica" approvato con il predetto decreto n. 3/2020 – sono presenti i seguenti consiglieri:

N.	Cognome e Nome	Luogo dal quale si è collegati	Presente	Assente
1	Mascolo Luca	Sala Consiliare - Agerola	X	
2	Bene Raffaele			X
3	Caiazza Raffaele	Sala Consiliare - Agerola	X	
4	Centanni Gelsomino	Sala Consiliare - Agerola	X	
5	Colombiano Anacleto	Abitazione	X	
6	Coppola Raffaele	Sala Consiliare - Agerola	X	
7	Damiano Francesco	Sala Consiliare - Agerola	X	
8	Gioia Francesco	DIMISSIONARIO		
9	Melillo Lorenzo	Sala Consiliare - Agerola	X	
10	Palmieri Beniamino	Sala Consiliare - Agerola	X	
11	Parente Giuseppe	Sala Consiliare - Agerola	X	
12	Parisi Salvatore	Sala Consiliare - Agerola	X	
13	Pelliccia Massimo	Comune di Casalnuovo di Napoli	X	
14	Pirozzi Francesco	Sala Consiliare - Agerola	X	
15	Pirozzi Nicola	Comune di Giugliano in Campania	X	
16	Rainone Felice			X
17	Romano Roberto	Sala Consiliare - Agerola	X	
18	Sarnataro Luigi	Sala Consiliare - Agerola	X	
19	Scotto Giuseppe	Sala Consiliare - Agerola	X	
20	Supino Stanislao	Sala Consiliare - Agerola	X	

Il Presidente prende atto che sono presenti n. 17 componenti del Comitato Esecutivo su 19 in carica constatando il rispetto del numero legale. Alla riunione partecipa anche il Direttore Generale che assume le funzioni di segretario verbalizzante, dalla sala consiliare "Pasquale Gentile" in Agerola.

IL COMITATO ESECUTIVO

Premesso che

- la formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane costituiscono strumenti per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione;
- le attività formative sono mezzi di valenza strategica volti al miglioramento continuo dei processi interni di ciascuna amministrazione;
- la formazione, in quest'ottica, è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni tra le quali:
 - la valorizzazione del personale;
 - il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente;
- le pubbliche amministrazioni, nell'ambito della gestione del personale, sono tenute a programmare, con periodicità annuale e triennale, l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale nonché disporre delle competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi e per il miglioramento dei servizi;
- la programmazione e la gestione delle attività formative devono, altresì, essere sviluppate tenendo conto delle vigenti disposizioni normative al fine di favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Visti

- il D. Lgs. n. 165/2001, art. 1, comma 1, lettera c), che disciplina l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con la finalità di *“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”*;
- il D. Lgs. n. 165/2001 art. 7 comma 4, che recita *“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”*;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018 che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, attività intesa come strumento permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche nonché come azione primaria nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- l'art. 49-ter del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018 con il quale viene stabilito che le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale e che ad esse devono essere destinate correlate risorse finanziarie;
- il *“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”*, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi *“... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale”*;

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D. Lgs. n. 33/2013 e il D. Lgs. n. 39/2013), che prevedono l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- il DPR 16 aprile 2013, n. 62 - art. 15, comma 5 - secondo cui: *“al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti;
- il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato dal D. Lgs. n. 179/2016 e dal D. Lgs. n. 217/2017);
- il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 *“Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”* il quale dispone all’art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza”*.

Dato atto che:

- il piano della formazione indica gli obiettivi nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari;
- le amministrazioni pubbliche, ai sensi della normativa sopraindicata, 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 ed ai bisogni emergenti;
- la formazione dei dipendenti è leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell’Ente;
- il Piano formativo delle Risorse Umane è da considerare uno strumento indispensabile per assicurare continuità ed efficacia ai processi formativi e di qualificazione dei dipendenti;
- la formazione, ai sensi del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali, assume un ruolo strategico per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari al cambiamento;
- la programmazione della formazione del personale, anche per l’anno 2022, tiene conto dell’importante evoluzione che ha interessato la struttura organizzativa a seguito delle specifiche disposizioni normative in materia di lavoro agile, dell’esigenza di razionalizzare i servizi e di aumentare l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa anche nell’ottica dell’ottimizzazione dell’uso delle risorse;
- la programmazione e la gestione delle attività formative devono essere condotte tenuto conto delle richiamate disposizioni normative che sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane;
- l’attività di formazione viene effettuata - per le diverse Aree di questo Ente - quale strumento costante e fondamentale idoneo a garantire e gestire i profondi cambiamenti in atto nel comparto Funzioni Locali.

Evidenziato che

con quanto specificato dalla Sez. di Controllo della Corte dei Conti per la Lombardia, con deliberazione n. 116/2011, la normativa va considerata riferibile ai soli interventi formativi decisi o autorizzati discrezionalmente dall'Ente e non possa riguardare attività di formazione che pur previste da specifiche disposizioni di legge sono collegate allo svolgimento di attività private e soggettive.

Dato atto che

- la legge 6 novembre 2012 n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* ha significativamente innovato il quadro normativo in materia di garanzia della legalità e della qualità dell’azione amministrativa nonché della trasparenza quale condizione di tutela delle libertà individuali e collettive al servizio del cittadino;
- sono stati introdotti, con il suddetto intervento normativo, numerosi strumenti per la prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo e sono stati individuati i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia;
- la legge n. 190/2012 fissa alcune norme in materia di formazione, prevedendo la realizzazione di specifici programmi per il personale individuato nell’apposito Piano formativo, soprattutto con riferimento ai temi dell’eticità, della legalità e delle *“best practices”* amministrative.

Visto il CCDI dell’EIC.

Ritenuto opportuno adottare il Piano di formazione del personale dell’EIC per l’anno 2022 che individua le relative linee guida ed i consequenziali obiettivi.

Dato atto che

nel Bilancio di previsione per l’esercizio 2022 - pluriennale 2022/2024 è previsto apposito stanziamento di spesa per far fronte alle spese di formazione del personale dipendente.

Visti, altresì,

- le vigenti direttive e circolari del DFP in materia di formazione e valorizzazione del personale;
- l’art. 26 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- il D. Lgs. n. 267/2000;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- lo Statuto dell’Ente.

Tutto ciò premesso con il voto unanime dei presenti

DELIBERA

1. approvare l’allegato Piano Formativo delle Risorse Umane EIC per l’anno 2022 nel rispetto della normativa vigente in materia;
2. di dare atto che il predetto Piano Formativo si prefigge i seguenti obiettivi:
 - aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
 - garantire la formazione professionale anche al personale neoassunto e al personale eventualmente ricollocato, a seguito di mobilità interna, e adibito ad altre mansioni;
 - fornire opportunità di investimento e di crescita professionale a ciascun dipendente in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
 - consentire l’accrescimento delle competenze gestionali, operative e comportamentali di base, dei diversi ruoli professionali;

- preparare il personale alle trasformazioni dell'Ente 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;
 - riproporre, per il triennio considerato, corsi specifici per il personale responsabile e per il personale impiegato nelle aree a maggior rischio di corruzione, al fine di consolidare la conoscenza delle norme più rilevanti di tale disciplina e di fornire gli aggiornamenti in riferimento al vigente Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
 - di riproporre per il triennio 2022/2024 corsi specifici in materia di protezione dei dati personali ai sensi del GDPR (UE) n. 2016/679 che prevede, all'art. 32, paragrafo 4, l'obbligo di formazione per tutte le figure (*dipendenti e collaboratori*) presenti nell'organizzazione degli enti;
 - di riproporre per il triennio 2022/2024 corsi specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "*Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*" il quale dispone all'art. 37 che: "*Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza*;
 - incentivare l'utilizzo di modalità formative innovative quali:
 - formazione a distanza on line (*FAD*);
 - attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro (*Training on the job*);
 - attività formative mirate a sviluppare e ottimizzare le competenze e le caratteristiche personali (*coaching*);
3. di dare atto che la formazione costituisce un valore aggiunto per il personale;
4. di approvare, altresì, le seguenti linee di indirizzo:
- a) dare priorità, alla formazione on-line anche al fine di permettere la partecipazione di più dipendenti contemporaneamente ed evitare spese di viaggio per eventuali spostamenti;
 - b) dare priorità a corsi di formazione organizzati da Associazioni o Enti di formazione, con i quali l'Ente ha definito un rapporto di collaborazione e che comportino per l'Ente la partecipazione in forma gratuita o, comunque, con il pagamento di una quota di partecipazione ridotta e contenuta;
 - c) privilegiare, al fine di non compromettere il normale funzionamento dell'Ente e per consentire una maggiore economicità in termini di costi di partecipazione, intesi quale quota di adesione e tempo lavoro, la partecipazione ai corsi da parte di una sola unità di personale per ciascun servizio e per ciascun corso. A tal fine, è auspicabile che quando un dipendente prende parte ad un corso di formazione provveda a relazionare ai colleghi che operano sulla sua stessa materia condividendo il materiale di lavoro e formativo ricevuto;
 - d) tutti i dipendenti dovranno avere la possibilità di partecipare a corsi di formazione, pertanto, nella scelta del dipendente, da autorizzare per la partecipazione a un corso, si dovrà adottare un criterio di rotazione, tenuto conto, ovviamente, della materia seguita;
 - e) vanno preferiti, ove possibile, corsi di formazione della durata massima di n. 1 giornata;
 - f) saranno preferiti corsi di formazione inerenti a materie che siano state oggetto di modifiche normative e la cui complessità sia tale da richiedere approfondimenti al fine di pervenire a procedure corrette nel rispetto della legittimità degli atti da adottare, nonché in relazione ad effettive e reali incombenze legate a scelte dell'Ente o a particolari situazioni contingenti;

- g) potranno prevedersi corsi di formazione professionale anche per il personale neoassunto, se possibile affiancato da un dipendente del servizio più anziano con funzioni di tutor;
- h) potranno essere previsti corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.

Delibera, infine:

- 5. di dare atto che le risorse finanziarie destinate alla realizzazione del suindicato piano formativo sono state previste nel Bilancio di previsione 2022 e pluriennale 2022/2024;
- 6. di dare atto che la realizzazione delle attività contemplate in via generale nel Piano di formazione avverrà con successive determinazioni da adottare, previo parere favorevole del Direttore Generale;
- 7. di trasmettere copia del presente atto a tutti i Dirigenti, Titolari di P. O., Responsabili di Distretto e della Sede centrale;
- 8. di trasmettere, altresì, il presente atto alle OO.SS. e RSU per gli obblighi di informativa;
- 9. di dichiarare, con separata votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;
- 10. di pubblicare la deliberazione all'Albo pretorio on-line dell'Ente Idrico Campano.

Il Direttore Generale

prof. ing. Vincenzo Belgiorno



Il Presidente

prof. Luca Mascolo

