



CITTÀ DI SACILE

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

P.I.A.O.

2025-2027

3.3.5 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE FORMAZIONE

Allegato 05

SOMMARIO

Parte Prima	3
PREMESSE	4
CARATTERISTICHE DEL PIANO	5
FASI DEL CICLO FORMATIVO	6
LA STRUTTURA DEL PIANO	6
LE MODALITA' DI FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE.....	6
LE RISORSE DESTINATE ALLA FORMAZIONE.....	8
Parte Seconda	9
I CONTENUTI DEL PIANO.....	10

Parte Prima

PREMESSE

Il Piano delle proposte delle attività formative è il documento programmatico che - partendo dal fabbisogno formativo rilevato e dagli obiettivi strategici e gestionali dell'Amministrazione - individua le azioni a supporto della crescita professionale del personale e definisce le modalità di gestione delle risorse a disposizione per la realizzazione di tali attività.

Dal 2022 esso costituisce un elemento caratterizzante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, contemplando le strategie di formazione del personale con evidenza delle priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali nonché degli obiettivi e dei risultati attesi.

La formazione assume pertanto un ruolo fondamentale di supporto al processo di cambiamento organizzativo e all'innovazione che non riguarda soltanto la parte tecnologica ma anche la capacità di rinnovare il proprio modo di essere professionisti nella comunità e di partecipare attivamente al miglioramento dell'efficacia dei servizi offerti ai cittadini.

L'obiettivo è quello di una Pubblica Amministrazione moderna, fondata sulla valorizzazione delle persone, attraverso l'attivazione di percorsi di formazione professionale che ne consolidino le conoscenze e le potenzialità e rendano agevole sostenere la sfida dell'utilizzo delle risorse.

Per questo è importante erogare formazione di qualità adeguata tramite la progettazione di interventi volti a colmare le carenze di competenza e a trasformare la PA da "struttura basata su procedure e adempimenti" a "organizzazione incentrata su obiettivi e risultati", con dipendenti in grado di trovare soluzioni ai problemi e formate in modo da essere in possesso di un insieme di competenze indispensabili e complementari all'aggiornamento giuridico-normativo.

Nel triennio 2025-2027, assume rilievo strategico l'impegno dell'Amministrazione del Comune di Sacile a dedicare risorse e attenzione su tematiche sia tecniche sia trasversali.

Attraverso un'azione mirata e condivisa la formazione così strutturata assolve ad un duplice compito:

- la valorizzazione delle risorse umane
- il miglioramento e l'innovazione dei processi e dei servizi

L'Amministrazione, in attuazione delle previsioni del Piano di prevenzione della corruzione, promuove la formazione in materia di eticità dei comportamenti per il raggiungimento del bene pubblico nonché formazione di prevenzione specifica in relazione alla gestione dei fondi PNRR.

Inoltre, il Comune di Sacile, in coerenza con quanto stabilito nel Piano azioni positive, s'impegna a:

- garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee

CARATTERISTICHE DEL PIANO

a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;

- curare che la formazione e l'aggiornamento del personale contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia;
- prevedere moduli formativi sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

Per garantire l'adattabilità della programmazione formativa alle effettive necessità del personale, il Piano viene definito attraverso "proposte formative" ed è un documento flessibile, costantemente monitorato e realizzato rispetto alle priorità, in coerenza con l'evoluzione del contesto organizzativo, improntato sulle seguenti caratteristiche:

- continuità: la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene progettata e offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- partecipazione: il processo di formazione prevede momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi.

Tali caratteristiche sono garantite attraverso le seguenti azioni:

- rilevazione dei fabbisogni formativi;
- feedback sull'efficacia dei corsi (gradimento, apprendimento e impatto sul lavoro) e raccolta di proposte di miglioramento e segnalazioni;
- condivisione: la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i coordinatori e con i collaboratori;
- adeguatezza: i corsi di formazione sono progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale, le soft skills e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale.

Le attività comprese nel presente Piano sono inoltre orientate a:

- dare attenzione alla efficienza; la formazione viene erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi vengono esaminate le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica;
- dare supporto alla soluzione delle criticità dei servizi e al superamento del divario tra competenze già acquisite e competenze da acquisire;
- rafforzare i processi di inserimento lavorativo del personale neoassunto e del personale assegnato ad altre mansioni;
- accompagnare i dipendenti nei processi di innovazione e cambiamento richiesti alla Pubblica Amministrazione.

FASI DEL CICLO FORMATIVO

Il Piano della Formazione viene inteso come un impegno reciproco tra Amministrazione e dipendenti e pertanto è stato costruito anche con il supporto e la collaborazione del personale, coinvolto nella rilevazione preliminare delle esigenze formative individuali, anche grazie al supporto di ComPA FVG che ha seguito l'erogazione del Progetto Formativo speciale svolto nel periodo 2021-2024.

Il "ciclo della formazione" è composto da quattro fasi:

- rilevazione e analisi dei fabbisogni
- progettazione e articolazione dei corsi
- erogazione e gestione
- monitoraggio e valutazione

La struttura circolare del ciclo formativo è finalizzata a un miglioramento continuo, così che la valutazione finale determini il momento di partenza per l'attività di analisi dei bisogni del periodo successivo.

LA STRUTTURA DEL PIANO

Il presente Piano è costruito tenendo conto della relazione esistente tra lo sviluppo delle competenze e delle capacità individuali del personale e gli obiettivi strategici dell'Ente, in modo che obiettivi e risultati creino una sinergia efficace per l'Amministrazione e allo stesso tempo motivante per il dipendente.

In questo Piano sono stati programmati interventi formativi che coinvolgono il personale di tutte le categorie professionali delle diverse Aree per il triennio 2025-2027, evidenziando alla voce "Destinatari" il livello organizzativo e i profili professionali.

Le proposte formative vengono realizzate in base alle priorità e alle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione e qualora non vengano organizzate nel periodo annuale di riferimento, possono essere spostate al successivo Piano della Formazione ovvero implementate.

Alcuni dei corsi compresi in questo Piano sono unici e si esauriscono con la loro realizzazione, altri si ripetono annualmente per garantire una formazione permanente e continua sulle relative tematiche o il proseguimento di attività da completare e/o da approfondire per tutto il personale coinvolto.

In caso di novità normative e di nuove necessità sopraggiunte, il presente Piano potrà essere integrato e/o potranno essere realizzate anche attività formative non rilevate o non esplicitamente comprese nel documento programmatico, purché motivate e congruenti alle attività istituzionali da svolgere.

LE MODALITA' DI FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE

Con il termine "formazione" si intendono: corsi di formazione, corsi di aggiornamento, corsi di riqualificazione, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, giornate di studio, seminari, convegni e altre forme di apprendimento online o in presenza.

Prima della elaborazione di questo documento è stata eseguita a mezzo della Conferenza dei Coordinatori una rilevazione dei fabbisogni formativi, sulle quali è stata effettuata un'analisi, integrandone gli esiti con gli obiettivi dell'Amministrazione. Ogni Coordinatore ha condiviso con i suoi collaboratori di Area la proposta formativa.

La partecipazione per ogni singola iniziativa programmata, previa autorizzazione del Coordinatore, deve essere congruente alle attività lavorative svolte.

La formazione, considerata a tutti gli effetti attività lavorativa, si svolge, secondo le necessità organizzative, in orario antimeridiano e/o pomeridiano di servizio e costituisce un diritto-dovere per il personale.

Tutte le attività formative, ovvero la partecipazione di un dipendente a corsi esterni anche gratuiti o eccezionalmente organizzata da altri Uffici, dovranno essere comunicate attraverso l'apposito Format accessibile da PC o dispositivo mobile al link comunicato ai dipendenti; in caso di supporto è possibile fare una segnalazione alla mail indicata.

Al termine dell'attività formativa - se frequentata regolarmente e per il numero di ore sufficienti a garantirne l'efficacia didattica - viene rilasciato un attestato di frequenza o di partecipazione e/o profitto, la cui copia (a esclusione dei casi in cui l'attestato sia preparato e inviato al dipendente dall'Ufficio stesso) dovrà essere sempre trasmesso all'Ufficio Personale che provvede anche all'aggiornamento dei rispettivi fascicoli personali.

Secondo la normativa vigente al momento della realizzazione delle attività, le stesse potranno essere erogate/fruite:

- in presenza, qualora le disposizioni lo permettano e seguendo scrupolosamente tutte le direttive anche interne del Datore di Lavoro, in merito alle misure precauzionali a tutela della salute;
- a distanza attraverso le piattaforme telematiche a disposizione, con webinar da remoto in diretta o in differita. Tale modalità di erogazione on-line, inserita recentemente e particolarmente diffusa in periodi di lockdown, ritenuta efficace e innovativa, verrà mantenuta anche a conclusione della pandemia.

Per evitare spreco di risorse finanziarie, partecipazione a corsi gratuiti è favorita rispetto a quella di corsi a pagamento, qualora equivalente.

L'Ufficio Personale provvede a diffondere regolarmente ai dipendenti interessati tutte le iniziative gratuite di cui viene a conoscenza e si avvale, anche tramite progettazione e programmazione condivisa, di rapporti di collaborazione con alcune realtà territoriali, usufruendo tra le altre:

- della formazione finanziata dalla Regione Fvg tramite la scuola regionale di formazione ComPA FVG
- dei soggetti istituzionalmente ovvero contrattualmente tenuti a erogare formazione gratuita all'Ente
- di altri Istituti convenzionati e di abbonamenti che comportino una spesa a costi agevolati

LE RISORSE
DESTINATE ALLA
FORMAZIONE

Cessato il vincolo relativo al limite delle risorse finanziarie stabilito dalla Legge 122 del 30 luglio 2010, di conversione del D.L. n. 78/2010, le risorse dedicate alla formazione sono quelle stanziare a Bilancio dall'Amministrazione sul relativo capitolo di spesa nella misura dell'un per cento dello stanziamento della spesa per il personale dipendente, in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva regionale.

Dette risorse potranno essere altresì utilizzate per la retribuzione del personale interno in qualità di docente, come previsto dal nuovo contratto collettivo di lavoro regionale stipulato in data 19 luglio 2023.

Parte Seconda

I CONTENUTI DEL PIANO

La redazione del presente Piano si sviluppata in due direzioni: il consolidamento e lo sviluppo di attività formative avviate in collaborazione con partner istituzionali o commerciali; il proseguimento del percorso intrapreso con ComPA FVG nel biennio 2021-2022 e realizzato nell'ambito del Piano Formativo NextPA. I contenuti sono coerenti con la direttiva adottata dal Ministro della Funzione Pubblica in data 16 gennaio 2025.

La formazione verterà nei seguenti ambiti tematici:

- *BUONA AMMINISTRAZIONE*
- *DIGITALIZZAZIONE*
- *PRIVACY*
- *SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO*
- *BILANCIO*
- *TRIBUTI*
- *PERSONALE*
- *SOCIALE*
- *VIGILANZA*
- *SERVIZI DEMOGRAFICI*
- *APPALTI/P.N.R.R./PARTECIPATE/SERVIZI PUBBLICI LOCALI*
- *URBANISTICA-EDILIZIA-AMBIENTE-COMMERCIO*
- *COMPETENZE TRASVERSALI*

Ambito tematico	BUONA AMMINISTRAZIONE - obbligatorio
Destinatari	generale per tutti i dipendenti comunali, in particolare per i dipendenti che gestiscono i fondi PNRR
Finalità e obiettivi	prevenzione della corruzione e dell'illegalità diffusione della cultura dell'etica e dell'integrità, della responsabilità, della trasparenza e della buona amministrazione illustrazione codice di comportamento del Comune di Sacile gestione delle relazioni esterne e interne
Struttura e contenuti:	L. 190/2012 d.lgs. 33/2013 D.P.R. 62/2013 Codice di comportamento Piano Integrato di Attività e Organizzazione Trasparenza e digitalizzazione quali strumenti di prevenzione Normativa antiriciclaggio Parità di genere
Periodo e durata:	triennio 2025-2027 – 4h
Ente erogatore:	formazione interna
Modalità:	lezioni collettive, supportate da slides, online
Costi:	nessuno

Ambito tematico	PRIVACY - obbligatorio
Destinatari:	generale per tutti i dipendenti comunali, in particolare per i dipendenti che predispongono atti amministrativi soggetti a diffusione
Finalità e obiettivi:	corretta applicazione della normativa in materia di privacy e delle disposizioni del Garante analisi del rapporto privacy - trasparenza
Struttura e contenuti:	GDPR - Regolamento Europeo 2016/679 d.lgs. 196/2003 modificato dal d.lgs. 101/2018 cd. <i>Codice in materia di protezione dei dati personali</i> d. lgs 33/2013
Periodo e durata:	triennio 2025-2027 - 2h
Tempistica:	triennio 2025-2027
Ente erogatore:	DPO del Comune di Sacile
Modalità:	Portale ad hoc, online
Costi:	nessuno

Ambito tematico	DIGITALIZZAZIONE - obbligatorio
Destinatari:	tutti i dipendenti comunali, in particolare i lavoratori in modalità lavorativa agile/a distanza, e, per gli specifici programmi in uso, gli utilizzatori dei programmi
Finalità e obiettivi:	accrescimento competenze digitali dei dipendenti in coerenza con la direttiva del Ministro per la PA 23 marzo 2023 a oggetto Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR
Struttura e contenuti:	C.A.D. d.lgs. 82/2005 Piano per l'informatica Direttive Agid Programmi in uso: Word, Excel, PowerPoint, Autocad, Building Information Modeling, Qgis, SIT-GIS, Ascot, Gifra, Tecnologie avanzate Droni–modellazioni tridimensionali-fotogrammetria Manuale di gestione documentale Manuale di conservazione documentale Procedimento amministrativo digitale Protocollazione e fascicolazione atti
Periodo e durata:	triennio 2025-2027 – 4h
Ente erogatore:	Dipartimento FP, COMPA FVG, Insiel, altri
Modalità:	online
Costi:	nessuno per il Progetto “Syllabus” della FP e il Piano Formativo NextPA finanziato dalla Regione FVG e per il progetto regionale Cybersecurity, su preventivo per gli altri

Ambito tematico:	SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO - obbligatorio
Destinatari:	dipendenti comunali somministrati tirocinanti volontari di protezione civile interinali
Finalità e obiettivi:	prevenzione della sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37 del d.lgs. 81(2008): 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.
Struttura e contenuti:	conoscenza normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/08)
Periodo e durata:	triennio 2025-2027 – variabile ex d.lgs. 81/2008
Ente erogatore:	R.T.I. Consilia – affidatario attuale gestione integrata salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
Modalità:	online
Costi:	in base al contratto d'appalto

Ambito tematico:	BILANCIO
Destinatari:	dipendenti comunali che operano sul bilancio comunale
Finalità e obiettivi:	<p>conoscenza e rispetto delle disposizioni in materia contabile nell'operatività quotidiana: assunzioni impegni di spesa, liquidazioni fatture, accertamenti di entrate, residui passivi e attivi e avanzi vincolati</p> <p>fiscalità degli enti locali</p> <p>Nuova contabilità ACCRUAL</p>
Struttura e contenuti:	Corsi di formazione in materia di bilancio e fiscalità locale
Periodo e durata:	anno 2025 - variabile
Ente erogatore:	interna / esterna
Modalità:	online tramite Piattaforma Team
Costi:	nessuno / su preventivo

Ambito tematico:	TRIBUTI
Destinatari:	dipendenti comunali assegnati al servizio tributi
Finalità e obiettivi:	corretta e puntuale gestione delle entrate tributarie
Struttura e contenuti:	analisi della normativa vigente in materia di tributi: ILIA – Imposta Locale Immobiliare Autonoma addizionale comunale all'Irpef TARI
Periodo e durata:	triennio 2025-2027 - variabile
Ente erogatore:	ANUTEL
Modalità:	online e presenza; una giornata o più giornate
Costi:	in parte coperti dalla quota associativa

Ambito tematico:	PERSONALE
Destinatari:	i dipendenti comunali appartenenti all'Ufficio Personale
Finalità e obiettivi:	conoscenza nuovo CCRL
Struttura e contenuti:	Formazione relativa all'applicazione del CCRL di prossima sottoscrizione
Periodo e durata:	anno 2025 – 4h
Ente erogatore:	Regione
Modalità:	online
Costi:	nessuno aggiuntivo

Ambito tematico:	PERSONALE
Destinatari:	dipendenti comunali neoassunti appartenenti all'Ufficio Personale
Finalità e obiettivi:	utilizzo nuovo applicativo ASCOTPA - presenze/assenze - funzioni BASE e AVANZATE
Struttura e contenuti:	Formazione relativa all'utilizzo dell'applicazione ASCOTPA
Periodo e durata:	2025-2027 – 2h
Ente erogatore:	Accademia Digitale del Friuli-Venezia Giulia - Regione
Modalità:	online
Costi:	nessuno aggiuntivo

Ambito tematico:	SOCIALE
-------------------------	---------

Destinatari:	assistenti sociali e amministrativi assegnati alla Pianta Organica Aggiuntiva dipendenti Casa di Riposo
Finalità e obiettivi:	aggiornamento professionale supervisione casistica aggiornamento amministrativo, normativo
Struttura e contenuti:	gestione degli insoluti integrazioni rette: aggiornamento normativa su utilizzo dell'I.s.e.e. e gestione del patrimonio demenza senile
Periodo e durata:	2025 - variabile
Ente erogatore:	Ordine assistenti sociale FVG o altre agenzie formative
Modalità:	moduli orari di una o più giornate laboratori supervisioni accompagnamento nella stesura di regolamenti in presenza/online
Costi:	gratuiti o a pagamento

Ambito tematico:	VIGILANZA
Destinatari:	agenti comunali appartenenti all'Area di Vigilanza
Finalità e obiettivi:	conoscenza e rispetto disposizioni in materie di competenza della Polizia Locale
Struttura e contenuti:	<p>singole giornate di studio, specie su novità</p> <p>corsi strutturati su più giornate codice della strada</p> <p>polizia giudiziaria</p> <p>vigilanza edilizia, commerciale e ambientale</p> <p>stranieri</p> <p>difesa personale</p> <p>uso strumenti di difesa</p>
Periodo e durata:	triennio 2025-2027 - variabile
Ente erogatore:	Direzione Regionale FVG per la Sicurezza
Modalità:	online
Costi:	nessuno

Ambito tematico:	SERVIZI DEMOGRAFICI
Destinatari:	ufficiali di stato civile e di anagrafe assegnati all'Area Servizi Demografici
Finalità e obiettivi:	formazione e aggiornamento professionale in materia dei servizi demografici
Struttura e contenuti:	<p>Incontri monotematici su normativa elettorale, cittadinanza, adozioni</p> <p>DPR 396/00 Regolamento revisione e semplificazione dell'ordinamento dello stato civile</p> <p>L. 55/15 Disposizioni in materia di scioglimento o di cessazione degli effetti civili del matrimonio nonché di comunione tra i coniugi</p> <p>L. 76/16, Regolamentazione unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze</p> <p>DPR 445/00 T.U. documentazione amministrativa</p> <p>D.P.R. 223/89 Regolamento anagrafico popolazione residente</p> <p>d.lgs. 30/07 diritto dei cittadini dell'UE e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri</p> <p>Polizia mortuaria, cremazione, affidamento e dispersione ceneri, concessioni cimiteriali e gestione cimiteriale</p> <p>Archivio nazionale informatizzato dei registri di stato civile e utilizzare il nuovo gestionale Insiel per i servizi demografici</p>
Periodo e durata:	triennio 2025-2027 - variabile
Ente erogatore:	ANUSCA, SEPEL e INSIEL
Modalità:	online
Costi:	nessuno aggiuntivo (rientra nella quota di adesione)

Ambito tematico:	CONTRATTI/APPALTI/P.N.R.R./PARTECIPATE/SERVIZI PUBBLICI LOCALI - obbligatorio
Destinatari:	dipendenti comunali operativi nella Centrale Unica di Committenza
Finalità e obiettivi:	conoscenza e rispetto delle disposizioni del decreto legislativo n. 36/2023 direttive ANAC aggiornamento normativo analisi procedure di affidamento adozione modelli migliorativi
Struttura e contenuti:	Normativa contratti Procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture Normativa SPL (decreto legislativo 201/2022) Affidamenti PNRR
Periodo e durata:	2025-2027 - variabile
Ente erogatore:	COMPA FVG e altri
Modalità:	online
Costi:	gratuiti/a pagamento

Ambito tematico:	URBANISTICA-EDILIZIA-AMBIENTE- COMMERCIO
Destinatari:	dipendenti dell'Ente appartenenti all'Area Urbanistica-Edilizia-Ambiente-Commercio
Finalità e obiettivi:	aggiornare le conoscenze e competenze nelle materie specifiche
Struttura e contenuti:	Portale SUE_SUAP FVG, gestione, organizzazione, competenze, ruoli aggiornamenti Codice Edilizia Regionale approfondimenti decreti di semplificazione in materia energetica Regolamento Edilizio Tipo aggiornamenti sulla Variante al Piano Governo del Territorio FVG pianificazione di Varianti di Livello Comunale piani attuativi
Periodo e durata:	anno 2025 - variabile
Ente erogatore:	soggetti diversi
Modalità:	parte in presenza e parte online
Costi:	su preventivo

Nel corso dell'anno 2025, inoltre, verranno declinate in collaborazione con la Scuola di formazione del Comparto unico del FVG e Centro di Competenza – COMPA FVG specifiche attività formative destinate ai seguenti ulteriori ambiti tematici, oggetto di apposita proposta formativa in corso di definizione:

Formazione neoassunti

Sviluppo di competenze di gestione del lavoro e di utilizzo di strumenti e capacità trasversali

Formazione dirigenti

Sviluppo della leadership e delle soft skills

Team del Benessere

Sviluppo di un sistema di monitoraggio del clima organizzativo e dei picchi di stress

Sistema di valutazione per lo sviluppo del ciclo di vita del dipendente

Sviluppo di un sistema di valutazione interno condiviso per la crescita del singolo e dell'organizzazione

Ambito Socio-Assistenziale

Sviluppo e consolidamento del team direzionale

Approfondimento delle metodologie sulle reti di comunità, identificandole e mappandole per contestualizzare strumenti utili a rendere i servizi sociali più capaci di fronteggiare i cambiamenti sociali emergenti all'interno dei contesti locali degli Ambiti SSC