



**COMUNE DI PORTO TOLLE**  
**Provincia di Rovigo**

**Piano integrato di attività e Organizzazione 2025 – 2027**

All. n. 4 - sottosezione 3.4 – Piano della formazione

## 1 - La situazione ad oggi

L'importanza della formazione per i dipendenti pubblici è già presente all'interno del D. Lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" (c.d. T.U.P.I.) testo che, all'art. 1, comma 1, lett. c), annovera tra le finalità perseguite attraverso l'organizzazione degli uffici pubblici e dei rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, una migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, la quale viene perseguita anche assicurando *la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti*.

La modalità di programmazione della formazione è stata di recente fortemente rinnovata dal DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La PA è oggi chiamata a pianificare le attività di formazione dei propri dipendenti attraverso apposita 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.

Nel Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione "*Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*" adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022, sono stati individuati dei percorsi di miglioramento, valorizzazione, reskilling e upskilling del capitale umano della Pa, proponendo delle agevolazioni per l'iscrizione alle Università, programmi formativi flessibili e interdisciplinari, insieme allo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali, a supporto dei processi di cambiamento in atto all'interno della Pubblica Amministrazione.

Anche il rinnovo contrattuale nel comparto Enti locali per il triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 e riguardante la platea dei dipendenti pubblici impegnati in Comuni e Unioni di Comuni, introduce un nuovo e moderno sistema di classificazione del personale, amplificando e arricchendo l'aspetto che riguarda le competenze dei lavoratori.

Il Comune di Porto Tolle è sensibile al processo di cambiamento in atto che impone, più che mai, di porre particolare attenzione ad attività in grado di creare valore pubblico. Una di questa è la formazione, strumento imprescindibile per una adeguata crescita professionale del personale.

Nell'ottica di cui sopra, già nel corso del 2024 questo Comune ha accolto e fatti propri i contenuti della Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione Zangrillo del 23.03.2023 visionabile al link:

[https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023\\_marzo/Direttiva\\_formazione.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Zangrillo/2023_marzo/Direttiva_formazione.pdf)

All'interno della stessa direttiva, è stato totalmente ripensato e rafforzato "Syllabus", il nuovo portale dedicato alla formazione del capitale umano della PA, che consente di prendere parte a percorsi formativi mirati e differenziati: si tratta di un potenziamento dei contenuti e della piattaforma che ha riguardato non solo i percorsi relativi alle competenze digitali, ma anche i temi della transizione ecologica e la nuova normativa sui contratti pubblici, tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione è progressivamente aggiornato e che ogni dipendente può in ogni momento e in modo autonomo, per ciascuna materia, raggiungere al livello di padronanza avanzato.

Il Comune di Porto Tolle ha aderito, tra l'altro, all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale" e ha promosso la partecipazione alle iniziative formative sulle competenze di base da parte dei dipendenti pubblici, concorrendo al conseguimento dei target del PNRR in tema di sviluppo del capitale umano della PA e in linea con il piano strategico nazionale per le competenze digitali.

Nella visione più ampia della formazione, da parte del Ministero si ribadisce che: *"la valorizzazione del capitale umano passa attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione"* e che: *"per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere"*. Pertanto, le Pubbliche Amministrazioni devono garantire a ciascun dipendente un adeguato numero di formazione l'anno.

Questa nuova rilevanza della formazione come fattore strategico di potenziamento e modernizzazione della pubblica amministrazione, non si limita ai profili non dirigenziali, poiché le nuove "Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica", adottate con DM del 28 settembre 2022, pongono l'accento su nuove e innovative competenze. La formazione diventa una dimensione permanente della vita professionale dei dipendenti che rivestono ruolo apicali.

Tra quelle considerate più rilevanti, la soluzione dei problemi, la tenuta emotiva, la gestione dei collaboratori, e la gestione delle relazioni interne ed esterne (Elaborazione SNA, 2022): come dire che il riposizionamento della formazione in ottica strategica presuppone ed implica un salto di qualità per la dirigenza della PA, imponendo a questi ultimi un cambio di paradigma concettuale entro cui orientare l'azione amministrativa.

Inoltre, si è proseguito nella formazione obbligatoria in tema di sicurezza, anticorruzione e privacy la quale viene riproposta anche per il 2025.

Al termine del percorso formativo di cui sopra, il personale non si è espresso in maniera omogenea sulle preferenze in merito alle modalità di svolgimento dei corsi: alcuni hanno manifestato l'esigenza di potere usufruire di momenti di aggiornamento con relatori in presenza (non solamente tramite webinar pre-registrati), altri hanno chiaramente manifestato il loro gradimento per la formazione *e-learning*; quest'ultima, infatti, consentirebbe di meglio conciliare la quotidiana attività lavorativa con l'esigenza formativa.

## 2 - Formazione 2025

Il Comune di Porto Tolle intende continuare nel percorso formativo ad oggi già delineato nei precedenti piani.

Doverosa attenzione si è posta alla recente Direttiva del 14.01.2025 del Ministro Zangrillo ad oggetto *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"* consultabile integralmente al seguente link:

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/16-01-2025/pa-formazione-nuova-direttiva-del-ministro-zangrillo>

Si intende puntare in particolar modo su percorsi formativi **specifici** nelle materie di competenza dei vari Uffici.

Dall'analisi del contesto interno dell'Ente è emersa, infatti, l'esigenza di colmare a vario titolo *gap* formativi relativi alla gestione di singoli ambiti gestionali, ad oggi trascurati per carenza di fondi, alternanza di personale, situazioni emergenziali varie.

La variegata composizione del personale in servizio - e i diversi profili dei dipendenti che ne fanno parte, tra assunti di lunga data e neoassunti - impone di progettare interventi formativi volti allo sviluppo delle diverse professionalità, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire, considerati sia il cambio del quadro normativo degli ultimi anni, sia l'avviato processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Il gruppo di lavoro composto dal Segretario Comunale, in qualità di coordinatore, nonché dai Responsabili di Settore, condivide i contenuti e i principi della Direttiva da ultimo citata, e intende farsi promotore di una fattiva concretizzazione degli stessi all'interno dell'Ente.

Si condivide l'idea che la formazione, nel senso più ampio del termine, garantisca la crescita di valore pubblico a vantaggio della collettività.

Dipendenti adeguatamente formati sono dipendenti che gestiscono attività in senso lato in un'ottica efficace, rapida, risolutiva finalizzata a dare risposte chiare "al territorio" e ai singoli utenti.

Ciò dovrebbe contribuire a superare il senso di "disagio professionale" che a tratti si avverte in comuni di piccole dimensioni a causa di incalzanti cambi normativi e sempre più pressanti esigenze procedurali derivanti anche da enti, organi, autorità terzi.

Alla luce di quanto sopra si è avviata una pianificazione mirata (ricognizione puntuale dei fabbisogni formativi) che ha portato all'elaborazione da parte di ciascun Responsabile di un piano formativo specifico per il personale di ciascun Settore.

A questa formazione di carattere specifico si intende affiancare quella di carattere generale/traversale, nonché quella in materia di *leadership* rivolta specificatamente ai dipendenti che all'interno dell'Ente svolgono un ruolo apicale.

Questo Ente considera in ogni caso strategico accrescere la sensibilità del personale tutto rispetto i seguenti ambiti:

- crescita professionale dei dipendenti anche attraverso percorsi differenziati in base al diverso inquadramento
- affiancamento e crescita professionale dei dipendenti neo-assunti
- benessere organizzativo
- sviluppo delle competenze tecniche
- sviluppo delle competenze trasversali
- supporto al processo di digitalizzazione
- promozione di comportamenti organizzativi virtuosi
- performance come creazione di valore pubblico
- benchmarking

## A - Analisi dei fabbisogni formativi – formazione specifica

Si riportano di seguito le schede relative alla ricognizione formativa effettuata da ciascun Responsabile per il Settore di competenza.

| <b>SETTORE<br/>SEGRETERIA<br/>AFFARI GENERALI</b> | <b>AMBITI FORMATIVI</b>   | <b>INQUADRAMENTO<br/>PERSONALE COINVOLTO</b> | <b>NUMERO<br/>ORE/ANNO</b> |
|---|---|--|----------------------------|
|   | Aggiornamenti che attengono le attività di RTD dell'ente a partire dalle apposite sezioni dedicate in X-Desk  | FUNZIONARI ED E.Q.                           | ALMENO 18                  |
|   | Aggiornamenti sulle procedure Protocollo informatico e Servizi Cimiteriali a partire dalla piattaforma X-Desk   | OPERATORI/OPERATORI ESPERTI                  | ALMENO 15                  |
|   | Aggiornamenti sulle procedure Protocollo informatico e Conservazione registro protocollo correlate alla specifica disciplina a partire dalla piattaforma X-Desk   | ISTRUTTORI                                   | ALMENO 15                  |
|   | Aggiornamenti sulle procedure Contratti e conservazione, Amministrazione trasparente correlate alla specifica disciplina a partire dalla piattaforma X-Desk   | ISTRUTTORI                                   | ALMENO 15                  |
|   | Aggiornamenti sulle procedure Istanze on line, Amministrazione trasparente correlate alla specifica disciplina a partire dalla piattaforma X-Desk   | ISTRUTTORI                                   | ALMENO 15                  |
|   | Aggiornamenti sulle procedure inerenti le Pubblicazioni a partire dalla piattaforma X-Desk  | OPERATORI/OPERATORI ESPERTI                  | ALMENO 15                  |
|   | Aggiornamenti sulle procedure inerenti l'elettorale correlate alla specifica disciplina a partire dalla piattaforma X-Desk con particolare riferimento a nuovi iter sulle tornate in calendario per il 2025: referendum e regionali   | ISTRUTTORI                                   | ALMENO 15                  |
|   | Aggiornamenti sulle procedure inerenti Lo stato civile correlate alla specifica disciplina a partire dalla piattaforma X-Desk con particolare riferimento a nuovi iter in calendario per il 2025: digitalizzazione e ANSC             | ISTRUTTORI                                   | ALMENO 15                  |
|   | Aggiornamenti sulle procedure inerenti all'Anagrafe correlate alla specifica disciplina a partire dalla piattaforma X-Desk con particolare riferimento a nuovi iter in calendario per il 2025: Iscrizioni anagrafiche degli stranieri | ISTRUTTORI                                   | ALMENO 15                  |

| <b>SETTORE FINANZIARIO</b> | <b>AMBITI FORMATIVI</b>  | <b>INQUADRAMENTO PERSONALE COINVOLTO</b> | <b>NUMERO ORE/ANNO</b>   |
|----------------------------|--|--|--|
|                            | Percorso formativo ufficiale sulla Contabilità Accrual tramite piattaforma MEF – RGS (Svariati corsi)  | FUNZIONARI ED E.Q.                       | Orario predeterminato in modo tassativo nella piattaforma online del MEF - RGS per la formazione Accrual |
|                            | Percorso formativo ufficiale sulla Contabilità Accrual tramite piattaforma MEF – RGS (Svariati corsi)  | ISTRUTTORI                               | Orario predeterminato in modo tassativo nella piattaforma online del MEF - RGS per la formazione Accrual |
|                            | Contabilità finanziaria livello intermedio/elevato (focus su atti della programmazione e gestione IVA) | FUNZIONARI ED E.Q.                       | ALMENO 10  |
|                            | Contabilità finanziaria livello intermedio/elevato (focus su atti della programmazione e gestione IVA) | ISTRUTTORI                               | ALMENO 10  |
|                            | Contabilità finanziaria livello base (focus su fatture)  | ISTRUTTORI                               | ALMENO 10  |
|                            | Contabilità finanziaria livello base (focus gestione IVA)  | ISTRUTTORI                               | ALMENO 10  |
|                            | Applicativi gestionali (Excel base/intermedio)   | ISTRUTTORI / OPERATORI ESPERTI           | ALMENO 6 ORE   |

| <b>SETTORE LAVORI PUBBLICI</b> | <b>AMBITI FORMATIVI</b>   | <b>INQUADRAMENTO PERSONALE COINVOLTO</b> | <b>NUMERO ORE/ANNO</b> |
|--------------------------------|---|--|------------------------|
|                                | Formazione specifica in materia di codice dei contratti, con specifico riferimento agli affidamenti tramite PPP, ambiente ed inquinamento | FUNZIONARI ED E.Q.                       | ALMENO 18              |
|                                | Codice dei contratti alla luce dei recenti aggiornamenti di cui al cd. "correttivo" e adempimenti connessi                                | ISTRUTTORI                               | ALMENO 15              |
|                                | Cantieristica stradale e sicurezza nei cantieri temporanei e mobili   | ISTRUTTORI                               | ALMENO 15              |
|                                | Pratiche ambientali AUA ecc, normativa sugli scavi e codice dei contratti   | ISTRUTTORI                               | ALMENO 15              |
|                                | Cantieristica stradale e pratiche ambientali (es. elettromagnetismo)  | OPERATORI/OPERATORI ESPERTI              | ALMENO 15              |
|                                | Demanio fluviale e codice dei contratti   | FUNZIONARI ED E.Q.                       | ALMENO 15              |
|                                | Cantieristica stradale e sicurezza nei cantieri temporanei e mobili   | OPERATORI/OPERATORI ESPERTI              | ALMENO 15              |

| <b>SETTORE<br/>URBANISTICA -<br/>EDILIZIA<br/>PRIVATA</b> | <b>AMBITI FORMATIVI</b> | <b>INQUADRAMENTO<br/>PERSONALE<br/>COINVOLTO</b> | <b>NUMERO ORE/ANNO</b>                      |
|---|-------------------------|--|---|
|   | SUAP Impresainungiorno  | FUNZIONARI ED E.Q.                               | quelle proposte da<br>UNIONCAMERE<br>Veneto |
|   | SUAP Impresainungiorno  | ISTRUTTORI                                       | quelle proposte da<br>UNIONCAMERE<br>Veneto |
|   | SUAP Impresainungiorno  | ISTRUTTORI                                       | quelle proposte da<br>UNIONCAMERE<br>Veneto |
|   | SUAP Impresainungiorno  | ISTRUTTORI                                       | quelle proposte da<br>UNIONCAMERE<br>Veneto |

| <b>SETTORE<br/>PERSONALE E<br/>TRIBUTI</b> | <b>AMBITI FORMATIVI</b>   | <b>INQUADRAMENTO<br/>PERSONALE<br/>COINVOLTO</b> | <b>NUMERO ORE/ANNO</b> |
|--|---|--|------------------------|
|  | gestione del demanio e rilascio delle concessioni demaniali; gestione dei servizi cimiteriali; codice dei contratti; normativa sulla gestione del personale; entrate tributarie e patrimoniali  | FUNZIONARI ED E.Q.                               | ALMENO 18              |
|  | gestione del personale; conoscenze di contabilità per il calcolo della capacità assunzionale dell'Ente, la previsione di spesa e il calcolo del fabbisogno di personale; gestione dei capitoli di entrata/uscita di specifica competenza dell'Ufficio Personale; gestione variazioni di bilancio e dei residui; trattamento giuridico del personale e istituti contrattuali connessi; contrattazione decentrata | FUNZIONARI ED E.Q.                               | ALMENO 18              |
|  | diritti della persona sul lavoro; assenze, permessi, congedi, aspettative, ferie; integrare le competenze maturate negli anni in merito all'archiviazione dei documenti e atti inerenti il percorso professionale, formativo e di carriera di ogni dipendente dell'Ente; relazioni sindacali, monitoraggio delle assemblee sindacali; disciplina degli scioperi; assenze per permesso sindacale                 | OPERATORI/ OPERATORI<br>ESPERTI                  | ALMENO 12              |
|  | gestione delle entrate comunali; normativa tributaria; IMU e riforma dello Statuto del contribuente; procedure di acquisto tramite il portale MEPA.   | ISTRUTTORI                                       | ALMENO 15              |

| <b>SETTORE SOCIO SANITARIO</b> | <b>AMBITI FORMATIVI</b>                                    | <b>INQUADRAMENTO PERSONALE COINVOLTO</b> | <b>NUMERO ORE/ANNO</b> |
|--------------------------------|--|--|------------------------|
|                                | ATS e codice dei contratti                                 | FUNZIONARI ED E.Q.                       | ALMENO 18              |
|                                | edilizia residenziale pubblica; codice dei contratti       | ISTRUTTORI                               | ALMENO 15              |
|                                | ATS e bandi regionali per progettualità in ambito sociale  | FUNZIONARI ED E.Q.                       | ALMENO 18              |
|                                | redazione atti amministrativi; protocollazione in partenza | OPERATORI/OPERATORI ESPERTI              | ALMENO 12              |
|                                | asilo nido e ambito educativo                              | ISTRUTTORI                               | ALMENO 15              |

| <b>POLIZIA LOCALE</b> | <b>AMBITI FORMATIVI</b>  | <b>INQUADRAMENTO PERSONALE COINVOLTO</b> | <b>NUMERO ORE/ANNO</b> |
|-----------------------|--|--|------------------------|
|                       | Codice della Strada - affidamenti tramite utilizzo della piattaforma Mepa- concessioni demaniali | FUNZIONARI ED E.Q.                       | ALMENO 18              |
|                       | Codice della Strada - affidamenti tramite utilizzo della piattaforma Mepa- concessioni demaniali | ISTRUTTORI                               | ALMENO 15              |
|                       | Codice della Strada -Polizia Ammiistrativa e Camera di Commercio                                 | ISTRUTTORI                               | ALMENO 15              |
|                       | Codice della Strada - Aree Pubbliche- Mercati - l.n. 689/81                                      | ISTRUTTORI                               | ALMENO 15              |
|                       | Codice della Strada - Safesty e Sicurity Sagre e Fiere-notifiche                                 | ISTRUTTORI                               | ALMENO 15              |
|                       | Codice della Strada - arichiviazioni -portali MTCT Prefettura                                    | ISTRUTTORI                               | ALMENO 15              |

## **B - Analisi dei fabbisogni formativi – formazione generale**

Tutto il personale sarà coinvolto nella formazione obbligatoria in tema di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, anticorruzione e trasparenza, tutela della riservatezza rispetto ai dati trattati (privacy).

## **C- Analisi dei fabbisogni formativi – formazione per il personale che riveste un ruolo apicale**

Con particolare riferimento al personale che all'interno dell'Ente riveste un ruolo apicale è prevista la partecipazione ad un corso formativo **di almeno sei ore** in materia di *leadership* in conformità ai contenuti della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 ad oggetto: *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”* integralmente consultabile al seguente link:

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/29-11-2023/nuove-indicazioni-materia-di-misurazione-e-di-valutazione-della>

## **3 - Come realizzare la formazione**

Alla luce del *feedback* ricevuto in merito alle modalità di soddisfacimento delle diverse esigenze formative, conformemente a quanto indicato dalle direttive più sopra citate, nel corso dell'anno 2025 saranno prese in considerazione tutte le svariate possibilità offerte dal mercato: *e-learning*, adesione a corsi in presenza, *webinar*, abbonamenti già in uso all'ente (es. ANUTEL), previo accreditamento a piattaforme varie quali: Syllabu, SNA, FormezPA, “PA110 e lode”.

Ogni Responsabile di Settore avrà quindi la facoltà di individuare i percorsi che meglio si addicono agli ambiti di competenza e al personale coinvolto.

Il budget economico per l'adesione a corsi a pagamento ammonta complessivamente a circa ad € 25.000,00; la somma è poi ripartita tra i diversi Settori presenti all'interno del Comune in base al numero di risorse umane di cui gli stessi si compongono. Ogni Responsabile è a conoscenza del budget assegnato in quante risultante dal PEG assegnato in gestione.

**Per l'anno 2025 il Comune si prefigge di raggiungere l'obiettivo di un numero complessivo di ore di formazione pro-capite non inferiore a 40.**

## **4 - I soggetti coinvolti nel processo di formazione**

- a) il **Responsabile della formazione**: redige annualmente il piano formativo del personale in collaborazione con il gruppo di lavoro (Responsabili e Segretario Comunale)
- b) il **Responsabile della Transizione digitale**: per quanto concerne il processo di transizione digitale
- c) i **Responsabili di Settore**: si fanno promotori del rispetto all'interno delle aree di competenza dei contenuti del piano formativo
- d) il **Segretario Comunale**: coordina il gruppo di lavoro dei Responsabili e monitora il rispetto del piano formativo
- e) i **dipendenti**: sono i destinatari della formazione e al tempo stesso i protagonisti dei propri percorsi formativi, in una logica di miglioramento del proprio profilo professionale e di crescita individuale

- f) **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”** (CUG): contribuisce alla definizione del piano formativo, segnalando la possibilità di interventi mirati, ai fini di diffondere la cultura del rispetto delle pari opportunità e del benessere dei dipendenti, volta ad allontanare ogni tipo di discriminazione, violenza o pressione psicologica in ambiente lavorativo.

## **5 – Valutazione finale**

Il Responsabile della formazione avrà cura di distribuire questionari di gradimento in merito alla bontà del presente piano formativo del cui esito si terrà conto per la redazione dei piani futuri.