3.3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE UNIONE DELLA VALCONCA E COMUNI ADERENTI

Premesso che il ruolo strategico delle attività formative a sostegno dei processi di innovazione in atto è posto in evidenza dalla normativa (D.Lgs.29/93; D.Lgs.387/97; D.Lgs.165/2001) ed è stato ribadito dal Ministro per la Funzione Pubblica in data 13/12/20014 con la Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" che così recita: *"Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui" e* che obiettivo fondamentale della suddetta direttiva, che riprende e riconferma anche le linee di fondo della Circolare n.14/95 del Dipartimento della Funzione Pubblica, è quello di rendere la formazione parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni che entro il 31 marzo di ciascun anno devono predisporre un piano di formazione del personale.

Visto altresì, l'art. 13 del Codice dell'Amminitrazione Digitale CAD – D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" recita quanto segue: *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.";*

Richiamate inoltre le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di formazione e valorizzazione del personale ed in particolare vista da ultima la direttiva, adottata dal ministro della Funzione Pubblica, Paolo Zangrillo, " Direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano" 16 gennaio 2025, che si propone obiettivi formativi specifici, con enfasi particolare sulla riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali e sul rafforzamento dalle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni, come espressamente richiamato nel Piano nazionale di ripresa e resilienza. L'atto di indirizzo declina, inoltre, il sistema di offerta formativa offerto congiuntamente dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA. A supporto delle iniziative di formazione sulle competenze intervengono i Poli formativi territoriali, istituiti in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, le Regioni e le Università, proprio per garantire l'accesso capillare alla formazione specialistica.

"Lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano

al centro del loro processo di rinnovamento. Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni, specialmente quando preposta ad uffici dirigenziali con competenze generali in materia di gestione del personale. È compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale. La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da ***garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno."***

La presente proposta formativa è pertanto rivolta a tutti i dipendenti dell'Unione dei comuni aderenti prevedendo che:

- **Il costo della formazione dei dipendenti di tutti i comuni sia sostenuto integralmente dall'Unione della Valconca;**
- **venga fortemente previlegiata la qualità della formazione, con la presenza di relatori di comprovata esperienza;**
- **gli incontri siano previsti in presenza al fine di instaurare un contatto diretto con il relatore, prevedendo la possibilità di interagire anche ponendo quesiti maggiormente contestualizzati sulla propria realtà;**
- **venga data la possibilità di aprire le iscrizioni anche ai comuni limitrofi non appartenenti all'Unione della Valconca, ad un prezzo simbolico di €. 50,00 a partecipante;**
- **le sale utilizzate vengano richieste gratuitamente agli enti aderenti, comprensive di tutte le attrezzature necessarie;**
- **il percorso sia il più possibile partecipativo, sulla base delle esigenze rappresentante da segretari /dipendenti dei vari enti e di quelle che gli stessi continueranno ad inoltrare.**

Il piano formativo che verrà dettagliato maggiormente in corso d'anno verterà sulle seguenti materie obbligatorie:

a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5)6; d) etica, trasparenza e integrità;
d) contratti pubblici.
oltre alle seguenti materie:

- **CCNL – approfondimento istituti contrattuali**
- **Giornate formative su aggiornamenti normativi finanziari in corso d'anno**

Formazione per Aree Finanziarie:

- **Giornata formativa Dr. Marco Castellani periodo maggio giugno su Riforma Accrual**

(Fase sperimentale, ITAS 1 - piano dei conti multidimensionale,riclassificazione, le rettifiche e le integrazioni in vista del rendiconto 2025, principali ITAS e linee guida ed in particolare ITAS 9 (ricavi/proventi) ITAS 18 (oneri/costi), gestione del patrimonio (ITAS 4, 5 e 6), organismi partecipati ed il bilancio consolidato (ITAS 12 ed ITAS 14), fondi accantonamento (ITAS 13).