



COMUNE di PARONA
(Prov. di Pavia)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

SERVIZIO/UFFICIO

IL SINDACO

F.to Colli Silvano

.....

OGGETTO DELLA PROPOSTA	APPROVAZIONE DEL PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE – ANNO 2011.
TESTO DELLA PROPOSTA	PREMESSO: - che la Legge 16.01.2003, n. 3 “Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione”, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 20.01.2003, suppl. ord. n. 5/L alla Gazzetta Ufficiale n. 15 del 20.01.2003, all’articolo 4 reca modifiche al D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni inserendo un nuovo articolo 7-bis al D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 che così recita: <i>“Le amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, (n.d.r. tra cui vi sono i Comuni) con esclusione delle università e degli enti di ricerca, nell’ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevanti, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie 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”;</i>

- che la Direttiva sulla formazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni, emanata dal Ministro per la Funzione Pubblica e per il coordinamento dei servizi di informazione e sicurezza in data 13.12.2001, prevede che le singole amministrazioni predispongano un piano di formazione del personale, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi ed ai compiti, della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche introdotte;

RITENUTO:

- che la possibilità di disporre di dipendenti formati e ben motivati si traduce in un inestimabile beneficio per l'azienda Comune e per la collettività amministrata, in quanto l'attività formativa deve risultare utile per i partecipanti ai corsi, per l'Amministrazione e per i cittadini;

- che la formazione dei dipendenti è leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'amministrazione, anche a fronte di quanto previsto dall'articolo 7 del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 23 del C.c.n.l. comparto Regioni-Enti Locali 1998 – 2001;

RICHIAMATO il “Patto per lo sviluppo dell'economia, del lavoro, della qualità e della coesione sociale – VII Legislatura, sottoscritto a Milano il 19.09.2001, in occasione della seduta degli “Stati Generali dell'economia, del lavoro e della società lombarda” della Regione Lombardia ove si legge:

“Valorizzazione delle risorse umane: il capitale primo dello sviluppo lombardo sta nelle persone che con la loro intelligenza, responsabilità e capacità di lavoro costituiscono le fondamenta ed i pilastri del nostro sistema economico...(omissis)...Non basta formare le nuove generazioni che entreranno nel mercato del lavoro di domani; occorre mettere a disposizione di chi già lavora, in forma autonoma o dipendente, possibilità concrete e sistematiche di aggiornamento e di sviluppo delle conoscenze e professionalità”;

DATO ATTO che si è effettuata una ricognizione del fabbisogno formativo dei vari settori dell'amministrazione;

VISTO il decreto legislativo n. 78 del 31.05.2010 “manovra correttiva 2010 – misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, pubblicato sul supplemento ordinario n. 114 alla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 31.05.2010, e convertito nella legge n. 122/2010, che prevede una serie di tagli sulla spesa per gli enti locali;

RICHIAMATA la deliberazione della G.C. n. 30 del 09.04.2011 con cui è stata effettuata una ricognizione delle spese oggetto di taglio così come previsto dal succitato decreto sulla base dei capitoli di spesa risultanti dal conto consuntivo 2009 che include, per ciò che concerne le spese di formazione del personale una spesa ridotta del 50% rispetto a quella sostenuta nel 2009;

RITENUTO che dalla ricognizione delle voci di spesa effettuate seguendo le indicazioni fornite e risultanti dagli atti di impegno di spesa dell'anno 2009 emerge un limite di spesa per “Formazione del personale” per l'anno 2011 quantificabile complessivamente in € 370,00;

RITENUTO opportuno, quindi, tenuto conto delle disposizioni sopra richiamate, adottare il piano di formazione del personale per l'anno 2011, da intendersi come strumento a contenuto organizzativo rivolto ai dipendenti dell'amministrazione, proponendone la sua approvazione;

VISTO il T.U.E.L. approvato con il D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000;

VISTO il Bilancio per l'anno 2011 in fase di redazione ed approvazione;

PROPONE

	1) DI DARE ATTO che in sede di formazione del bilancio di previsione per l'esercizio 2011 è stata destinata la somma di €. 370,00 per la formazione del personale; 2) DI APPROVARE, fatto riferimento alle premesse che qui si intendono riportate ed assentite, l'allegato Piano di formazione del personale per l'anno 2011.

Allegati alla Proposta	P.A.F. –Piano annuale di Formazione 2011
-------------------------------	--

In relazione all'Oggetto, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000, sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono i pareri che seguono:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime: ☒ PARERE FAVOREVOLE ☐ PARERE CONTRARIO in quanto:..... ☐ PROPONE di dichiararla immediatamente eseguibile Data 17.05.2011 Il Responsabile del Servizio F.to Visco Dr. Maurizio Gianlucio
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime: ☒ PARERE FAVOREVOLE ☐ PARERE CONTRARIO in quanto:..... Data 17.05.2011 Il Responsabile del Servizio F.to Pertile D.ssa Samantha

P.A.F. – PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE 2011

Principi generali: L'ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

Priorità:

- Favorire lo sviluppo di un'autentica cultura manageriale nell'ente rafforzando la consapevolezza del proprio lavoro e delle relazioni interne all'organizzazione;
- aggiornamento delle singole materie di competenza dei rispettivi settori in relazione all'evoluzione normativa;
- 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 la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute ed igiene nei luoghi di lavoro;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavoratori con riferimento a quanto contenuto nel D.Lgs. n. 626/1994 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e del datore di lavoro;
- favorire il celere apprendimento di dipendenti addetti a funzioni diverse .

Determinazione delle risorse proprie: Per consentire l'attuazione concreta del presente piano annuale, pur prendendo atto dell'esistenza di iniziative anche a titolo gratuito, l'ente destina per l'anno 2011 l'importo complessivo di € 370,00.=.

Tipologie generali dei corsi: L'ente promuove direttamente, o tramite istituzioni, società specializzate od associazioni preposte, le seguenti forme di formazioni/aggiornamento obbligatorio;

Tipologia formativa: tendenziale preferenza della tradizionale metodica d'aula, con valorizzazione del ricorso, ove possibile, all'e-learning (l'insieme delle nuove opportunità metodologiche e didattiche che le nuove tecnologie telematiche e internet permettono di sperimentare) per diminuire i costi finanziari e di risorse umane, ovvero alla formazione cd. blended, cioè mista (composta da varie tipologie formative). Stimolo all'autoformazione.

Aree tematiche di formazione:

- le aree tematiche oggetto di formazione riguardano tutti i settori di appartenenza dei dipendenti

Personale coinvolto:

- responsabili di settore e loro collaboratori;
- agenti di polizia locale;

Finanziamenti:

- risorse proprie di bilancio;

Organismi di formazione:

Oltre a valorizzare le professionalità interne incaricandole di funzioni di tutor d'esperienza si intende avvalersi, in via prioritaria, degli organismi cui aderisce il Comune e che essendo oggetto di finanziamenti comunali sono in grado di offrire percorsi di formazione a condizioni economiche competitive:

- S.S.P.A.L. – Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione Locale di Milano;
- Fondazione enti locali;

- Lega delle autonomie locali;
- A.N.C.I.;
- Provincia di Pavia
- Regione Lombardia

In caso in cui i sopra indicati organismi non offrano corsi ritenuti d'interesse si ricorrerà a:

- primari istituti di formazione;
- aziende produttrici degli applicativi in uso nell'ente.

Modalità di partecipazione: La partecipazione ad iniziative formative, trattandosi di atti di gestione del personale, viene autorizzata dal Responsabile di settore per i propri collaboratori; la partecipazione dei Responsabili di settore viene gestita direttamente dai Responsabili previa comunicazione al Segretario Comunale ed al competente referente politico. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'ente lo iscrive è considerato in servizio ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Integrazioni: Resta inteso che nel caso di sopravvenienza di nuove normative il personale potrà essere autorizzato a partecipare a corsi di aggiornamento.