



COMUNE DI  
SAN MARTINO DI VENEZZE  
Provincia di Rovigo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
(P.I.A.O.) 2025-2027**

**SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO  
SOTTOSEZIONE 1  
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE  
2025 - 2027**

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.									
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020									
<b>Abitanti</b>	3751	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento massimo ipotetico spesa 2024</b>					
<b>Anno Corrente</b>	2023	27,20%	31,20%	%	€				
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>		28,00%	196.463,81€				
Ultimo Rendiconto	2.975.166,71 €	35.915,33€		<b>Incremento spesa 2025 - I FASCIA</b>					
Penultimo rendiconto	2.880.687,13 €	Media - FCDE	2.816.452,85€	%	€				
Terzultimo rendiconto	2.701.250,71 €	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>		2,17%	61.117,03 €				
<b>Spesa del personale</b>				<b>Spesa Massima raggiungibile</b>					
Ultimo rendiconto	705.055,33€	<b>Collocazione ente</b>		766.075,18 €					
		Prima fascia							
Anno 2018	701.656,47€	<b>FCDE</b>							
<b>Margini assunzionali</b>									
<b>Utilizzo massimo margini assunzionali</b>				<b>Incremento spesa € 61.117,03</b>					
0,00 €									
<b>Spesa del Personale</b>									
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;									
<b>Entrate Correnti</b>									
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.									
<b>Fasce demografiche</b>	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento spesa personale massimo annuo</b>						
			<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>		
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50	33,50	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%		
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60	32,60	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%		
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60	31,60	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%		
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20	31,20	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%		
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90	30,90	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%		
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00	31,00	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%		
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60	31,60	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%		
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80	32,80	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%		
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30	29,30	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%		
<b>Resti assunzionali</b>									
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.									
<b>Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione</b>									
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.									
<b>Comuni che si collocano nella seconda fascia</b>									
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.									
<b>Comuni che si collocano nella terza fascia</b>									
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.									

**ALLEGATO B CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025**

<b>CAPACITA' GENERATA DALLE CESSAZIONI ANNO 2025 PREVISTE</b>					
Cessazione	nominativo	Profilo professionale	Categoria	Ore settimanali	stipendio annuo nuovo CCNL 2018
<b>TOTALE</b>					0,00

Assunzioni	nominativo	Profilo professionale	Categoria	Ore settimanali	stipendio annuo nuovo CCNL 2018
					-
<b>TOTALE</b>					0,00

<b>CAPACITA' TOTALE CESSAZIONI/ASSUNZIONI</b>	<b>0,00</b>
---	-------------

**COSTO ANNUO**

OPERATORE	23.635,70
OPERATORE ESPERTO	25.530,83
ISTRUTTORE	28.470,51
FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE	30.977,48

<b>CAPACITA' GENERATA DALLE CESSAZIONI ANNO 2024 AVVENUTE</b>					
Cessazione	nominativo	Profilo professionale	Categoria	Ore settimanali	stipendio annuo nuovo CCNL 2018
					-
<b>TOTALE</b>					0,00

Assunzioni	nominativo	Profilo professionale	Categoria	Ore settimanali	stipendio annuo nuovo CCNL 2018
<b>TOTALE</b>					0,00

**CAPACITA' TOTALE CESSAZIONI** **0,00**

**COSTO ANNUO**

OPERATORE	23.635,70
OPERATORE ESPERTO	25.530,83
ISTRUTTORE	28.470,51
FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE	30.977,48

**CAPACITA' TOTALE ASSUNZIONALE (ALLEGATO A)** **61.117,03**

**CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025 RESIDUA** **61.117,03**

**CAPACITA' GENERATA DAI RESTI ASSUNZIONALI 2019/2024**

	Anno	Importo
Resto assunz	2024	- €
Resto assunz	2023	- €
Resto assunz	2022	- €
Resto assunz	2021	- €
Resto assunz	2020	- €
Resto assunz	2019	- €
<b>TOTALE</b>		<b>- €</b>

**ALLEGATO C PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

**PIANO ASSUNZIONI ANNO 2025**

**PIANO FABBISOGNO 2025**

ASSUNZIONI EFFETTUATE A VALERE SULLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025			
assunzioni	impatto della spesa per il calcolo delle assunzioni	modalità di assunzione	impatto sulla capacità assunzionale
TOTALE UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE			<b>0,00</b>

**COSTO**

OPERATORE	23.635,70
OPERATORE ESPERTO	25.530,83
ISTRUTTORE	28.470,51
FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE	30.977,48

**PIANO ASSUNZIONI ANNO 2026**

**PIANO FABBISOGNO 2026**

ASSUNZIONI EFFETTUATE A VALERE SULLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2026			
assunzioni	impatto della spesa per il calcolo delle assunzioni	modalità di assunzione	impatto sulla capacità assunzionale
TOTALE UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE			<b>0,00</b>

**COSTO**

OPERATORE	23.635,70
OPERATORE ESPERTO	25.530,83
ISTRUTTORE	28.470,51
FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE	30.977,48

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2027

PIANO FABBISOGNO 2027

ASSUNZIONI EFFETTUATE A VALERE SULLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2027			
assunzioni	impatto della spesa per il calcolo delle assunzioni	modalità di assunzione	impatto sulla capacità assunzionale
TOTALE UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE			0,00

COSTO

OPERATORE	23.635,70
OPERATORE ESPERTO	25.530,83
ISTRUTTORE	28.470,51
FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE	30.977,48

ALLEGATO D DOTAZIONE ORGANICA

Categoria	Profilo professionale	Assunzioni 2025			TOTALE FABBISOGNO 2025-2027
Operatore					
Operatore totale		0			0
Operatore esperto	Collaboratore tecnico-manutentivo	3			3
	Collaboratore amministrativo-contabile	1			1
	Collaboratore amministrativo-contabile Part Time	2			2
Operatore esperto Totale		6			6
Istruttore	Istruttore di Polizia Locale	1	RIDUZIONI	AUMENTI	1
	Istruttore amministrativo	2			2
	Istruttore culturale	1			1
	Istruttore contabile	2			2
	Istruttore tecnico	1			1
Istruttore totale		7			7
Funzionario elevata qualificazione	Funzionario giuridico amministrativo	1			1
	Funzionario contabile	1			1
	Funzionario edilizia e urbanistica	1			1
	Funzionario lavori pubblici e manutenzione	1			1

	Funzionario servizi socio assistenziali	1			1
Funzionario elevata qualificazione totale		5			5
Totale complessivo		18			18
	Segretario reggente a scavalco				

## ALLEGATO E PER RAGIONERIA calcolo 557 anno 2025

	spesa media rendiconti 2011- 2013 consuntivo	Preventivo 2025	Preventivo 2026	Preventivo 2027
spese macroaggregato 101	698.591,50	731.161,19	728.761,19	729.761,19
spese macroaggregato 103	-	-	-	-
irap macroaggregato 102	45.885,25	61.180,03	60.180,03	61.180,03
altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	-	-	-	-
altre spese: da specificare (quota spesa personale)	-	-	-	-
<b>totale spese di personale (A)</b>	<b>744.476,75</b>	<b>792.341,22</b>	<b>788.941,22</b>	<b>790.941,22</b>
(-) Componenti escluse (B)	41.687,02	111.397,29	113.807,81	113.807,81
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa	<b>702.789,73</b>	<b>680.943,93</b>	<b>675.133,41</b>	<b>677.133,41</b>
(ex art.1 comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562)				

COMPONENTI ESCLUSE	triennio 2011-2013	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Categorie Protette	20.314,29	27.055,31	28.328,12	28.328,12
Comandati/distaccati/convenzione (cap entrata 3050030) – solo importi rimossi nell'anno	21.372,73	-	-	-
aumenti contrattuali 2016-2018		26.876,39	26.876,39	26.876,39
aumenti contrattuali 2019-2021		16.442,90	17.580,61	17.580,61
Fondi rimborsati in base convenzione misura Fondo PON POVERTA'		41.022,69	41.022,69	41.022,69
	<b>41.687,02</b>	<b>111.397,29</b>	<b>113.807,81</b>	<b>113.807,81</b>

## Formazione del personale

In questa sezione vengono definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria.

### A) Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono, da un lato, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione, dall'altro uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi erogati al cittadino.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e di disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

La programmazione e la realizzazione delle attività formative devono essere gestite tenuto conto delle numerose disposizioni che nel corso degli anni sono state adottate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra queste, le principali sono:

- il D.Lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra il Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione di una nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (*reskilling*) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale. Inoltre, viene precisato che ogni pubblico dipendente dovrà essere titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata ad ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24/03/2023 che fornisce "indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative", considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi resi a cittadini e imprese;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025 in cui sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA. L'intento della Direttiva è di guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni

formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici, individuare i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico.

In particolare, viene stabilito che ogni ente 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.

La direttiva intende promuovere la formazione come strumento per accrescere competenze tecniche, trasversali e manageriali dei dipendenti pubblici, creare valore pubblico garantendo che la formazione migliori i servizi offerti ai cittadini e alle imprese, contribuendo alla sostenibilità e all'innovazione. Nello specifico vengono fornite indicazioni e obiettivi specifici a cui fare riferimento che consentano di integrare la formazione per supportare le transizioni digitale, ecologica e amministrativa previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Altri obiettivi forniti dal Ministero sono l'inclusione e il potenziamento delle cosiddette *soft skills*, che consentono di rafforzare competenze di leadership, etica, inclusione e gestione del cambiamento, indispensabili per affrontare sfide globali e tecnologiche.

La direttiva individua diverse aree prioritarie progettate per sostenere le transizioni digitale, ecologica e amministrativa, e per promuovere un miglioramento complessivo delle capacità del personale pubblico, su cui deve concentrarsi la formazione nella pubblica amministrazione:

- Competenze per la Transizione Digitale;
- Competenze per la Transizione Ecologica;
- Competenze per la Transizione Amministrativa
- Competenze Trasversali;
- Competenze Specifiche di Dominio.

L'Amministrazione deve prevedere piani formativi individuali per garantire la crescita professionale e il miglioramento delle competenze di ciascun dipendente pubblico. Essi vengono sviluppati sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni formativi a livello organizzativo, professionale e individuale adattato alle esigenze specifiche del dipendente, considerando il suo ruolo, le sue competenze attuali e le necessità di sviluppo professionale. Promuove l'apprendimento continuo per mantenere aggiornate le competenze durante l'intero percorso lavorativo. I piani formativi sono collegati agli obiettivi strategici dell'amministrazione, favorendo il raggiungimento di milestone e target definiti dal PNRR. Inoltre, i risultati dei piani formativi vengono monitorati attraverso sistemi di misurazione delle performance individuali, assicurando che i risultati attesi siano raggiunti.

Elementi che dovranno essere inclusi nei piani formativi:

- Percorsi di formazione obbligatoria (es. sicurezza sul lavoro, anticorruzione);
- Moduli dedicati alle competenze trasversali (soft skills, leadership);
- Formazione tecnica e specialistica relativa al ruolo specifico del dipendente;
- Percorsi di aggiornamento sulle transizioni digitale, ecologica e amministrativa.

Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione promossi dal (e necessari per l'attuazione del) PNRR, le amministrazioni si avvalgono in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni". La formazione erogata su Syllabus, inoltre, può essere integrata in programmi di formazione proposti dalla SNA e da Formez PA, e utilizzando altre risorse dedicate e/o proprie risorse finanziarie per la progettazione e la realizzazione della formazione "in house".

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in

particolare il D.Lgs. n. 33/13 e il D.Lgs. n. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

- a) un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - b) un livello specifico, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai funzionari addetti alle diverse aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione, oltre a tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- l'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base al quale: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";
  - il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento, i Sub-responsabili, gli incaricati e il Responsabile Protezione Dati;
  - il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
    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, 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.
  - il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" il quale dispone all'art. 37 che:

"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza" con particolare riferimento a:

    - 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.

#### B) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Gli attori della formazione e quindi del presente piano sono:

- *Segretario Comunale e Responsabili di Settore*. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- *Dipendenti*. Sono i destinatari della formazione; essi vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento pre-corso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del

questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

- **Docenti.** L'Ente può avvalersi sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nei funzionari di elevata qualificazione e nel Segretario Comunale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica.

Il bilancio di previsione 2025-2027 prevede uno stanziamento complessivo pari ad € 2.400,00 per la formazione del personale, da utilizzare a seguito della rilevazione dei fabbisogni formativi.

**C) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

I dipendenti possono manifestare l'eventuale interesse per usufruire dei permessi studio di cui all'articolo 46 del CCNL 16/11/2022.

**D) obiettivi e risultati attesi della formazione:**

A seguito della rilevazione dei fabbisogni svolta in collaborazione con i Responsabili di Settore e con il Segretario Comunale e delle premesse di cui ai punti precedenti, l'Ente individua le tematiche formative per il piano del triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'Ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche indicate nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025.

Specifiche sezioni del presente Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione.

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

<b>Aree tematiche di interesse per il personale dipendente 2025-2027</b>
Anticorruzione e trasparenza
Privacy e regolamento europeo
D.Lgs. n. 36/2023 "Codice dei Contratti pubblici"
Gestione delle procedure di acquisto nel mercato elettronico
Il Codice dell'Amministrazione Digitale
La sicurezza Informatica – le Misure Minime
Codice di comportamento

Formazione obbligatoria sicurezza e primo soccorso
Il lavoro agile
Competenze di base e professionalizzanti a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa

<b>Formazione rivolta ai Responsabili di Settore e al personale che opera nelle aree con processi classificati a rischio medio e alto</b>
Pianificazione in materia Anticorruzione e Trasparenza
Affidamento lavori, servizi e forniture
Gestione dei fondi PNRR

#### E) modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula
2. Formazione presso la sede comunale
3. Convegni e seminari
4. Formazione attraverso webinar (*aderendo ai corsi proposti da IFEL, AnciVeneto, FormezPA, SNA o altro ente pubblico o privato/Società*)
5. Formazione in modalità e-learning attraverso specifiche piattaforme (*Syllabus – Dipartimento della Funzione Pubblica*)

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, l'amministrazione si è registrata sulla piattaforma "Syllabus" del Dipartimento della Funzione Pubblica (<https://syllabus.gov.it>), indicando il Segretario Comunale quale Responsabile della Formazione con il compito di individuare e abilitare i dipendenti da avviare all'attività formativa.

Sulla medesima piattaforma verranno altresì attivati ulteriori percorsi formativi, non strettamente legati allo sviluppo delle competenze digitali, cui potranno essere indirizzati i dipendenti dell'Ente, a seconda dello specifico fabbisogno formativo da soddisfare, in base a quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025.



Si dà atto che la presente Sezione è stata preventivamente trasmessa alle OO.SS a titolo di informazione con nota prot. 404 in data 24/01/2025 (art. 4 CCNL 16 novembre 2022) e che le stesse non hanno richiesto l'attivazione del confronto nei termini previsti (art. 5 CCNL 16 novembre 2022).