



UNIONE DEI COMUNI "VALLE DEL CEDRINO"  
(Comuni di Galtelli, Irgoli, Loculi, Onifai e Orosei)  
Via Santa Veronica 5 08028 OROSEI  
**Provincia di Nuoro**

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022 - 2024**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80,  
convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113)*

## INDICE

### Sommario

<u>INDICE</u>	2
<u>PREMESSA</u>	3
<u>RIFERIMENTI NORMATIVI</u>	3
<u>PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024</u>	5
<u>SEZIONI DI PROGRAMMAZIONE</u>	5
<u>ALLEGATO 1 PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE</u>	7
<u>1. Premessa</u>	7
<u>2. Analisi del personale dipendente – situazione attuale</u>	7
<u>3. Stato dell'arte</u>	7
<u>4. Obiettivi</u>	7
<u>ALLEGATO 2 FORMAZIONE DEL PERSONALE</u>	10
<u>1. Finalità</u>	10
<u>2. Obiettivi</u>	10
<u>3. Metodologie di formazione</u>	10
<u>4. Destinatari degli interventi di formazione</u>	10
<u>5. Modalità di attuazione</u>	11
<u>6. Valutazione della formazione ai fini delle PEO</u>	11
<u>7. Contenuti del piano formativo</u>	11
<u>8. Risorse</u>	12

## PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano della performance;
- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale;

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D. Lgs. n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO è stato reso attuativo da:

- dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" (art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021);
- da un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 recante "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07.09.2022 (art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021)

In particolare, il DPR n. 81/2022 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO, contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo, e prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica e l'ANAC (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani

non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta. Il D.M. n. 132/2022, invece, definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in L. 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del suddetto decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO, in sede di prima applicazione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto medesimo, è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

L'art. unico, D.M. Ministero dell'Interno 28 luglio 2022 (pubblicato in G.U. n. 177 del 30 luglio 2022) ha disposto il differimento al 31 agosto 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2022/2024 da parte degli enti locali.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- a) contratti pubblici;
- b) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- c) concorsi e prove selettive;
- d) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della
- e) Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

**Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022-2024  
SEZIONI DI PROGRAMMAZIONE**

**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**Unione di Comuni Valle del Cedrino**  
**Indirizzo: Via Santa Veronica n. 5 - 08028 Orosei (NU)**  
**Codice fiscale/Partita IVA: 93033300919**  
**Presidente: Porcu Ignazio (Sindaco di Irgoli)**  
**Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 7**  
**Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 12.815**  
**Telefono: 0784878445**  
**Sito internet: <https://unionevalledelcedrino.it/index.php>**  
**E-mail: Email: [info@unionevalledelcedrino.it](mailto:info@unionevalledelcedrino.it)**  
**PEC: [protocollo@pec.unionevalledelcedrino.it](mailto:protocollo@pec.unionevalledelcedrino.it)**

**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

<b>Sotto sezione di programmazione Valore pubblico</b>	<b>Documento Unico di Programmazione 2022/2024, di cui alla deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 3 del 20.07.2022.</b> <b>Bilancio di previsione finanziario 2022/2024, di cui alla deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 4 del 20.07.2022.</b>
<b>Sotto sezione di programmazione Performance</b>	<b>Piano della Performance 2022, di cui alla deliberazione di Giunta dell'Unione n. 25 del 30.11.2022.</b> <b>Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta dell'Unione n. 4 del 16.02.2022, che viene aggiornato e inserito con il presente Piano - Allegato 1 alla presente deliberazione.</b>
<b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	<b>Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, approvato con deliberazione Giunta dell'Unione n. 15 del 11.05.2022</b>

**SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

<b>Sotto sezione di programmazione Struttura organizzativa</b>	<b>Regolamento generale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, di cui alla Delibera del C.D.A. n. 8 del 29/05/2008.</b> <b>Delibera della Giunta dei Sindaci n°6 del 16.02.2022 relativa alla approvazione piano triennale di fabbisogno del personale triennio 2022- 2024. Annualità 2022</b>
<b>Sotto sezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b>	<b>Approvato con Delibera n. 16 del 21.05.2018 il Regolamento del Telelavoro e del Lavoro Agile.</b> <b>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla</b>

---

fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l’istituto del lavoro agile presso l’Unione, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

<p><b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p>	<p><b>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta dell’Unione Giunta dei Sindaci n°6 del 16.02.2022.</b></p> <p><b>Programmazione della formazione del personale inserito con il presente Piano - Allegato 2 alla presente deliberazione.</b></p>
---	---

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
  - secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
  - su base triennale dal Nucleo di Valutazione (NdV) associato di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.
-

## ALLEGATO 1 PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE

### 1. Premessa

Nel presente documento viene effettuata un'autonoma programmazione di obiettivi di performance a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone, tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'Ente.

La struttura organizzativa dell'ente è caratterizzata da una forte presenza femminile per cui risulta necessario porre particolare attenzione nella gestione del personale definendo obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Si tratta, quindi, di agevolare le dipendenti ed i dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, rimuovendo gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

### 2. Analisi del personale dipendente – situazione attuale

L'organizzazione amministrativa dell'Ente Unione alla data del 31 dicembre 2021 presenta la seguente situazione:

n. 2 dipendenti a tempo determinato, cat. D, ex art. 1 co. 557 Legge n. 311/2004, di sesso femminile;

n. 2 dipendenti a tempo determinato, cat. C, ex art. 1 co. 557 Legge n. 311/2004, di sesso maschile;

n. 1 dipendente a tempo determinato, cat. C, ex art. 1 co. 557 Legge n. 311/2004, di sesso maschile;

n. 2 dipendenti a tempo determinato, cat. C, ex art. 1 co. 557 Legge n. 311/2004, di sesso femminile;

L'analisi della situazione delle lavoratrici e dei lavoratori vede, quindi, una sostanziale equilibrio di genere, come mostra il seguente quadro di raffronto:

Lavoratori	Dir. apicale	Cat. D (con Posizione Organizzativa)	Cat. C	Totale
Donne		2	2	4
Uomini		2	1	3
Totale 7				

I dipendenti con P.O., cat. D, sono n. 4, di cui n. 2 di sesso femminile e n. 2 di sesso maschile.

### 3. Stato dell'arte

Gli obiettivi del previgente Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta dell'Unione n. 4 del 16.02.2022, si ritengono sostanzialmente raggiunti, seppur con tutti i limiti e le difficoltà legati all'utilizzo del personale proveniente dai Comuni aderenti all'Ente Unione e dall'Esterno.

In particolare, nel corso della pandemia da Covid-19, specialmente nel periodo emergenziale e per la durata dello stato di emergenza, l'ente Unione ha attuato tutte le misure previste dalla normativa vigente e dai provvedimenti del Ministro della pubblica amministrazione per l'utilizzo del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e misura di prevenzione e sicurezza della salute dei lavoratori.

È stato pertanto possibile garantire la continuità dell'azione amministrativa, consentendo a tutti i lavoratori e le lavoratrici la possibilità di avvalersi dell'istituto del lavoro agile, riuscendo ad assicurare lo svolgimento dell'attività ordinaria ma anche di quella straordinaria determinata dall'emergenza, senza quindi impattare negativamente sulla efficienza e produttività.

Nel corso del triennio 2022-2024 si intende adottare specifiche soluzioni organizzative che tengano conto del lavoro agile, in ossequio alla normativa vigente di riferimento, anche al fine di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

#### 4. Obiettivi

L'obiettivo generale che si intende perseguire è la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, da perseguire nel seguente modo:

<b>Obiettivo 1 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale</b>	
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Rispetto delle pari opportunità riguardo alla Dotazione Organica e alle modalità di accesso all'impiego</li> <li>2) Nessun privilegio si privilegi l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.</li> <li>3) Rispetto della normativa in tema di pari opportunità e utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile nei bandi di concorso e/o selezione</li> <li>4) Presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione, così come previsto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e) del D.Lgs. n. 165/2001</li> </ul>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
<b>Finanziamenti</b>	Non necessari
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Responsabili dei Servizi, Ufficio Gestione delle Risorse Umane
<b>Periodo realizzazione</b>	Anno 2022 e seguenti
<b>Obiettivo 2 - Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione del personale</b>	
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento</li> <li>2) Reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo maternità o congedo paternità, congedo parentale, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.)</li> </ul>
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
<b>Finanziamenti</b>	Stanziamanti previsti in bilancio per formazione del personale
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Responsabili dei Servizi, Enti di formazione
<b>Periodo realizzazione</b>	Anno 2022 e seguenti
<b>Obiettivo 3: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio</b>	
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Individuazione di tipologie flessibili dell'orario di lavoro, anche tempo parziale, che, per un periodo di tempo limitato, consentano di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti con gli impegni di carattere familiare, in presenza di particolari esigenze dovute a necessità di assistenza nei confronti di anziani, minori, disabili e su richiesta del personale interessato, ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Dell'Unione sull'Orario di lavoro e di servizio</li> <li>2) Promozione pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio onde trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare nel</li> </ul>

---

**rispetto di un equilibrio fra le esigenze  
dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti**

---

**Destinatari**      **Tutti i lavoratori e le lavoratrici**

---

**Finanziamenti**      **Non necessari**

---

**Strutture coinvolte**      **Responsabili dei Servizi, Ufficio Gestione delle Risorse Umane**

---

<b>nell'intervento</b>	
<b>Periodo realizzazione</b>	<b>Da attuarsi in caso di necessità</b>
<b>Obiettivo 4: Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità</b>	
<b>Indicatori</b>	<p>1) Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.)</p> <p>2) Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc</p>
<b>Destinatari</b>	<b>Tutti i lavoratori e le lavoratrici</b>
<b>Finanziamenti</b>	<b>Non necessari</b>
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	<b>Responsabili dei Servizi, Ufficio Gestione delle Risorse Umane</b>
<b>Periodo realizzazione</b>	<b>Da attuarsi in caso di necessità</b>

## ALLEGATO 2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 1. Finalità

L'art. 49-bis del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018 prevede che *“la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni”* ed inoltre che rappresenta una *“leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo”*.

Gli enti locali sono dunque tenuti a programmare le attività formative al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

A tal fine l'Amministrazione dell'Unione intende realizzare un investimento continuo sui processi formativi assicurando al personale dipendente una formazione in linea con le esigenze di crescita professionale e di miglioramento delle competenze professionali, anche mediante il coinvolgimento attivo nei processi di pianificazione, gestione e valutazione della formazione stessa.

Ciò presuppone l'assunzione di un impegno reciproco tra Amministrazione dell'Unione e personale dipendente, flessibile, monitorato ed aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto normativo e gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione dell'Unione.

### 2. Obiettivi

In linea con principi generali e finalità della formazione di cui al sopra richiamato art. 49-bis gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione dell'Unione favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società.

### 3. Metodologie di formazione

Il sistema metodologico si sviluppa attraverso diverse fasi del processo formativo ossia:

- rilevazione dei fabbisogni formativi prioritari;
- analisi delle risorse finanziarie disponibili e dei limiti in materia di spesa;
- programmazione degli interventi formativi;
- organizzazione e gestione dei corsi;
- controllo, analisi e valutazione dei risultati.

I processi formativi devono essere governati, monitorati e controllati per valutarne l'efficacia e la qualità.

Gli interventi formativi si articoleranno in attività seminariali, attività d'aula, attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza (webinar).

#### 4. Destinatari degli interventi di formazione

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente.

Nell'ambito di ciascun Servizio sarà data priorità a chi non ha mai usufruito di corsi di formazione.

L'individuazione dei partecipanti a ciascun corso sarà effettuata dai Responsabili dei Servizi, titolari di posizione organizzativa, favorendo, per quanto possibile, il criterio della rotazione dei dipendenti.

Saranno pertanto coinvolti i Servizi in cui è strutturato l'assetto organizzativo dell'Unione:

- Servizio Amministrativo e di Segreteria
- Servizio Finanziario
- Servizio Tecnico e Centrale Unica di Committenza
- Servizio Tutela del Paesaggio

#### 5. Modalità di attuazione

Il Responsabile di Servizio, titolare di posizione organizzativa provvede all'individuazione dei corsi di formazione da far seguire ai dipendenti appartenenti al proprio Servizio.

Ciascun dipendente potrà inoltre proporre e concordare con il proprio Responsabile di Servizio di partecipare a corsi di formazione gratuiti, sia in modalità on-line (webinar) che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Servizio di appartenenza.

Ciascun Responsabile di Servizio dovrà garantire che ogni dipendente partecipi almeno ad un corso di formazione tra quelli previsti per tutto il personale.

I Responsabili di Servizio, titolari di posizione organizzativa, concorderanno i corsi relativi alla loro formazione con il Segretario dell'Unione.

#### 6. Valutazione della formazione ai fini delle PEO

Le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi concorrono ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale nella misura del 10% del punteggio attribuibile. L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il CCDI.

#### 7. Contenuti del piano formativo

Le azioni formative che l'Ente andrà ad effettuare nel triennio 2022/2024 riguarderanno in particolare le seguenti aree tematiche:

SERVIZIO TEMATICA	PARTECIPANTI
Etica, integrità, legalità e prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy	Categorie C e D
Trasparenza, accesso documentale e civico, riservatezza dei dati personali	Categorie C e D
Personale (procedure concorsuali, capacità assunzionali e vincoli, FRD)	Categorie C e D
Trasformazione digitale della PA	Categorie C e D
Sicurezza informatica nella PA	Categorie C e D
Responsabilità dei dipendenti pubblici	Categorie C e D
Appalti di lavori, servizi e forniture (procedure per acquisti di beni e servizi sotto soglia, procedure MEPA e CAT Sardegna), RUP nei lavori pubblici,	Categorie C e D
Aggiornamento in ambito ambientale e territorio (risparmio energetico, protezione civile, VIA, AUA, SCIA, procedimento sanzionatorio, presidio territorio, etc.)	Categorie C e D
Aggiornamento legge bilancio; aggiornamento contabilità armonizzata ed in ambito e tributario	Categorie C e D

<b>Formazione contabile/Finanziaria (es. elementi di contabilità finanziaria per dipendenti comunali addetti a servizi non finanziari)</b>	<b>Categorie C e D</b>
<b>Affidamento servizi sociali (convenzioni, Accordi, protocolli, collaborazioni tra P.A. e soggetti del terzo settore)</b>	<b>Categorie C e D</b>
<b>PNRR (progettualità, gestione e rendicontazione)</b>	<b>Categorie C e D</b>
<b>Sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 per dipendenti amministrativi e non amministrativi, nonché per altre categorie specifiche di dipendenti</b>	<b>Categorie C e D</b>
<b>Strumenti di comunicazione, relazioni con il pubblico e social media nella pubblica amministrazione</b>	<b>Categorie C e D</b>

Ciascun Responsabile di Servizio, titolare di posizione organizzativa, sentito il Segretario dell'Unione, potrà individuare specifici corsi o attività di formazione afferenti al proprio Servizio di appartenenza conformemente alle disponibilità di bilancio.

### **8. Risorse**

L'art. 57, co. 2, del D.L. n. 124 del 26.10.2019 (cd. "Collegato fiscale"), convertito con la legge n. 157 del 19.12.2019, ha abrogato i limiti di spesa per la formazione del personale in precedenza fissato al 50 per cento della relativa spesa dell'anno 2009 (limite imposto dall'art. 6, co. 13 del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, con la legge n. 122/2010).

In ogni caso, nell'organizzazione dei corsi di formazione (in materia di anticorruzione) numerose sezioni della Corte dei Conti (ex multis, Corte dei Conti, sezione Emilia Romagna, n. 276/2013/PAR del 20.11.2013) avevano già ritenuto legittimamente possibile derogare al tetto di spesa definito dal comma 13 dell'art. 6 del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, con la legge n. 122/2010 (ora abrogato).

La spesa per la formazione del personale dipendente ammonta trova copertura finanziaria con le risorse disponibili sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio di previsione 2022/2024.