



**Registro generale n. 222**  
**Napoli, 18 aprile 2024**

## **DETERMINAZIONE**

**Oggetto:** attività formative - corso di formazione *“Programmazione, Performance e Risk management negli Enti Locali”* organizzato da ANUTEL in modalità *“Webinar”* - iscrizione dipendente - assunzione impegno di spesa (CIG: B14A8315C4).

### ***Il Dirigente del Settore “Affari Generali”***

#### **Premesso che**

- la legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15 e successive modificazioni ed integrazioni denominata *“Riordino del servizio idrico integrato ed istituzione dell’Ente Idrico Campano”*, nel definire l’ATO Unico Regionale, ha istituito l’Ente Idrico Campano quale Ente di Governo dell’Ambito Territoriale Ottimale Regionale;
- l’EIC ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile, giusta previsione dell’art. 7, comma 2, della richiamata legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15;
- “[...] all’EIC si applicano le disposizioni di cui al Titolo IV della parte I e quelle di cui ai Titoli I, II, III, IV, V, VI e VII della parte II del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, come previsto dall’art. 9, comma 2, della legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15.

#### **Considerato che**

- il CCNL 16 novembre 2022, Comparto *“Funzioni Locali”* ha statuito, giusta previsione del Capo V (*Formazione del personale*) all’art. 54 (*Principi generali e finalità della formazione*) 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.*

*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. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all’art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell’ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell’obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell’anno.*

*4. Le attività di formazione individuate i sensi del comma precedente sono in 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 con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;*
- *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 polyvalenti;  
- 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.  
Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 49-bis del CCNL 21 maggio 2018".

- il medesimo CCNL 16 novembre 2022, Comparto "Funzioni Locali" ha statuito, altresì, all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione) che:

*"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 sono 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 definiscono 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, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.*

*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 o comunque disposte dalla medesima 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. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.*

*9. 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 (Organismo paritetico per l'innovazione) possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.*

*10. 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, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale di cui all'art. 27 (Fascicolo Personale).*

*11. Nell'ambito dell'Organismo Paritetico di cui all'art. 6, comma 2 del presente CCNL:*

*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.

12. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

13. 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 materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 49-ter del CCNL 21 maggio 2018."

- il successivo art. 56 (Pianificazione strategica di conoscenze e saperi) del citato CCNL 16 novembre 2022, Comparto "Funzioni Locali" prevede che:

"1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.

2. Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.

3. Gli enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.

4. Gli Enti, nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti."

#### **Dato atto che**

- il Comitato Esecutivo EIC con deliberazione 25 marzo 2024, n. 3, ha approvato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), a seguito della pre-intesa sottoscritta dalla Parte pubblica, dalle OO. SS. e dalle RSU, in sede di Delegazione Trattante nelle sedute del 15 e 23 febbraio 2024;
- con la medesima deliberazione n. 3/2024 il Comitato Esecutivo ha autorizzato il Direttore Generale alla sottoscrizione definitiva del CCDI;
- tale adempimento è stato assolto in sede di Delegazione Trattante, allo scopo convocata, in data 3 aprile 2024;

- l'art. 38 del precitato CCDI statuisce:

*“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. Per sostenere un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente Idrico Campano ha assunto la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale, 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.*

*2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:*

- *valorizzare il patrimonio professionale presente;*
- *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.*

*3. L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale viene adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti in tendenziale egual misura, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.*

*4. L'Ente Idrico Campano, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, destina per la formazione e l'aggiornamento professionale, un importo complessivo tendenzialmente non inferiore all'1 (uno) % del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Al predetto importo si aggiungono le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario precedente. Nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:*

- *interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati, sulla base delle esigenze formative prospettate dal Direttore Generale, con risorse appositamente destinate;*
- *interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente Idrico Campano degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.*

*5. Potranno, inoltre, essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano:*

- *attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Direttore generale o dal Dirigente di settore tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente Idrico Campano e nel Settore di riferimento. Il Direttore Generale, chiamato ad*

*esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, potrà raccogliere il parere del tutor che ha seguito il nuovo assunto;*

▪ *lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente potrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.*

6. *La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, potrà contemplare, tra gli altri, obiettivi di operatività che tenderanno a:*

- *favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;*
- *favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;*
- *favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;*
- *favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;*
- *favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "Codice di comportamento dei pubblici dipendenti";*
- *favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;*
- *favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;*
- *favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D. Lgs. n. 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;*
- *favorire l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia di "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ex art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 secondo il Regolamento di funzionamento del CUG;*
- *favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera. In particolare, in fase di prima applicazione, favorire il superamento dell'area Operatori attraverso corsi di riqualificazione professionale, tendenti ad assicurare la polivalenza delle attività.*

7. *Il Direttore Generale può procedere alla costituzione di un apposito comitato formato dai Dirigenti, dai Responsabili distrettuali ovvero dai responsabili di altre strutture apicali; tale comitato, ove costituito, definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente Idrico Campano e di quanto indicato nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, presentandolo alla RSU e accogliendone eventuali suggerimenti, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.*

8. *In caso di mancata costituzione del Comitato, le attività vengono svolte dal Direttore Generale o da egli delegate al Dirigente del Settore "Affari Generali", di concerto con il Dirigente del Settore "Contabilità".*

9. *Il Dirigente del Settore "Affari Generali" con il supporto del personale assegnato curerà l'attuazione tecnico - amministrativa dell'attività formativa.*

10. *Il piano di formazione definitivo viene comunicato alle RSU e alle OO. SS., che avranno facoltà di presentare rilievi e integrazioni.*

11. *Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituiti o autorizzati dall'Ente Idrico Campano è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Ente Idrico Campano.*

12. *Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.*

13. *I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti commi costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente Idrico Campano.*

14. *Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente Idrico Campano informa le RSU e le OO.SS. circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti."*

**Premesso, altresì, che:**

- con deliberazione CE 22 dicembre 2023, n. 59 è stato approvato il Bilancio di previsione 2024 e pluriennale 2024/2026;
- con deliberazione CE 25 marzo 2024, n. 2 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione EIC 2024-2026 (PIAO);
- con deliberazione CE 25 marzo 2024, n. 4 è stata approvata la variazione al Bilancio di previsione 2024 e pluriennale 2024/2026;
- con deliberazione CE 25 marzo 2024, n. 5 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024/2026.

**Considerato che:**

- il dr. Giuseppe Giannetti, Funzionario a tempo pieno e indeterminato di questo Ente (*Area Funzionari e delle Elevate Qualificazioni*), ha prodotto istanza alla Direzione Generale, acquisita in data 4 aprile 2024 al protocollo con il n. 5633, per la partecipazione al corso di formazione "*Programmazione, Performance e Risk management negli Enti Locali*" organizzato da ANUTEL in modalità "*webinar*" con un costo di partecipazione di € 250,00 IVA esente ai sensi dell'art. 10 del DPR n. 633/72, giusto richiamo dell'art. 14, c. 10, della legge n. 537/93;
- con nota 15 aprile 2024, prot. n. 9608, il Direttore Generale ha autorizzato la partecipazione del richiedente dr. Giuseppe Giannetti al corso di formazione di cui sopra, in quanto i contenuti del corso risultano compatibili con i principi del "*Piano della formazione*" contemplato dal PIAO di cui alla deliberazione CE 25 marzo 2024, n. 2;
- con il PEG 2024/2026, approvato con deliberazione CE 25 marzo 2024, n. 3, il capitolo di spesa n. 10100103, art. 1, "*Formazione obbligatoria del personale*" è stato assegnato alla competenza gestionale del Settore Affari Generali e che lo stesso presenta sufficiente disponibilità;

**Considerato, inoltre:**

- l'attività formativa di cui al punto precedente, per il contenuto che esprime, contribuisce alla crescita professionale del funzionario con un vantaggio per l'efficacia e l'efficienza dei servizi che l'Ente è chiamato a prestare;
- appare utile autorizzare la partecipazione alla citata attività formativa.

**Dato atto** che il CIG rilasciato da ANAC è B14A8315C4.



**Ritenuto** di dover disporre l'impegno di spesa di € 250,00 in favore di ANUTEL (*Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali*) - Ente del Terzo Settore - via Comunale della Marina - Montepaone (CZ) - C.F.: 99330670797 - P. IVA: 02035210794, sul capitolo di spesa n. 10100103 art. 1 "*Formazione obbligatoria del personale*" del PEG 2024/2026, esercizio finanziario 2024, per la fornitura del corso di formazione "*Programmazione, Performance e Risk management negli Enti Locali*", in modalità webinar, al dipendente EIC dr. Giuseppe Giannetti, giusta autorizzazione prot. n. 9608 del 15 aprile 2024.

**Visti:**

- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118;
- la deliberazione CE 25 marzo 2024, n. 2 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione EIC 2024-2026 (PIAO);
- la deliberazione CE 25 marzo 2024, n. 7; con la quale veniva approvato il "*Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi*";
- le norme, gli atti ed i provvedimenti comunque in precedenza citati

**DETERMINA**

la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

1. di disporre l'impegno di spesa di € 250,00 in favore di ANUTEL (*Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali*) - Ente del Terzo Settore - via Comunale della Marina – Montepaone (CZ) - C.F.: 99330670797 - P. IVA: 02035210794, sul capitolo di spesa n. 10100103, art. 1 "*Formazione obbligatoria del personale*" del PEG 2024/2026, esercizio finanziario 2024, per la fornitura del corso di formazione "*Programmazione, Performance e Risk management negli Enti Locali*", in modalità webinar, al dipendente EIC dr. Giuseppe Giannetti, giusta autorizzazione resa con nota 15 aprile 2024, prot. n. 9608;
2. di dare atto che il CIG rilasciato da ANAC è B14A8315C4;
3. di dare atto che, con successivo provvedimento dirigenziale, si provvederà alla liquidazione della spesa, previa ricezione della fattura elettronica da parte del fornitore;
4. di trasmettere il presente provvedimento al Responsabile del Servizio Finanziario per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria;
5. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio dell'Ente, oltre che nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" successivamente all'apposizione del visto di regolarità contabile.

**Il Dirigente Affari Generali**  
*dott. Raffaele Ricciardi*