

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
(PIAO)  
TRIENNIO 2023 - 2025**

**Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano**

**Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

## Riferimenti normativi

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 1, comma 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- Linee di indirizzo Regionali per la predisposizione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) delle Agenzie Regionali approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1427 del 24/10/2022;

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione per la gestione delle risorse umane, finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e ad assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

In quanto atto di programmazione (da coordinare con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi – performance – nonché con i modelli organizzativi scelti) si colloca a monte della gestione operativa del personale.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere aggiornato annualmente con la conseguenza che, di anno in anno, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'A.Re.T. Pugliapromozione potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

L'introduzione del PTFP ha comportato il superamento del concetto di dotazione organica, quale contenitore statico da cui partire per la definizione del fabbisogno di personale, a favore di un modello più flessibile, finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, dunque, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e dagli stanziamenti di bilancio. La dotazione organica si sostanzia, di fatto, in una

spesa potenziale massima sostenibile, prevista dalla normativa vigente, che non può essere superata dal PTFP.

<p>3.3.1 Rappresentazioni e della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b></p> <p>Preso atto preliminarmente dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o finanziarie, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, si rileva la consistenza del personale in servizio:</p> <p><b>TOTALE: n. 61 unità di personale</b></p> <p><i>di cui:</i>  <b>n. 61 a tempo indeterminato</b>  n. ZERO a tempo determinato  n. 61 a tempo pieno  n. ZERO a tempo parziale</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 1 Dirigente</p> <p>n. 40 cat. D  <i>così articolate:</i>  n. 40 con profilo di Funzionario direttivo</p> <p>n. 20 cat. C  <i>così articolate:</i>  n. 20 con profilo di Istruttore amministrativo</p> <table border="1" data-bbox="403 1576 1441 1928"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Posti in dotazione organica vigente (DO)</th> <th>Posti in servizio al 31.12.n</th> <th>Posti vacanti in Dotazione Organica (DO-PIS)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigenza</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>50</td> <td>40</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>26</td> <td>20</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td><b>TOTALE</b></td> <td><b>80</b></td> <td><b>61</b></td> <td><b>19</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>*La Dotazione organica vigente è stata approvata con Deliberazione di giunta regionale 16/05/2022 nr. 712/2022 .</p>	Categoria	Posti in dotazione organica vigente (DO)	Posti in servizio al 31.12.n	Posti vacanti in Dotazione Organica (DO-PIS)	Dirigenza	4	1	3	D	50	40	10	C	26	20	6	B	0	0	0	A	0	0	0	<b>TOTALE</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>19</b>
Categoria	Posti in dotazione organica vigente (DO)	Posti in servizio al 31.12.n	Posti vacanti in Dotazione Organica (DO-PIS)																										
Dirigenza	4	1	3																										
D	50	40	10																										
C	26	20	6																										
B	0	0	0																										
A	0	0	0																										
<b>TOTALE</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>19</b>																										

<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>In questa Sezione si illustra la programmazione e la definizione del bisogno di risorse umane dell'Ente, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di servizi.</p> <p><b>a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p><i>Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha previsto, a decorrere dal 1 gennaio 2011 che Regioni e Enti Locali possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti della capacità assunzionale derivante da una quota percentuale della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente – capacità assunzionale “di competenza”.</i></p> <p><i>L'art.3, comma 5 del decreto-legge n.90 del 2014 ha disposto che le Regioni e gli enti locali procedano ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente alla medesima spesa sostenuta per il personale di ruolo cessato nell'anno precedente, a partire dal 2019 (per gli anni precedenti tale percentuale era inferiore).</i></p> <p><i>A seguito della conversione in Legge n. 26 del 28/03/2019 del decreto-legge n.4 del 28/01/2019, sono state introdotte disposizioni che modificano le modalità di calcolo della capacità assunzionale delle regioni, degli enti, nonché degli enti locali, allo scopo specifico di fronteggiare le difficoltà organizzative derivanti dall'entrata in vigore del cosiddetto istituto della “Quota 100” e della conseguente riduzione del personale in servizio.</i></p> <p><i>In particolare, l'art. 14-bis è intervenuto sulla disciplina vigente in materia di facoltà assunzionali, modificando l'art. 3 del decreto-legge n.90/2014:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- viene modificato il comma 5, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni attualmente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;</li> <li>- viene introdotto il comma 5-sexies in base al quale per il triennio</li> </ul>

*2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. ((Tali disposizioni si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58)).*

Rilevato che, pertanto, la capacità assunzionale dell'A.Re.T. Pugliapromozione per l'anno 2023 è determinata assommando:

- i resti (eventuali) della capacità assunzionale dei 5 anni precedenti, in quanto non integralmente utilizzati;
- la capacità assunzionale di "competenza", sorgente dalle cessazioni dell'anno precedente;
- la capacità assunzionale aggiuntiva sorgente dalle eventuali cessazioni previste nell'anno corrente, utilizzabile solo da data posteriore all'avvenuta cessazione del personale interessato.

Considerato che, alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale dell'A.Re.T. Pugliapromozione è determinata come segue:

<b>ANNO 2023</b>	
TURN-OVER RESIDUO AA.PP. (CESSAZIONI 2018 - 2021)	26.162,45
TURN-OVER ANNO PRECEDENTE (CESSAZIONI 2022 NON ANCORA SOSTITUITE)	130.067,04
TURN-OVER ANNO CORRENTE (CESSAZIONI PREVISTE, UTILIZZABILE DA DATA CESSAZIONE)	127.508,65
<b>TOTALE TURN-OVER DISPONIBILE</b>	<b>283.738,14</b>
TOTALE TURN-OVER UTILIZZATO PER LE ASSUNZIONI PREVISTE NEL SEGUITO	278.564,28
<b>TOTALE TURN-OVER RESIDUO FINALE</b>	<b>5.173,86</b>

A seguire si espone la capacità finanziaria assunzionale sul triennio 2023-2025:

Capacità assunzionale	Anno		
	2023	2024	2025
Risorse in bilancio	10.396,32	-	-
Economie derivanti da cessazioni	283.738,14	38.340,39	38.340,39
Economie derivanti da progressioni tra categorie	-	-	-
<b>Totale (a)</b>	294.134,46	38.340,39	38.340,39
Spese derivanti da PTFP 2023/2025 e precedenti in corso di realizzazione	288.960,60	-	-
<b>Totale (B)</b>	288.960,60	-	-
<b>Totale Risorse Disponibili PTFP 2023/2025 (a-b)</b>	5.173,86	38.340,39	38.340,39

### a.2) Verifica del rispetto del limite massimo potenziale della spesa del personale

Dai rendiconti del triennio 2011 - 2013 risulta la consistenza della spesa sostenuta per il personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296) e pertanto il valore medio riferito al triennio risulta essere pari a **EURO 3.641.874,00**, limite massimo entro il quale la spesa per il personale deve essere contenuta (spesa al lordo degli oneri riflessi e IRAP, con esclusione degli oneri per i rinnovi contrattuali).

Valore medio di riferimento 2011-2013: Euro <b>3.641.874,00</b>
---

Spesa di personale prevista per l'anno 2023: Euro <b>2.893.017,77</b>
---

### a.3) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Determinazione del Direttore generale nr. 212 del 11/05/2023, con esito

negativo.

**a.4) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che il Piano Triennale del Fabbisogno del personale è stato predisposto secondo le Linee di indirizzo regionali per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PFTP) delle Agenzie Regionali approvate con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 1427 del 24/10/2022.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione, delle quali quelle previste per l'anno corrente hanno concorso, *ut supra*, a determinare la quota di turn-over disponibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato:

**CESSAZIONI:**

ANNO 2023: n. 1 Dirigente Amministrativo, nr. 1 Funzionario Direttivo, nr. 1 Istruttore amministrativo;

ANNO 2024: n. 1 Funzionario Direttivo;

ANNO 2025: ///;

CESSAZIONI						
Categoria	Anno 2023 (unità)	Anno 2024 (unità)	Anno 2025 (unità)	Totali	Importo Unitario	Totale
Dirigenza	1	0	0	1	63.774,67	63.774,67
D	1	1	0	2	33.166,53	66.333,06
C	1	0	0	1	30.567,45	30.567,45
B	0	0	0	0	0	0
A	0	0	0	0	0	0
TOTALE	3	1	0	4		160.675,18

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) nonché nella Sezione 2.2 Performance del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>La Struttura Amministrativa necessita di essere implementata al fine di dar seguito all'attuazione dell'atto organizzativo ed organigramma approvati con Deliberazione della Giunta Regionale 712 del 16.05.2022. Nell'anno 2023 è prevista la quiescenza di nr. 1 dirigente amministrativo.</i></li> </ul> <p><b><i>Si ritiene conseguentemente di assegnare n. 1 unità come Dirigente di struttura complessa (Direttore Amministrativo) e nr. 2 unità dirigenziali a capo dei Servizi individuati come "Servizio Risorse Finanziarie, Personale ed Organizzazione" e "Servizio attività negoziali, procedure acquisti, patrimonio e protocollo".</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Nell'anno 2023, si registra la necessità di ampliare di nr. 2 unità il numero dei funzionari di categoria D, attraverso processi tesi alla valorizzazione del personale interno e pertanto mediante <b>progressioni verticali</b>, nei limiti consentiti dalla normativa vigente;</i></li> </ul> <p><b>d) certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità alla normativa vigente, nonché per l'asseverazione, ottenendone parere positivo con Verbale n. 8 del 31/05/2023;</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> <i>Non si ritiene necessario apportare modifiche alla distribuzione del personale fra servizi/settori/aree.</i></p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto di Dirigente del "Servizio Risorse Finanziarie, personale ed organizzazione", attraverso l'attivazione di procedura concorsuale pubblica ex 19 comma 5- bis e 6 del D.Lgs. 165/2001;</i></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto di Dirigente del "Servizio Attività negoziali, procedure acquisti, patrimonio e protocollo", attraverso l'attivazione di procedura concorsuale pubblica ex 19 comma 5- bis e 6 del D.Lgs. 165/2001;</i></p> <p><i>Ritenuto di procedere alla copertura di n. 1 posto di Direttore Amministrativo</i></p>



attraverso nomina Direttore generale;

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

NO

**d) progressioni verticali di carriera:**

Ritenuto di procedere a progressioni verticali ex art. 22 comma 15 D.Lgs. 75/2017;

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

NO

**f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

NO

**Tabella previsione assunzionale**

PTFP 2023-2025 Previsione assunzionale	anno								
	2023								
	C		D		DIR		TOT		
	Unit à	Import o	Unità	Importo	Unit à	Importo	Unità	Importo	
<b>Progressione verticale</b> (art. 22 co 15 D.Lgs. 75/2015)	-	-	2	5.198,16	-	-	2	5.198,16	
<b>Stabilizzazioni</b> (Avviso di selezione mediante corso concorso riservato al personale interno a t.d. (art. 20, co.2, D.LGs. 75/2017)	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Reclutamento ordinario</b> Concorso Pubblico (art. 35 co. 3 bis lett. B) D.Lgs. N. 165/2001)	-	-	-	-	3	273.366,12	3	273.366,12	
<b>Mobilità</b> (art. 30 D.Lgs. N. 165/2001)	-	-	-	-	-	-	-	-	
							<b>Totale fabbisogno</b>	5	278.564,28
							<i>Residuo Economie</i>		
							<b>Totale spesa programma</b>	€	278.564,28

3.3.4 Formazione del personale

**a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

*L'Aret definisce come ambiti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico, le seguenti materie:*

- *Prevenzione della Corruzione;*
- *Anticorruzione e Codice di comportamento;*
- *Trasparenza e Privacy;*
- *Regolamento UE 2016/679 in materia di privacy;*
- *Piao;*
- *Project Management;*
- *Nuovo codice dei contratti;*
- *Rendicontazione/ Fondi Europei;*

**b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**

Le attività formative verranno attivate mediante iniziative di formazione in house del personale in possesso delle skills specifiche nei predetti ambiti ovvero mediante il ricorso a soggetti esterni (enti di formazione) specializzati nelle materie strategiche oggetto di qualificazione e potenziamento delle competenze;

L'Ufficio Risorse Umane dell'A.Re.T. Pugliapromozione in raccordo con il Servizio Formazione e Trasporti provvederà alla programmazione annuale ed alla attivazione delle iniziative di formazione in raccordo con la Direzione generale.

**c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

L'Aret agevola l'accesso del personale dipendente a percorsi di istruzione e qualificazione (laureato e non) attraverso l'attuazione di politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione studio-lavoro.

**d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**

- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;
- miglioramento organizzativo nella gestione dei progetti mediante il project management;

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE  
(PIAO)  
TRIENNIO 2023 - 2025**

**Sottosezione 3.3 - Piano triennale fabbisogni di personale**  
**3.3.4 - Stralcio dedicato alla formazione del personale**

## 1. Premesse e riferimenti normativi

L'Aret Pugliapromozione nell'ambito della gestione del personale, programma annualmente l'attività formativa a favore del proprio personale con lo scopo di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, così come stabilito nel **Titolo IV Rapporto di Lavoro, Capo V – Formazione del personale** (articoli da 54 a 56), del CCNL Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022).

Il presente documento sarà oggetto di “confronto” sindacale, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettera i), del CCNL-2022.

Il valore della formazione professionale dei dipendenti assume una rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze a sostegno dei processi di innovazione.

Gli interventi formativi sono mirati alla crescita della qualificazione professionale del personale e a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura.

La formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la **valorizzazione del personale** e, conseguentemente, il **miglioramento della qualità** dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Soprattutto negli ultimi anni, la formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide che coinvolgono la pubblica amministrazione.

Le attività formative sono programmate e gestite tenendo 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.

I principali riferimenti normativi utilizzati nel programmare le attività formative sono:

- il **d.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la “*migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti*”;
- **gli artt. da 54 a 56 del CCNL-2022**, che stabiliscono i principi generali e le finalità della formazione; i destinatari e processi della formazione; la pianificazione strategica di conoscenze e dei saperi;
- 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. 33/2013** e il **d.lgs. 39/2013**), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1 comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - ⇒ **livello generale**: rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - ⇒ **livello specifico**: rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- Il DPR 16 aprile 2013, n. 62, recante “**Regolamento recante codice di comportamento dei**

**dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165**” ed, in particolare l'articolo 15, comma 5, che recita *“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**, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- il **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”* prevede che:  
*“1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.*  
*l- bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;”*
- 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, ... con particolare riferimento a:*  
 a. concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;  
 b. rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda...  
 e che i *“dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.*  
 ...”.

## 2. Programma formativo per il triennio 2023/2025

Il nucleo principale del Piano è rappresentato da interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi settori/servizi dell'ente.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche di seguito riportate.

I titoli dei singoli interventi formativi previsti sono riportati nell'ambito di ciascuna area tematica afferente.

Per ogni titolo individuato sarà sviluppato la progettazione in dettaglio con l'individuazione e definizione dello specifico *target*, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione.

Specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza, tutela della *privacy*, codice di comportamento (generale e di ente) e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RPP).

Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti a:

- ⇒ Anticorruzione, trasparenza e tutela della privacy collegata alla trasparenza amministrativa;
- ⇒ Codice di comportamento “generale” e specifico di ente;
- ⇒ GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- ⇒ CAD – Codice dell’Amministrazione Digitale;
- ⇒ Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Sarà, altresì, gestita la partecipazione ai corsi di formazione promossi e organizzati dalla Regione Puglia.

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio di riferimento, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

### 3. Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula, presso locali messi a disposizione dall’ente;
2. Formazione in presenza a convegno (presso sedi indicate dal soggetto organizzatore);
3. Formazione in modalità *webinar* (in diretta o registrato).

Per il primo anno di validità del presente piano (2023) sarà data prevalenza alle attività di formazione in modalità *webinar*.

Per quanto attiene alle docenze dei corsi, si cercherà di incentivare il ricorso alle docenze interne, sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate sussistenti all'interno dell'ente, anche alla luce del contenuto innovativo previsto dall'articolo 55, comma 8, del CCNL-2022 e dalla specifica disciplina prevista all'interno del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023/2025.

In coerenza con il bilancio di previsione 2023, si da atto che nell'apposito capitolo dedicato alla formazione del personale 10302 “Spese di aggiornamento e qualificazione del personale” è stato previsto un idoneo stanziamento per il finanziamento delle attività formative del personale dipendente.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio *in itinere* ed *ex post* e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.

<b>CORSI TRASVERSALI A TUTTE LE AREE</b>		
<b>DESTINATARI</b>	<b>MATERIA</b>	<b>ADESIONE</b>
Tutti i servizi	Formazione digitale in materia di sicurezza informativa e privacy	Obbligatoria
Tutti i servizi	formazione digitale	Obbligatoria
Tutti i servizi	Codice dei contratti (d.lgs. 50/2016) e nuovo Codice degli appalti	Obbligatoria
Tutti i servizi	Il nuovo Codice di comportamento “generale”	Obbligatoria

Tutti i servizi	Prevenzione della corruzione Livello generale	Obbligatoria
Tutti i servizi	Prevenzione della corruzione Livello specifico	Obbligatoria
Tutti i servizi	Trasparenza amministrativa e privacy	Obbligatoria
Tutti i servizi	Sicurezza sui luoghi di lavoro	Obbligatoria
Tutti i servizi	Formazione "Team Building" del personale dipendente	Obbligatoria
Tutti i servizi	Formazione avanzata in ambito informatico e lingue (inglese)	Obbligatoria

**CORSI SPECIFICI PER SETTORI ORGANIZZATIVI**

**UFFICI AMMINISTRATIVI**

<b>DESTINATARI</b>	<b>MATERIA</b>	<b>ADESIONE</b>
RUP e personale amministrativo	Formazione in materia di "codice dei contratti", procedure di gara e appalti	Obbligatoria

**SETTORE CONTABILE E PERSONALE**

Servizio personale	Applicazione nuovo CCNL-2022	Obbligatoria
Servizio personale	Contrattazione integrativa 2023/2025 e accordo annuale utilizzo risorse	Obbligatoria
Servizio Bilancio e contabilità	Formazione in materia di Bilancio degli enti locali	Obbligatoria