



## REGIONE BASILICATA

AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE - APT

### DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Regione Basilicata  
APT Basilicata

Deliberazione del  
Direttore Generale

Data 08 APR. 2024

Atto n. 074

#### OGGETTO

Piano della Formazione del  
Personale 2024-2026,  
Approvazione

Cap..... Imp. n°.....

€.....

Creditore .....

VISTO DI REGOLARITÀ CONTABILE  
RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
Dott.ssa Roberta Laurino

L'anno duemilaventiquattro addì otto del mese di aprile, nella sede dell'A.P.T. Basilicata, Potenza, Via del Gallitello 89, l'Ing. Antonio Nicoletti – Direttore Generale, ha adottato la seguente deliberazione:

**Visto** il comma 2 dell'art.10 della L.R. n° 7/08, con il quale è stata istituita l'Agenzia di Promozione Territoriale quale organismo tecnico/operativo e strumentale della Regione Basilicata con decorrenza 01/07/2008;

**Visto** il DPGR n. 281 del 22/11/2019, con il quale il Presidente della Giunta Regionale di Basilicata ha nominato il Direttore Generale dell'Agenzia nella persona dell'Ing. Antonio Nicoletti;

**Vista** la Delibera del Direttore Generale n. 188 del 12/11/2020, relativa alla assegnazione della responsabilità per i procedimenti amministrativi;

**Vista** la Delibera del Direttore Generale n. 191 del 12/11/2020 relativa alla nomina dei RUP, così come modificata dalla delibera del Direttore Generale n. 258 del 11/11/2022 e dalla delibera n. 211 del 10/10/2023 avente ad oggetto "D.Lgs. 31 marzo 2023 n°36 art.15. Nomina RUP. Modifica Deliberazione n°258 del 11/11/2022 e della Deliberazione n°191 del 12/11/2020";

**Vista** la Delibera del Direttore Generale n. 107 del 11/05/2022 e n. 65 del 31/03/2023 relative al conferimento dei nuovi incarichi di Posizione Organizzativa;

**Visto** il bilancio di previsione 2023 e pluriennale 2023/2025, adottato con deliberazione del Direttore Generale APT n. 98 del 15/05/2023, approvato dalla Giunta Regionale con DGR n. 318 del 08/06/2023 e dal Consiglio Regionale con L.R. n. 27 del 01.08.2023, pubblicata sul BUR n. 44 del 01.08.2023 (Supplemento ordinario);

**Vista** la delibera del D.G. n. 257 del 24/11/2023 avente ad oggetto "Assestamento e Variazione al Bilancio di Previsione Esercizio Finanziario 2023 e Pluriennale 2023/2025", approvata dalla Giunta Regionale con DRG n. 829 del 05/12/2023 e dal Consiglio Regionale con DCR n. 639 del 19/12/2023;

**Vista** la Legge regionale 22 dicembre 2023, n. 48 avente ad oggetto "Autorizzazione all'esercizio provvisorio del bilancio della Regione Basilicata e dei suoi organismi ed enti strumentali per l'esercizio finanziario 2024", pubblicata sul BUR n. 69/Bis del 22/12/2023;

**Vista** la Deliberazione del Direttore Generale n.318 del 28/12/2023 avente ad oggetto "Esercizio Provvisorio 2024";

**Vista** la propria deliberazione n. 68 del 21/03/2024 avente ad oggetto l'adozione del bilancio di previsione 2024 e pluriennale 2024/2026, inviata alla Giunta Regionale con nota di prot. 2753/1.1. del 21/03/2024 per la prevista approvazione, a norma dell'art. 17, comma 2 della L.R. n. 11/2006 e dell'art. 22 della L.R. n. 7 del 04/06/2008;

**VISTO** il D.lgs. 165/2001 recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” che all'art.1, comma 1, lettera c) prevede la “*realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica*” e all'art. 7 comma 4 prevede che “*le amministrazioni devono curare la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione*”

**VISTI** gli artt. 54 e 55 del C.C.N.L. “*Funzioni Locali*” del 16/11/2022, che stabilisce 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 delle attività delle amministrazioni

**RICHIAMATO** il “*Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale 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;

**CONSIDERATA** 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:

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- b) 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.

**ESAMINATO** Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “*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*”;

**VISTO** il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti;

**VISTO** 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);

**ESAMINATO** 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;*

**VISTO** il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 che ha fortemente rinnovata la modalità di programmazione della formazione da parte delle amministrazioni pubbliche. La PA è oggi chiamata a pianificare le attività di formazione dei propri dipendenti attraverso la sezione dedicata del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in una logica di programmazione che sia perfettamente integrata nel ciclo della performance: questa cornice consente di tessere una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, in accordo con le nuove tendenze della formazione e gli indirizzi che emergono con forza sul campo dello sviluppo individuale e delle organizzazioni sociali -nonché le diverse sfide tecnologiche e il necessario ripensamento delle attività innescato dalla pandemia;

**VISTO** il Decreto Lgs. n.36/2022, convertito nella legge 79 del 29 giugno 2022, all'art. 4 stabilisce che 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;

**PRESO ATTO** che l'Agenzia, ai sensi degli articoli 4, 5 comma 2 e 54 comma 3 del C.C.N.L del 16/11/2022, con nota prot. n. 2974 del 28/03/2024 ha trasmesso alle OO.SS. ed alle RSU la bozza del Piano Triennale della Formazione del personale 2024-2026;

**ATTESO**, altresì, che le OO.SS. non hanno chiesto il confronto sulla proposta del Piano *de quo*;

**PRESO ATTO** della Deliberazione del Direttore Generale n.310 del 28/12/2023 avente ad oggetto "Formazione ed aggiornamento del personale dell'A.P.T. Impegno di spesa".

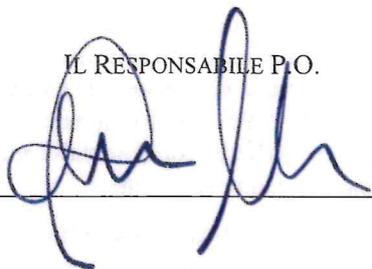
**RITENUTO** di dover approvare il Piano Triennale di Formazione del Personale dell'Agenzia per il triennio 2024-2026 nel testo che viene allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

**DATO ATTO** che il Responsabile del Procedimento, giusta Deliberazione del Direttore Generale n. 211 del 10/10/2023, è il Dott. Giovanni Desantis del Servizio Risorse Umane dell'Agenzia;

## **DELIBERA**

1. che la premessa è parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. di approvare il "Piano triennale di formazione del personale dell'A.P.T. Basilicata 2024-2026" nel testo che viene allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che il Responsabile del procedimento è il Dott. Giovanni Desantis del Servizio Risorse Umane;
4. di disporre la pubblicazione del piano nella sezione "*Amministrazione Trasparente/Altri contenuti*" del sito web istituzionale dell'Agenzia;
5. di trasmettere copia del presente atto deliberativo al Servizio "Segreteria e Affari Generali per la prevista pubblicazione all'Albo pretorio e al Servizio "Bilancio e Patrimonio" per quanto di rispettiva competenza.

IL RESPONSABILE P.O.



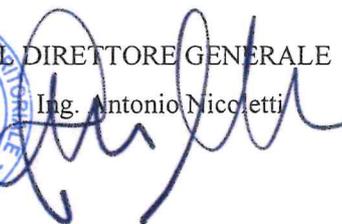
Il presente processo verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato a termini di legge.

Firmato:



IL DIRETTORE GENERALE

Ing. Antonio Nicoletti



---

La presente copia per uso amministrativo è conforme all'originale.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

---