



COMUNE di VERZUOLO
Provincia di CUNEO

Indirizzo Piazza Martiri Liberta', 1	Codice Fiscale 85000850041	Partita I.V.A. 00308170042
Telefono 0175 - 255111 - 255141	Fax 0175 - 255119	Cellulare 0335 - 5485523

PIANO DEI FABBISOGNI FORMATIVI
TRIENNIO 2015/2016/2017

Premesso:

Nel contesto degli aggiornamenti richiesti dalla L. 190/2012 in materia di anticorruzione occorre definire il Piano formativo del personale, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, per il triennio 2015/2016/2017.

A riguardo possono interamente ribadirsi i contenuti della determinazione di questo Ufficio n.30 del 19.12.2013 aggiornando le previsioni in scorrimento degli anni 2015/2016 e determinando il 2017.

La conferma dell'assetto del piano si basa sui risultati soddisfacenti conseguiti nel primo anno di vigenza che fanno ritenere la struttura ancora adeguata e rispondente agli obiettivi. Resta fermo ogni eventuale aggiornamento, anche in corso d'anno, che si rendesse necessario per ogni evenienza o nuove disposizioni normative o organizzative.

In questo contesto si acquisisce la direttiva del 16.10.2014 ove si determina la selezione del personale da sottoporre a formazione ancora valida ed attuale, tale selezione si riconduce all'art. 1 comma 8 della Legge 190/2012.

Fatta questa premessa si espone:

nell'ambito della Pubblica Amministrazione, la formazione rappresenta uno strumento fondamentale mirato allo sviluppo professionale dei dipendenti indispensabile per rispondere adeguatamente e coerentemente alle mutevoli necessità e, quindi, agli obiettivi programmatici nel rispetto dei criteri di efficacia ed efficienza.

Per quanto sopra la formazione si caratterizza come un dovere per l'Amministrazione un diritto/dovere per il dipendente; ne viene sottolineata l'importanza e l'obbligo anche da specifiche disposizioni di Legge quali il D.Lgs. 150/2009, e la L. 190/2012 sull'anticorruzione e relativo Piano Nazionale.

Il presente documento, pertanto, costituisce anche formale adempimento alle citate norme.

Le fonti normative di riferimento più significative sono il D.Lgs. 165/2001 art. 7, il contratto di lavoro del comparto enti locali dell' 1/4/1999, le citate norme contenute nel D.Lgs. 150/2009 e nella Legge 190/2012.

CONNOTAZIONE DEL PRESENTE PIANO

Il presente piano viene disposto tenendo conto dei fabbisogni riscontrati con riferimento, soprattutto, all'evoluzione tecnico/normativa che in questi ultimi anni ha fatto registrare il panorama complessivo di Leggi e disposizioni varie dirette all'intero settore della Pubblica Amministrazione e specificatamente ai Comuni.

I cambiamenti sono stati notoriamente importanti e significativi con conseguente richiesta di costante adattamento per riscontrare un'adeguata e tempestiva risposta.

Certamente non sfugge che l'attività formativa per i relativi costi che determina, deve tenere conto dei limiti finanziari e dei vincoli posti, a riguardo, da specifiche norme quali il D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 pur dovendo rilevare che, per orientamenti delle Corti dei Conti regionali, quelle limitazioni sono riferibili solo a decisioni formative discrezionalmente approvate dall'Amministrazione con esclusione, pertanto, di quelle imposte da specifiche norme; in tal senso, pertanto, viene determinata l'azione di predisposizione delle relative poste contabili.

Fatte queste necessarie considerazioni si evidenzia che la formazione avrà due ambiti principali costituiti come segue:

- insieme di attività di formazione continua sia essa facoltativa o obbligatoria, indirizzata trasversalmente a tutto il personale; in questo ambito è di livello generale anche per quanto indicato nel piano nazionale anticorruzione (delibera CIVIT 72/2012.)
- insieme di attività di formazione specialistica indirizzata a particolari figure professionali; questo ambito è di livello specifico anche per quanto disposto nel piano nazionale anticorruzione.

Valgono per tutte le attività gli obiettivi principali secondo cui la formazione mira:

- al sapere quale conoscenza delle novità legislative, amministrative, tecniche, ecc.
- al saper fare quale capacità di utilizzo di mezzi come ad es. supporti informatici.
- al saper essere quale consapevolezza e capacità del proprio ruolo all'interno del contesto organizzativo.

In questo ambito possono richiamarsi gli indicatori di valutazione da tempo in essere quali:

1. Conoscenza dei servizi
2. Conoscenza di norme e procedure
3. Orientamento all'utente esterno ed interno
4. Tensione al risultato
5. Flessibilità ed innovazione
6. Capacità di assumersi responsabilità
7. Capacità di risolvere i problemi
8. Predisposizione al lavoro di squadra
9. Predisposizione all'aggiornamento professionale
10. Capacità di mantenere le infrastrutture e le dotazioni dell'ufficio

In ragione di quanto precede si dettagliano gli interventi formativi per il triennio 2015/2016/2017 come da schede specifiche allegate e scheda programma generale rivolto a tutto il personale.

Sono individuati, per selezione, ai sensi dell'art. 1 comma 8 della L. 190/2012, nell'ambito del personale dipendente di questo Comune e con riferimento al Piano anticorruzione comunale triennale i seguenti addetti:

- tutti i Responsabili di posizione organizzativa

- gli addetti titolari di particolari responsabilità tra cui quella di procedimento individuati dai Responsabili di posizione in relazione alle attività indicate nel Piano Anticorruzione Comunale triennale 2015-2016-2017.

e si richiama come allegato alla presente la direttiva del 16.10.2014 che qui si intende trascritta.

In questo contesto si richiamano le informazioni già in passato rese ad opera del sottoscritto Segretario Comunale con ogni utile mezzo, in merito, soprattutto, alla L. 190/2012, al D.Lgs. 33/2013, al D.Lgs. 39/2013 e al DPR 62/2013 e al codice Comportamentale aziendale.

Resta inteso che l'attuazione del presente piano è subordinato alle risorse finanziarie disponibili e ai previsti limiti e vincoli di legge tempo per tempo vigenti.

F.to IL SEGRETARIO COMUNALE
RESPONSABILE ANTICORRUZIONE
SCARPELLO Dr. Giusto