



Comune di Favignana  
Isola Egadi



Comune di Lampedusa  
e Linosa



Comune di Leni



Comune di Lipari



Comune di Malfa



Comune di Pantelleria



Comune di  
Santa Maria Salina



Comune di Ustica



# PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE UFFICIO COMUNE ISOLE MINORI Annualità 2023

Approvato con verbale n. 3 del 21.07.2023 dell'assemblea dei Sindaci



## INDICE

Premessa .....	3
Cenni normativi .....	4
Programmazione della formazione .....	7
Aree delle formazione	
Contratti pubblici .....	9
Sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n.81/2018).....	10
Prevenzione e contrasto alla corruzione .....	10
Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013) .....	10
Protezione della privacy .....	11
Digitalizzazione .....	11
Modalità e regole di erogazione della formazione .....	12
Monitoraggio .....	12



## PREMESSA

L'investimento sulla crescita della conoscenza e quindi della competenza delle risorse umane rappresenta il mezzo per assicurare l'arricchimento professionale dei dipendenti e, al contempo, per stimolarne la motivazione. La formazione e l'aggiornamento del personale costituiscono uno strumento strategico fondamentale nell'ambito di un miglioramento continuo dei processi e quindi dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività della PA.

Il ciclo formativo deve pertanto tendere alla valorizzazione delle risorse e al conseguente miglioramento della qualità dei processi organizzativi interni.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare un'attività formativa esaustiva per poter disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

La formazione professionale, in special modo negli ultimi anni, ha assunto una rilevanza sempre più strategica in stretta connessione e sinergia con i processi di digitalizzazione ed informatizzazione (c.d. transizione digitale) per consentire maggiore flessibilità nella gestione dei servizi e fornire gli strumenti necessari ad affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Inoltre, l'approccio prima emergenziale, dovuto alla pandemia da covid-19, e poi "ordinario" al lavoro agile, disciplinato dall'art. 67 del CCNL 2019-2021, ha costituito un forte impulso al processo di digitalizzazione e ha dato una forte spinta al cambiamento di efficientamento dell'attività amministrativa già in atto da tempo, oltre a rappresentare un indubbio strumento di conciliazione vita-lavoro.

Pertanto si ritiene necessario provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale coinvolto nel funzionamento dell'Ufficio Comune Isole Minori, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori che prestano servizio all'interno della predetta coalizione.



Comune di Favignana  
Isola Egadi



Comune di Lampedusa  
e Linosa



Comune di Leri



Comune di Lipari



Comune di Malta



Comune di Pantelleria



Comune di  
Santa Maria Salina



Comune di Ustica



## CENNI NORMATIVI

La programmazione e la gestione delle attività formative devono tenere conto delle differenti disposizioni normative che regolano la materia e che, nel corso degli anni, hanno costituito la base di partenza per la predisposizione di piani formativi mirati allo sviluppo delle risorse umane.

In primis il Testo **Unico sul Pubblico Impiego, D.lgs. 165/2001, all'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”*;

La contrattazione collettiva è intervenuta con gli **artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018**, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come *“metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni”*;

Governo e Confederazioni sindacali hanno siglato, in data **10 marzo 2021**, il **Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**, con il quale si prevede, tra le altre cose, 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; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata”*;

In questo quadro si inserisce anche, a partire dal **2022**, l'iniziativa **PA 110 e Lode**: progetto lanciato dal Ministero della Pubblica Amministrazione nell'ambito del più ampio piano denominato **Ri- Formare la PA** a riprova di come la formazione dei dipendenti sia un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulle competenze: reskilling (ovvero maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica amministrazione) e upskilling (ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le sfide che la attendono, collegate all'attuazione del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**.

L'offerta formativa è stata pensata per rispondere all'obiettivo specificato nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Componente 1-Missione 1) di elaborare interventi per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi tramite il rafforzamento delle competenze del capitale umano nelle amministrazioni, a partire dai temi più attuali come la programmazione organizzativa e la sicurezza sul lavoro.

L'iniziativa “PA 110 e lode”, frutto di un protocollo d'intesa firmato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, e la Ministra dell'Università e della Ricerca, Maria Cristina Messa, si consente a tutti i dipendenti pubblici che lo vorranno di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master.

Ci sono poi disposizioni normative che disciplinano la c.d. **formazione obbligatoria** (anticorruzione, trasparenza, trattamento dati personali, codice di comportamento, sicurezza, informatizzazione).

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. 33/13** e il **D.lgs. 39/13**), 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: un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità e un 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 Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**, il cui art.15, al comma 5, sancisce che "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 recentissimo **D.L. 30 aprile 2022, n.36**, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" **all'art. 4**, stabilisce che:

1. All'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito, il seguente: «1-bis. Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.»;

b) al comma 7 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.».

2. Il codice di comportamento di cui all'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è aggiornato entro il 31 dicembre 2022 anche al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui al comma 1, lettera a).

**Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679** il quale prevede, all'articolo 32, 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 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. 1-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**";

Inoltre 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. ...".

Infine anche il recente **CCNL 2019-2021 del 16.11.2022 all'art. 54 c. 4** stabilisce che "le attività di formazione sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;



Comune di Favignana  
Isole Egadi



Comune di Lampedusa  
e Linosa



Comune di Leni



Comune di Lipari



Comune di Malfa



Comune di Pantelleria



Comune di  
Santa Maria Salina



Comune di Ustica



- 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 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.”



## PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE

Con verbale n. 2 dell'Assemblea dei Sindaci del 29-6-2023 e successiva Deliberazione G.M. n. 116 del 29.06.2023 è stato approvato l'organigramma, il funzionigramma ed il piano organizzativo dell'Ufficio comune dell'Autorità Territoriale di cui alla convenzione art. 30 del D.Lgs. 267/2000, sottoscritta tra i comuni della coalizione Area Interna "Isole Minori Siciliane" il 31 marzo 2023.

Il personale da formare discendente dall'organigramma risulta essere il seguente:

<b>UFFICIO COMUNE ISOLE MINORI</b>		
	<b>N° PERSONALE DA FORMARE</b>	<b>DIPENDENTI ASSEGNATI AL 30.06.2023</b>
RESPONSABILE UFFICIO COMUNE	1	1
<b>AREA SEGRETERIA TECNICO-AMMINISTRATIVA E DI COMUNICAZIONE</b>		
AFFARI GENERALI	4	2
UFFICIO COMUNICAZIONE DELLA STRATEGIA, ANIMAZIONE E CONCERTAZIONE	2	1
UFFICIO PER LE POLITICHE DI PREVENZIONE E CORRUZIONE	2	1
<b>AREA TECNICA DI COORDINAMENTO PROGRAMMAZIONE E ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA</b>		
UFFICIO PER LA ELABORAZIONE DELLA STRATEGIA TERRITORIALE	3	2
UFFICIO PER LA SELEZIONE DEGLI INTERVENTI	4	2
<b>AREA UFFICIO DI MONITORAGGIO E AUDIT</b>		
UFFICIO MONITORAGGIO ATTUAZIONE STRATEGIA TERRITORIALE	5	4
UFFICIO ANALISI DI IMPATTI TERRITORIALI DELL'ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA	4	2
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>15</b>

La formazione oggetto del presente piano concerne 3 macro-aree con l'individuazione di specifiche sotto - aree:

<b>AREE DI FORMAZIONE</b>
<b>AREA APPALTI PUBBLICI</b>
<i>Formazione in materia di contratti pubblici ai sensi del D.Lgs. 36/2023</i>
<i>Sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2018)</i>
<i>Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA</i>
<b>AREA DIGITALIZZAZIONE E DATI PERSONALI</b>
<i>Protezione della Privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e Reg. UE 679/2016)</i>
<i>Digitalizzazione (D.Lgs. n. 82/2005)</i>
<b>AREA ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE UMANE</b>
<i>Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013)</i>
<i>Programmazione e fabbisogno del personale</i>
<i>Gli obblighi di pubblicazione e i limiti derivanti dal GDPR</i>



Comune di Favignana  
Isola Egadi



Comune di Lampedusa  
e Linosa



Comune di Leri



Comune di Lipari



Comune di Malfa



Comune di Pantelleria



Comune di  
Santa Maria Salina



Comune di Ustica



## AREE DELLA FORMAZIONE

### CONTRATTI PUBBLICI (D. Lgs. 36/2023)

In questa sede, con riferimento alla formazione in materia di **contratti pubblici**, divenuta formazione obbligatoria a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 36/2023 di approvazione del nuovo codice dei contratti pubblici, con particolare riguardo a tutti i soggetti che svolgono la funzione di Responsabile Unico di Progetto (RUP) o di meri responsabili di fase, nelle more di una **programmazione specifica** dei fabbisogni soprattutto in merito alla formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi e per la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche ( cfr. art. 45, comma 7, lett. a) e b) del nuovo codice), si programma la seguente attività di formazione obbligatoria per tutti i dipendenti che svolgono funzioni di RUP o di responsabili di fase o che, a qualunque titolo, supportano il RUP nelle varie attività del ciclo di vita del contratto pubblico.

a) I Responsabili di Settore, il personale incaricato di funzioni di RUP o di responsabile di fase o, a qualunque titolo coinvolto nel ciclo di vita del contratto pubblico, debbono partecipare al "Piano nazionale di formazione per l'aggiornamento professionale del Rup" di cui all'art. 15 del nuovo Codice dei contratti pubblici, promosso dal Ministero delle infrastrutture e trasporti, ed attuato da ITACA, IFEL e SNA in collaborazione con la Rete Osservatori regionali dei contratti pubblici.

b) La partecipazione è obbligatoria alla *UNIT 1- Formazione di base, Percorso 1- Linea A-FAD Asincrono*.

c) Il personale di cui al punto a) è tenuto a registrarsi alla piattaforma *e-learning* nazionale accessibile da <https://www.pianoformazionerup.org/logi/index.php>

d) Il percorso formativo, articolato in due moduli, dovrà essere completato entro il 30 settembre 2023.

e) Il Responsabile dell'Ufficio Comune, provvede ad individuare **con atto formale** i dipendenti tenuti a partecipare alla formazione obbligatoria, trasmettendo i provvedimenti al RPCT.

f) Il Responsabile dell'Ufficio Comune, **entro il 10 ottobre 2023**, trasmette al RPCT una relazione con la quale rendiconta gli esiti del percorso formativo, indicando eventuali scostamenti tra il personale individuato e quello che ha partecipato alla formazione e, quest'ultimo e quello che ha ottenuto l'attestato di superamento del test di valutazione finale.

g) I dipendenti individuati dal Responsabile dell'Ufficio Comune sono tenuti a registrarsi nella piattaforma e a seguire il percorso di formazione. Alla fine dello stesso, da concludere entro il **30 settembre 2023**, trasmettono copia dell'attestato rilasciato dalla piattaforma, all'esito del superamento di un test finale. Copia dell'attestato è trasmessa alla segreteria dell'Ufficio comune e anche all'ufficio del personale del rispettivo ente di appartenenza, a cura del singolo dipendente; l'ufficio del personale, avrà cura di aggiornare il fascicolo dei singoli dipendenti, e di tenere conto dell'avvenuto superamento del test finale ai fini degli istituti premiali.

h) L'individuazione del personale da iscrivere ai percorsi 2 e 3 dell'UNIT 1 è effettuata dai dirigenti, di concerto con il RPCT, all'esito dell'acquisizione del resoconto sul percorso 1.

i) Il Responsabile dell'Ufficio Comune, entro il **10 ottobre 2023**, d'intesa con l'ufficio del personale, individua i dipendenti ai quali assegnare il percorso formativo previsto da **Syllabus**, la piattaforma della formazione della pubblica amministrazione gestita dal Dipartimento della funzione pubblica, per il corso di aggiornamento sul nuovo codice dei contratti pubblici curato dalla Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Perugia con il Formez, nell'ambito del progetto "Rafforzare le competenze per la transizione ecologica ed amministrativa e per l'innovazione della PA" nell'ambito del PNRR. Missione 1, Componente 1, Investimento 2.3 Competenze e capacità amministrativa.



## **SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO (D.Lgs. n. 81/2018)**

La formazione dei lavoratori sulla sicurezza come previsto in diversi articoli del D.Lgs. 81/08, primo fra tutti, l'art. 37 prevede che ogni lavoratore riceva un'adeguata e specifica formazione e un successivo aggiornamento periodico.

L'obiettivo del Corso è aggiornare i lavoratori sulle giuste conoscenze in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro. Questo aggiornamento affronta i temi e le novità della tutela della sicurezza e salute in riferimento a tutti i settori di rischio a cui appartiene l'Azienda.

La formazione generale sulla sicurezza per i lavoratori deve essere dedicata alla presentazione dei concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro. La formazione specifica invece deve fornire le conoscenze dei rischi specifici, contestualizzate per classi di rischio e comparti produttivi.

Il corso sicurezza sul lavoro ha una funzione formativa particolarmente rilevante. Questo tipo di formazione specifica trasmette nozioni sulle varie procedure di sicurezza a tutela dei lavoratori durante la loro attività. I lavoratori divengono parte attiva nel processo di riduzione dei rischi imparando a classificarli e gestirli correttamente. Le nozioni a carattere generale hanno lo scopo di stimolare il lavoratore a riconoscere un potenziale rischio anche quando questo non era classificato e si presenta in modo del tutto nuovo; la formazione specifica sviluppa competenze finalizzate ad affrontare situazioni concrete.

La formazione dei lavoratori sulla sicurezza è l'occasione di arricchire le competenze dei lavoratori e di sviluppare una maggiore sensibilità su temi sensibili che hanno ripercussioni dirette su tutte le persone presenti in azienda.

## **PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA CORRUZIONE (D.Lgs. 190/2012)**

Obiettivo del corso è quello di fornire un quadro complessivo e organico della strategia, degli strumenti e delle misure di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento sia alle azioni organizzative necessarie per la reale e operativa adozione della normativa in materia, sia alla concreta contestualizzazione delle principali misure di mitigazione del rischio individuate dalla legge e dal PNRR.

Il corso, interamente erogato in modalità e-learning, prevede una formazione dal duplice carattere: organizzativo, incline a un taglio pratico in cui verrà data esemplificazione delle nozioni più teoriche, e giuridico, in cui verrà analizzata la disciplina in tema di prevenzione della corruzione, partendo dalla legge 190/2012 per arrivare a esaminare i più recenti sviluppi in materia, con particolare attenzione alle novità introdotte dal PNRR e all'esigenza di una efficace semplificazione, anche attraverso l'esame di casi pratici, esperienze e testimonianze.

## **TRASPARENZA (D.Lgs. n. 33/2013)**

La legge n. 190/2012, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione.

Una formazione adeguata favorisce, da un lato, una maggior consapevolezza nell'assunzione di decisioni, in quanto una più ampia ed approfondita conoscenza riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in maniera inconsapevole; dall'altro, consente l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più elevato rischio di corruzione.

La formazione deve essere mirata alle sue attività di predisposizione del Piano Triennale Anticorruzione e della Trasparenza, al monitoraggio costante dei procedimenti nel rispetto dei termini di legge e all'adozione di



adeguati meccanismi di prevenzione e contrasto di condotte irregolari. Nel caso particolare dell'Ente il Responsabile Anticorruzione è sempre stato anche Responsabile per la Trasparenza, pertanto la sua formazione riguarda anche l'applicazione del D. lgs. 33/2013 e norme correlate ed in particolare il diritto di accesso.

### **PROTEZIONE DELLA PRIVACY (D. Lgs. n. 196/2003 e Reg. UE 679/2016)**

Lo svolgimento del corso sarà mirato ad ad illustrare il quadro di riferimento normativo in tema di protezione dei dati personali risultante dal regolamento UE 2016/679 e dal "Codice della privacy" (D.Lgs n. 196/2003, aggiornato dal D.Lgs. n. 101/2018).

Obiettivo della formazione è esaminare in dettaglio le principali innovazioni ed i profili di maggiore impatto operativo, tra i quali: nozione di dato personale e sua tutela, soggetto titolare e responsabile, notifica delle violazioni, diritto all'oblio, registro delle attività, responsabilità, privacy by design e by default, valutazione d'impatto, trasferimento transfrontaliero dei dati, procedimento innanzi al Garante privacy, sanzioni.

Una particolare attenzione sarà attribuita al ruolo e ai compiti del responsabile della protezione dei dati personali (DPO), al rapporto fra accesso civico, efficienza della PA e tutela della riservatezza.

Verranno approfonditi gli obblighi di pubblicazione e limiti derivanti dal GDPR.

Si prediligerà lo svolgimento del corso, in modalità e-learning, video-lezioni e/o webinar di approfondimento.

### **LA DIGITALIZZAZIONE DELLA GESTIONE DOCUMENTALE NELLA PA (D. Lgs. n. 82/2005)**

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) inserisce la digitalizzazione tra le riforme trasversali del Sistema Paese e alla stessa dedica la Missione n. 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo" anche in considerazione del ritardo che si registra nel nostro Paese nel cogliere le opportunità legate alla rivoluzione digitale, dovuto in parte alla mancanza di infrastrutture adeguate. Occorre quindi muovere dalla consapevolezza che la digitalizzazione possa incidere trasversalmente e in modo importante sull'efficienza delle pubbliche amministrazioni influenzando l'attività, l'organizzazione e il rapporto con cittadini che si interfacciano con le stesse.

Lo scopo del corso sarà esaminare le novità normative nel campo della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, approfondendo regole e competenze legate all'Amministrazione digitale, con l'obiettivo di analizzare l'impatto che la digitalizzazione documentale ha sull'attività amministrativa in termini sia di maggiore semplificazione che di velocizzazione della stessa, nonché di garanzie da assicurare ai cittadini in vista della nuova ondata di "modernizzazione" della Pubblica Amministrazione. Ciò nell'ottica di implementazione degli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, al centro degli interventi varati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).



## MODALITÀ E REGOLE DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

- Formazione in aula
- Formazione attraverso webinar
- Formazione in streaming

Al fine di agevolare al meglio l'erogazione della formazione e la partecipazione dei dipendenti sarà privilegiata per lo più la formazione a distanza.

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.

- la frequenza sarà pari almeno al 70% del monte ore previsto (tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa);
- sarà superata positivamente la prova finale, se prevista.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Dirigente deve confermare, autorizzando la rinuncia.

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

## MONITORAGGIO

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



Comune di Favignana  
Isole Egadi



Comune di Lampedusa  
e Linosa



Comune di Leni



Comune di Lipari



Comune di Malfa



Comune di Pantelleria



Comune di  
Santa Maria Salina



Comune di Ustica



Letto, approvato e sottoscritto

- *f.to Riccardo Gullo (Sindaco del Comune di Lipari)  
(Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs 82/2005)*
- *f.to Prof. Giacomo Montecristo (Sindaco del Comune di Leni)*
- *f.to Domenico Arabia (Sindaco del Comune di Santa Maria Salina)  
(Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs 82/2005)*
- *f.to Mannino Filippo (Sindaco del Comune di Lampedusa e Linosa)  
(Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs 82/2005)*
- *f.to Francesco Militello (Sindaco del Comune di Ustica)  
(Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs 82/2005)*
- *f.to Fabrizio D'Ancona (Sindaco del Comune di Pantelleria)  
(Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs 82/2005)*