

ALLEGATO A/6

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

P.I.A.O. 2025/2027

(art. 6, commi da 1 a 4, DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sezione organizzazione e capitale umano

Sottosezione Programma di formazione e aggiornamento professionale del personale

PROGRAMMA DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'UNIONE COMUNI VALDASO E DEI COMUNI ADERENTI

TRIENNIO 2025- 2026 - 2027

1. PREMESSA

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Secondo quanto prevede il C.C.N.L. 18.05.2018 del Comparto Funzioni Locali e le attività di formazione, che sono al contempo un diritto e un dovere dei dipendenti pubblici, sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- 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.

Tra le funzioni conferite o delegate dai Comuni all'Unione risulta quella relativa alla formazione e aggiornamento del personale dipendente dei Comuni aderenti la cui gestione associata coinvolge n. 5 enti locali oltre all'Unione.

Il presente Programma è il documento formale, di autorizzazione e programmatico, che definisce le linee guida e individua le iniziative da realizzare sulla base dei fabbisogni formativi risultanti dai Comuni aderenti alla gestione associata del servizio.

2. PROGETTAZIONE E LINEE GUIDA

La progettazione del Piano di formazione dovrà essere sostenibile e compatibile con vocazioni territoriali e gli obiettivi gestionali dei comuni aderenti.

A tal fine è stato inoltrato a tutti gli enti un format nel quale rappresentare i bisogni formativi da portare a sintesi nel presente Piano.

UNIONE COMUNI VALDASO
P.I.A.O. 2025

Le Linee Guida che dovranno orientare la formazione dovranno attenersi ai seguenti principi:

- Coinvolgere tutti i settori e articolazioni dei comuni e garantire un'offerta formativa adeguata alle necessità, tenendo presente le peculiarità delle differenti materie e figure professionali presenti nei comuni;
- Valorizzare le competenze interne al sistema associato;
- Prevedere la rotazione dei docenti formatori;
- Utilizzare tutti gli strumenti e le tecniche formative utili: *frontale*, in *affiancamento on the job*, *autoformazione*;
- Avvalersi, in periodo di pandemia, della modalità di formazione a distanza con l'utilizzo delle tecnologie informatiche a disposizione dell'Unione e delle agenzie formative;
- Costituire una biblioteca specializzata presso la sede e acquisire le dotazioni strumentali (libri, applicativi, abbonamenti a riviste specializzate) da mettere a disposizione del sistema "Unione";
- Stipulare convenzioni per l'accreditamento dei corsi con gli ordini professionali per il riconoscimento dei crediti formativi ai dipendenti iscritti obbligatoriamente ad albi per lo svolgimento del pubblico impiego;
- Prevedere un sistema di valutazione del gradimento dei docenti e di utilità professionale del corso
- Introdurre un sistema di valutazione del grado di apprendimento di ciascun dipendente.

3. OBIETTIVI

Il Piano di Formazione e Aggiornamento del personale dipendente dei comuni aderenti all'Unione Comuni Valdaso, per il triennio 2025/2026/2027, vuole perseguire i seguenti obiettivi:

Obiettivo generale – Fornire una formazione di base permanente al fine di mantenere costante e adeguato il livello di competenza e capacità delle risorse umane;

Obiettivi più specifici – Far fronte alle esigenze formative richieste a causa di cambiamenti di carattere normativo e/o tecnologico, inserimento di nuove risorse umane, adempimento di nuovi obblighi di legge, aggiornamento professionale qualificato necessario affrontare specifici obiettivi di Performance assegnati;

4. DESCRIZIONE DEL PROGRAMMA

Il Piano è stato formulato, come detto, sulla base della situazione dei Comuni aderenti, e contiene una sezione riservata alla formazione "*obbligatoria*" che non soggiace al limite di spesa di cui all'art. 6, commi 8 e 13 del D. L. n. 78, convertito dalla legge n. 122 del 2010 e una alla formazione specialistica "non obbligatoria".

La sede delle attività formative è individuata, per prassi, compatibilmente con le esigenze logistiche, organizzative e sanitarie da Covid-19, nel Comune del Presidente pro tempore dell'Unione.

Lo stanziamento di bilancio, complessivamente disponibile per le attività di formazione (comprensivo della quota di adesione ad ASMEL), tra formazione "*obbligatoria*" e formazione specialista "*non obbligatoria*" sarà previsto nel bilancio dell'Unione.

La formazione in materia di protezione dei dati personali è inserita nel contratto di servizio per le funzioni di DPO (*Data protection officer*) e prevede n. 2 moduli specifici per il 2025.

La formazione in materia di sicurezza sul lavoro è inserita nel contratto di servizio per le funzioni di RSPP e prevede n. 2 moduli specifici per il 2025.

Le risorse finanziarie saranno inferiori alla quota minima prevista dall'art. 49-ter, comma 12, del vigente CCNL Funzioni Locali che richiede uno stanziamento del 1% del monte salari complessivo degli enti partecipanti alla formazione.

5. ELENCO INDICATIVO DEI MODULI FORMATIVI RICHIESTI

Il nuovo processo pianificatorio delle PP.AA.: aspetti organizzativi ed operativi per la redazione del PIAO.

Il lavoro agile come strategia di gestione del capitale umano tra piano integrativo, organizzazione attività (PIAO) e contratti collettivi

Trasparenza: adempimenti in materia.

Commercio e polizia amministrativa: aggiornamento normativo

Il procedimento amministrativo

Programmazione finanziaria: dal DUP al rendiconto della gestione.

Tributi locali: IMU, TARI

L'inventario e la classificazione dei beni

La redazione degli atti amministrativi e il sistema di conservazione degli atti

Codice dell'amministrazione digitale e relative applicazioni sulla gestione amministrativa

Gestione del protocollo informativo e dell'archivio: classificazione, fascicolazione, archiviazione

Cyber sicurezza

Gestione e monitoraggio fondi PNRR

Il Manuale di gestione documentale secondo le Linee guida AgID in vigore dal 1° gennaio 2022

Codice dell'Amministrazione Digitale e dematerializzazione alla luce dei nuovi orientamenti AGID La contabilità finanziaria degli enti territoriali di cui al d.lgs. N. 118 del 2011 (modulo base) La transizione al digitale: adempimenti e organizzazione del passaggio al digitale nella P.A.
