

PIANO DELLA FORMAZIONE 2023 - 2025

La formazione continua costituisce investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane dell'Ente. Garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, stimola la motivazione e costituisce uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla cittadinanza.

Nell'ambito della gestione del personale, l'Ente, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, oltre a garantire la formazione obbligatoria, stanziava per l'anno 2023 euro 5.000,00 e per il 2024 e 2025 euro 8.000,00. Verranno prioritariamente ricercati percorsi formativi attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali o mediante iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

La formazione professionale assume oggi una rilevanza sempre più strategica, finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. Ha sicuramente costituito un volano di accelerazione:

- la recente emergenza epidemiologica e la sperimentazione del lavoro da remoto;
- la transizione digitale in atto;
- la sempre maggiore attenzione alla sicurezza negli ambienti di lavoro;
- la necessità di ricercare costantemente il giusto equilibrio tra la trasparenza dell'azione pubblica e la tutela dei dati sensibili;
- la rigorosa attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, (PNRR) che ha favorito riflessioni sulla opportunità della costituzione di un ufficio gare unico per Ente;
- l'accresciuta consapevolezza di dover riconoscere e individuare gli indicatori di situazioni di anomalia in applicazione delle normative e gli indirizzi dell'UIF in materia di riciclaggio e di terrorismo,

Si riassumono di seguito le fonti normative, regolamentari e pattizie che introducono specifici obblighi in materia di formazione, o inquadrano ambiti del lavoro pubblico costituenti priorità strategiche per la riqualificazione o il potenziamento delle competenze. Si conferma la formazione continua necessaria a seguito della continua proliferazione e stratificazione normativa, che ha come priorità la semplificazione delle procedure per la produzione più celere ed efficace possibile dei servizi al cittadino:

- Art. 6 del D.L. 9.06.2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6.08.2021, n. 113 che consente di riqualificare e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), prevedendo tra l'altro, al comma 2 lett. b), una specifica sezione del PIAO (Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3.4 "*Piano triennale dei fabbisogni del personale*", che deve sviluppare, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati al "*raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale*";

- 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”*;
- L. 6/11/2012, n. 190 concernente *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, che all’art. 1, co. 9, lett. b) e c) prevede la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, quale misura di prevenzione della corruzione da disciplinare obbligatoriamente e programmare adeguatamente nell’ambito del PTPCT garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione. Un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità, e un livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione;
- Art. 54 commi 3 e 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021, dove le parti concordano che nel rispetto della specifica relazione sindacale del *Confronto* di cui all’art. 5, comma 3, lett. i), *“3.<>ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell’ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell’obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell’anno.”*

Le attività di formazione così individuate sono rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l’operatività dei servizi migliorandone la qualità e l’efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- *garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;*
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell’affidamento di incarichi diversi e costituzione di figure professionali polivalenti;
- *incentivare comportamenti innovativi che consentano l’ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell’ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo”*;

Il successivo art. 56 del CCNL concernente *“Pianificazione strategica di conoscenze e saperi”* stabilisce che *“Gli enti, nell’ambito di quanto previsto dall’art. 54 <>, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l’acquisizione e l’arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base”*. Infine, l’art. 55 del citato CCNL concernente *“Destinatari e processi della formazione”* stabilisce che *“Nell’ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si*

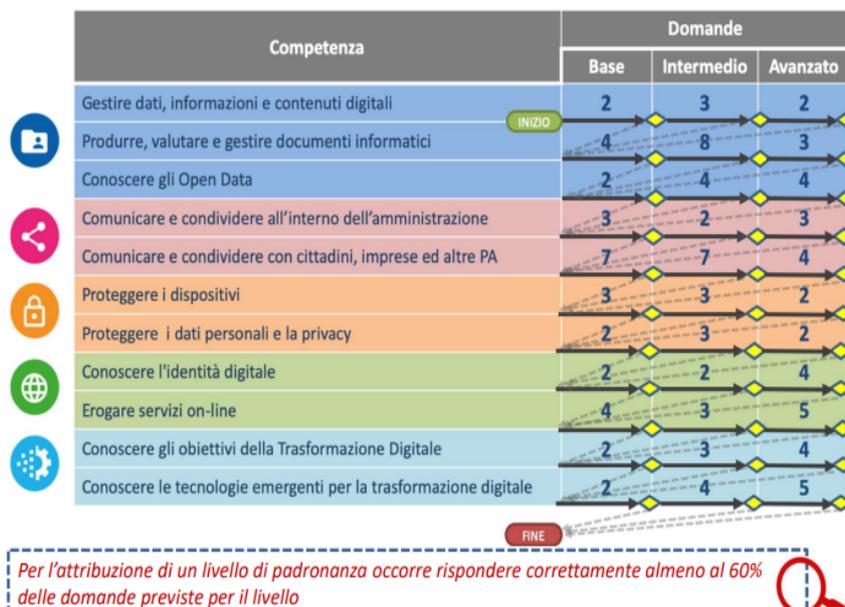
concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche”.

- art. 15, comma 5, del D.P.R. 16/04/2013, n. 62, che testualmente recita: *“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”*;
- Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, in attuazione dal 25/05/2018, il quale prevede, all'articolo 29 un obbligo di formazione a carico del Titolare del trattamento, per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati. In caso di controlli che riscontrassero l'assenza di un adeguato piano formativo, ai sensi dell'art. 83 del Regolamento privacy europeo può scattare la sanzione amministrativa pecuniaria fino a 10 milioni di euro. La formazione esterna dovrà sensibilizzare al *data security*, soprattutto quello inerente il trattamento dei dati personali, anche attraverso i sistemi informatici (Email, documenti testo e foglio di calcolo etc.) e quelli analogici. L'Ente deve conservare il materiale formativo e i relativi attestati per l'eventuale rendicontazione. La formazione interna, ai sensi dell'art. 39 del GDPR può essere svolta dal DPO. Le sanzioni pecuniarie e quelle correttive vengono erogate dal Garante. Quelle correttive possono consistere in avvertimenti al titolare o al responsabile del trattamento sul fatto che i trattamenti previsti possono violare le norme; ammonimenti al titolare o al responsabile del trattamento ove i trattamenti abbiano violato le norme; ingiunzioni al titolare o al responsabile del trattamento di soddisfare le richieste dell'interessato di esercitare i relativi diritti; ingiunzioni al titolare o al responsabile del trattamento di conformare i trattamenti alle norme, specificando eventualmente le modalità e i termini per la conformità; limitazione provvisoria o definitiva al trattamento, sospendendolo temporaneamente o vietandolo del tutto; ordine di rettifica, di cancellazione o di aggiornamento dei dati personali; revoca delle certificazioni o ingiunzione all'organismo di certificazione di ritirare le certificazioni rilasciate se i requisiti non sono soddisfatti; sanzioni amministrative pecuniarie; ordine della sospensione dei flussi di dati verso un destinatario. Le sanzioni penali sono previste dai singoli Stati membri, quelli del nostro codice penale sono: il trattamento illecito dei dati; la comunicazione e la diffusione illecita di dati personali oggetto di trattamento su larga scala; la falsità nelle dichiarazioni al garante; l'interruzione dell'esecuzione di compiti e poteri del garante; l'inosservanza dei provvedimenti del garante. Il titolare del trattamento deve in sostanza, con la formazione, dimostrare di mantenere la propria organizzazione conforme al nuovo regolamento UE sulla privacy, attraverso l'adozione di tutte le misure adeguate per la protezione dei dati personali trattati, compresa la sensibilizzazione del personale. Formazione quindi non come mero assolvimento di un obbligo, bensì come opportunità per rendere consapevoli tutti

gli operatori all'interno dell'organizzazione dei possibili rischi connessi al trattamento dei dati al fine di evitare anche i rischi di sanzioni amministrative;

- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al D.Lgs. 7/03/2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.Lgs. n. 179/2016; D.Lgs. n. 217/2017), all'art 13 *“Formazione informatica dei dipendenti pubblici”* prevede che *“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”*;
- D.Lgs. 9/04/2008, n. 81, coordinato con il D.Lgs. 3/08/2009, 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: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; 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 <> e che i dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro<>”*;
- Linee guida per il fabbisogno del personale n.173 del 27/08/2018 pubblicato sulla GU del 14/09/2022 volte ad orientare l'Ente nella predisposizione del piano del fabbisogno di personale, anche con riferimento ai fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della PA;
- Decreto *“Reclutamento”* convertito dalla legge 113 del 06/08/2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del PIAO per la parte formativa;
- Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA *“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”* (pubblicato il 10/01/22): Il Piano parte da due ambiti di intervento:
 - PA 110 e lode: grazie a un Protocollo d'intesa siglato il 7.10.2021 a Palazzo Vidoni con la Ministra dell'Università e della Ricerca e alla collaborazione della CRUI, i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. Tutte le informazioni sull'offerta formativa riservata ai dipendenti pubblici dagli altri atenei sono consultabili, e continuamente aggiornate, al link <http://www.funzionepubblica.gov.it/formazione>;

• Syllabus per la formazione digitale: dal 1/02/2022 l'Ente ha segnalato i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma <https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>. Le competenze digitali sono organizzate in 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base,



intermedio e avanzato)

In base agli esiti della valutazione iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze. L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus "Competenze digitali per la PA" (obiettivo formativo). Ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio); tuttavia, può scegliere di proseguire il percorso di miglioramento delle proprie

competenze – tenuto anche conto del fatto che il catalogo della formazione sarà progressivamente aggiornato – fino a giungere al livello di padronanza avanzato. L'obiettivo formativo previsto per i dipendenti dovrà essere conseguito entro sei mesi dall'avvio delle attività formative. Alla fine di ogni percorso sarà rilasciata una certificazione che alimenterà il fascicolo digitale del dipendente, che sarà integrato con le informazioni acquisite sul Portale inPA, contenente le informazioni sul percorso professionale di ogni lavoratore pubblico, dalla formazione alla mobilità, anche per rendere più efficace l'analisi dei fabbisogni di personale e di programmazione delle assunzioni. Alla data del 23.12.2022 risultano registrati alla piattaforma n. 41 dipendenti di cui 30 hanno eseguito il test di autovalutazione e sono stati complessivamente conclusi 69 corsi. Il monitoraggio

- il *“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”*, siglato in data 10.03.2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, prevede *“che la costruzione della 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; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata”*;

Il 24 marzo 2023, il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato la Direttiva avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".

La Direttiva, fornisce indicazioni metodologiche e operative per pianificare, gestire e valutare le attività formative dell'Ente, con particolare riferimento ai temi:

- della transizione digitale;
- della transizione ecologica;
- della formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto;
- dello sviluppo delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, alla formazione internazionale e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei.

al fine di:

- assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale garantendo a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi “specifici”, almeno 24 ore di formazione/anno;
- programmare obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa del PNRR;

- individuare obiettivi formativi di carattere generale, rivolti a tutti i dipendenti dell'Ente;
- promuovere obiettivi di performance dei dirigenti atti a promuovere la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze;

Il presente piano triennale si struttura secondo il seguente indice:

1. Rendicontazione attività formativa svolta nel biennio 2021-2022

2. - Principi della formazione

3. - Obiettivi della formazione

4. - Gli attori della formazione

5. - Dimensioni e regole di erogazione della formazione

6. - Predisposizione del piano formativo 2023-2025

7. Programma formativo per il triennio 2023-2025

1. Rendicontazione attività formativa svolta nel biennio 2021-2022

Nel biennio 2021-2022 la formazione ha interessato un congruo numero di dipendenti. Si riportano di seguito i dati che sono stati oggetto di registrazione. L'emergenza sanitaria COVID - 19 ha comportato la riduzione dei corsi in aula in presenza fino al 2021, sostituendoli con sistemi webinar o e-learning. Il personale ha fruito anche di diversi webinar gratuiti. Dall'anno 2023 aumenterà il grado di attendibilità della rendicontazione, grazie alla predisposizione di un Registro digitale della formazione condiviso con il personale incaricato di EQ e dall'anno 2024 il sistema di misurazione entrerà a regime.

Di seguito la tabella riassuntiva delle attività svolte nel biennio 2021 - 2022:

| Area tematica di formazione | 2021 | | 2022 | |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Nr partecipanti | Ore di frequenza | Nr partecipanti | Ore di frequenza |
| Giuridico-normativa generale | 1 | 16 | | |
| Servizi istituzionali | | | 78 | 117 |
| Economica Finanziaria | 2 | 26 | 3 | 40 |
| Personale | 2 | 13 | 3 | 20 |
| CED | | | | |
| Demografici | 2 | 32 | 2 | 32 |
| Tributi | 2 | 16 | | |
| Attività produttive | | | | |
| Tecnico-specialistica LLPP | 3 | 29 | 2 | 20 |
| Tecnico -specialistica Territorio | 5 | 60 | 6 | 59 |
| Servizi sociali - Turismo | 7 | 40 | | |
| Polizia locale e Protezione civile | 3 | 24 | 4 | 4 |
| Abbonamenti pa efficace, anutel, anusca, anci e anci veneto, centro studi amm.vi. | | | | |
| Anticorruzione-trasparenza | 7 | 14 | 84 | 336 |
| Responsabile TD | 3 | 12 | 1 | 28 |
| Previdenza complementare | | | 10 | 20 |

2. - Principi della formazione

Il servizio di formazione di cui al presente Piano si ispira ai seguenti principi:

1. valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
2. uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

3. continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
4. partecipazione: il processo di formazione prevederà la verifica del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
5. efficacia: la formazione deve essere monitorata, in termini di impatto sul lavoro, da parte dei responsabili dei servizi ai quali sono assegnate le risorse umane, con specifico riscontro nelle specifiche declaratorie della scheda di valutazione della performance individuale;
6. efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

3. - Obiettivi della formazione

Gli obiettivi strategici del Piano sono:

a) PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI RIQUALIFICAZIONE O POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE

In attuazione della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23.3.2023, il presente piano individua i fabbisogni formativi di carattere generale e specifici connessi alle finalità strategiche indicate nel DUP e/o a obiettivi contenuti nel Piano della performance.

B) RISORSE INTERNE ED ESTERNE DISPONIBILI E/O ATTIVABILI AI FINI DELLE STRATEGIE FORMATIVE

Si prevede di articolare le attività formative, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, come di seguito indicato:

- autoformazione per condivisione di processi di lavoro trasversali;
- corsi esterni sia in aula (seminari, convegni, giornate di studio ecc.) che con modalità e-learning (webinar ecc.) caratterizzati da un elevato grado di specializzazione per soddisfare le specifiche esigenze formative correlate alle mansioni svolte, su iniziativa dei singoli interessati;
- corsi organizzati in collaborazione con centri di formazione o con altri enti, quali in via esemplificativa e non esaustiva, Regione Veneto, ANCI, Formez, Dipartimento Funzione Pubblica mediante piattaforma Syllabus;
- percorsi formativi utili al miglioramento dell'attività lavorativa, all'acquisizione di nuove competenze sulla base dei diversi istituti contrattuali vigenti e per i percorsi di riorganizzazione dei servizi, come l'ufficio gare unico di Ente prima citato.

C) RISULTATI ATTESI DELLA FORMAZIONE

La formazione del personale rappresenta per l'Ente uno strumento per migliorare i servizi resi, con particolare riferimento a quelli rivolti ai cittadini, cambiare i comportamenti individuali e collettivi, aumentare la qualità delle prestazioni, stimolare la motivazione e favorire la diffusione delle buone pratiche. I risultati attesi dalla attività di formazione, in sede di monitoraggio del PIAO 2023 – 2025, sono i seguenti:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze a partire dalle competenze digitali necessarie per attuare i processi di semplificazione e digitalizzazione della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- incremento del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti per una migliore performance del personale coinvolto;
- sviluppo delle competenze trasversali;

- assicurare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e i funzionari responsabili di servizi;
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle n. 7 Aree;
- sostenere le misure previste dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025 - sezione 2.3 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e dal Piano Triennale per la Transizione Digitale;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specialistici per settore;
- assicurare la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività.

4. - Gli attori della formazione

Gli attori della Formazione e quindi del presente piano sono:

1. il Segretario generale preposto al servizio formazione con particolare riferimento al personale con incarico di EQ;
2. Personale incaricato di EQ. E' chiamato a rilevare il fabbisogno formativo generale e specialistico del proprio settore, individuare i singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione anche trasversali. Concorre alla stesura ed all'aggiornamento dei **Fabbisogni formativi** e del **Registro digitale della formazione posto in condivisione e modifica su DRIVE**;
3. Dipendenti. Sono i destinatari della formazione e vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la compilazione del **Questionario annuale di gradimento** rispetto a tutti i corsi di formazione anche trasversali attivati e fruiti;
4. Il C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e di corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing e/o di discriminazione;
5. Docenti. L'Ente si avvale sia di docenti esterni sia di docenti interni all'Amministrazione. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nel segretario generale e nel personale incaricato di EQ, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. Il ricorso alle docenze interne sarà promosso sia allo scopo del contenimento dei costi, sia allo scopo di valorizzare competenze qualificate sussistenti all'interno dell'Ente. La formazione viene più generalmente affidata a scuole di formazione di comprovata valenza scientifica e a docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati.

5. - Dimensioni e regole di erogazione della formazione

Gli obiettivi di sviluppo delle competenze del personale indicati nel presente Piano vengono dettagliati nel corso del triennio di validità dello stesso:

a) per macro-aree tematiche: (formazione manageriale, formazione tecnica, servizi, etc.);

b) per target di soggetti beneficiari: (formazione per neo-assunti finalizzata a favorire il loro inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo dell'Ente nonché a fornire la formazione pratica per l'utilizzo degli strumenti operativi dedicati alla gestione dei principali processi e procedimenti intersettoriali e relativi atti amministrativi come delibere, determine, classificazione d'archivio, atti di liquidazione, istanze on line, piattaforma governance per il ciclo della performance, etc.; formazione per supportare le politiche di genere; formazione rivolta a dipendenti over 50, finalizzata a superare il divario digitale; formazione finalizzata a realizzare processi di ampliamento e diversificazione delle conoscenze del personale, a seguito dei processi di innovazione; formazione per i dipendenti che svolgono in parte la loro prestazione lavorativa fuori dall'ufficio, in modalità agile o da remoto; etc.);

c) in relazione alle metodologie utilizzate – in funzione dei contenuti e dei target sopra indicati – specificando se si tratta di modalità in presenza o a distanza (formazione in aula, convegni, seminari, webinar, e-learning, smart learning, etc.).

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che la PO deve confermare, autorizzando la rinuncia.

La partecipazione alle iniziative di formazione è prevista anche per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di congrua durata, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del personale incaricato di posizione organizzativa al quale la risorsa è assegnata, comporterà l'inserimento del dipendente, laddove possibile, ad un prossimo corso avente analogo contenuto.

Nel rispetto del punto 3.1 della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24.03.2023 avente per oggetto "**Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**", a pag. 10, l'Ente assicura a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", in base alla programmazione di Piano, almeno 24 ore di formazione/anno. Il sede di prima applicazione, la soglia minima di 24 ore riguarderà la transizione ecologica e digitale e la rendicontazione dei progetti finanziati con risorse del PNRR.

6. - Predisposizione del piano formativo 2023-2025

Le proposte di formazione per il triennio **2023-2025** sono state elaborate attraverso un'analisi che tiene conto dei seguenti aspetti:

1. Analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi come evidenziate in premessa;
2. Correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione, della trasparenza,

della sicurezza sui luoghi di lavoro, sicurezza informatica, tutela dei dati personali, antiriciclaggio, transizione digitale, transizione ecologica;

3. Correlazione con il Piano Triennale per la Transizione al Digitale (PTTD);
4. Eventuale rilevazione dei bisogni formativi, finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale.

7. Programma formativo per il triennio 2023-2025

Il Segretario generale, in collaborazione con il personale incaricato di EQ, ha individuato i fabbisogni formativi in materia di anticorruzione, trasparenza, antiriciclaggio e le altre tematiche formative per il piano del triennio 2023-2025, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente egue opportunità di partecipazione alle iniziative formative. La dotazione organica dell'Ente è riportata alla sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del PIAO 2023 – 2025.

I fabbisogni formativi in materia di sicurezza sul lavoro verranno individuati dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione e i fabbisogni in materia di GDPR-Regolamento generale sulla protezione dei dati sono individuati dal DPO. Il programma formativo viene aggiornato ogni anno in sede di predisposizione del PIAO, riportando gli esiti del monitoraggio dei risultati attesi riferiti all'anno precedente.

AREE DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA

| Area tematica | Programma | Destinatari | Frequenza | Ore annue presunte | N. dipendenti | Metodo | Esito |
|--|---|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------|
| Sicurezza sui luoghi di lavoro | Formazione addetti primo soccorso | ADDETTI | 2023 - 2025 | 12 | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | |
| | Formazione addetti antincendio | ADDETTI | 2023 - 2025 | 8 | Individuato dal RSPP | Sede RSPP | |
| | Aggiornamento/formazione addetti antincendio | ADDETTI | 2023 - 2025 | Individuate dal RSPP | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | |
| | Aggiornamento/formazione addetti primo soccorso | ADDETTI | 2023 - 2025 | Individuate dal RSPP | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | |
| | Formazione generale e specifica sulla sicurezza sui luoghi di lavoro sulla base di quanto stabilito dall'accordo Stato Regioni 221/ES.R del 21/12/11 – per neoassunti e altri collaboratori | ADDETTI | 2023 - 2025 | 6 | Individuato dal RSPP | Videoconf. | |
| | Aggiornamento annuale RLS | RLS | 2023 - 2025 | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | |
| | Aggiornamento periodico uso Defibrillatori | Personale preposto | 2023 - 2025 | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | |
| | Corso di Formazione per Dirigenti- Aggiornamento (Accordo Stato – Regioni del 21 dicembre 2011) | EQ | 2023 - 2025 | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | e-learning | |
| | Corso di Formazione per Preposti Base (Accordo Stato – Regioni del 21 dicembre 2011) | Personale preposto | 2023 - 2025 | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | |
| | Corso di Formazione per Preposti - Aggiornamento (Accordo Stato – Regioni del 21 dicembre 2011) | Personale preposto | 2023 - 2025 | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | |
| Formazione specifica per lavoratori a Rischio Basso - Aggiornamento (Accordo Stato – Regioni del 21 dicembre 2011) | Personale Rischio Basso | 2023 - 2025 | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | | |
| Formazione specifica per lavoratori a Rischio Medio - Aggiornamento (Accordo Stato – Regioni del 21 dicembre 2011) | Personale preposto Rischio Medio | 2023 - 2025 | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | Individuato dal RSPP | | |
| Anticorruzione e trasparenza (integrata da quanto previsto dall'art. 4, comma 7, D.L. 30.04.2022, n. 36, convertito, con | Aggiornamento annuale obbligatorio sui temi dell'anticorruzione, etica, legalità pubblica, codice di comportamento e trasparenza, con argomenti da individuare in base alle misure specifiche adottate per fronteggiare i rischi. | Tutti i settori | 2023 - 2025 | 2 | Individuato dal RPCT | Individuato dal RPCT | |

COMUNE DI ODERZO – PROVINCIA DI TREVISO

| | | | | | | | |
|--|--|--|-----------|------|--|---|--|
| modificazioni , dalla L. 29.06.2022, n. 79 (PNRR 2). | | | | | | | |
| Etica pubblica e coportament o etico d.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 e art. 54 comma 7 del D.Lgs. 30.03.2001n. 165. | Formazione obbligatoria, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale | Tutto il personale | 2023 | 1 | Tutto il personale | Individuat o dal Segretario comunale | |
| Pari opportunità, benessee organizzativo , contrasto alle discriminazio ni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro | Formazione specifica sulle materie di competenza del CUG, | Tutto il personale effettivo e supplente del CUG | 2024 | 3 | Tutto il personale effettivo e supplente del CUG | Individuat o dal Presidente | |
| PNRR | Il processo di attuazione del PNRR: rendicontazione, monitoraggio, controlli, sanzioni | Tutti i settori | 2023 | 5 | 4 | Autoforma zione | |
| Transiz. digitale | Formazione specifica per i procedimenti telematici dello sportello funzionale | Tutti i settori | 2023-2025 | 2 | almeno14 (2 dipendenti per Servizio) | Individuat o dalla Ditta incaricata | |
| | Regole tecniche di fascicolazione | Tutti i settori | 2023 | 2 | Almeno 7 (1 dipendente per servizio) | Individuat o da EQ AA.GG. | |
| | Dematerializzazione dei procedimenti | | 2023 | 1 | Almeno 7 (1 dipendente per servizio) | Individuat o dalla Ditta incaricata | |
| Codice dei contratti | Formazione Responsabile Unico di Progetto (art. 15 co. 7 D.Lgs 36/2023) | Tutti i settori | 2023 | 4 | 14 | Individuat o da EQ sentito il segretario comunale | |
| | Formazione di base e specialistica per la qualificazione come stazione appaltante della Struttura Organizzativa Stabile (Ufficio gare) Tabella A unita all'allegato II.4 del D.lgs. 36/2023 e FAQ ANAC | Almeno tutti i componenti della SOS | 2023-2024 | 4+30 | 4 | Sulla base del provvedimento di costituzio ne della SOS | |
| Antiriciclaggi o | "Quaderni dell'antiriciclaggio" di settembre 2022. Monitoraggio degli indicatori di anomalia 9-10-49-18 | EQ e Preposti | 2023-2024 | 3 | EQ e Preposti | Individuat o dal resp delle comunica z. Antiricicl. | |

COMUNE DI ODERZO – PROVINCIA DI TREVISO

| Polizia urbana | Esercitazioni annuali obbligatorie per il mantenimento della certificazione al maneggio e uso dell'arma | Personale preposto | 2023 - 2025 | Individuate dal Comandante | Individuate dal Comandante | Individuate dal Comandante | |
|---|---|-----------------------------|-------------|----------------------------|---|--|-------|
| AGGIORNAMENTO | | | | | | | |
| Area tematica | Programma | Destinatari | Frequenza | Ore annue minime | N. dipendenti | Metodo | Esito |
| Diritto amministrativo | Principio di responsabilità (art.28 Cost.), Principio di buon andamento e imparzialità (art. 97 Cost.) Atti e provvedimenti amministrativi. | Tutto il personale | 2024 | 4 | Priorità per i nuovi assunti | Individuate dal segretario generale | |
| Sistema unico di contabilità economico-patrimoniale, basato sul principio ACCRUAL (Riforma 1.15 del PNRR) | Completamento, entro il primo trimestre del 2026, del primo ciclo di formazione del personale contabile. | Personale contabile | 2025 | Come da portale Accrual | Individuati dal Gestore della formazione | Previa nomina del Gestore della formazione che registra sul portale il Responsabile della formazione (se diverso) e gli Operatori contabili | |
| Programmazione e controllo | Aggiornamento teorico-pratico sul processo di programmazione e controllo (definizione obiettivi, indicatori, misurazione) | Personale di EQ | 2023 | 1 | Priorità per i nuovi assunti | Individuate dal segretario generale | |
| | Formazione manageriale sulle tecniche di gestione del personale, comportamento organizzativo, valutazione, leadership, stress lavoro - correlato, benessere organizzativo | Personale di EQ | 2023 - 2025 | 4 | Personale di EQ | Individuate dal segretario generale | |
| Giuridico-normativa generale | Normativa inerente ai servizi assegnati | Tutto il personale | 2023-2025 | 4 | Personale di EQ e collaboratori da questi individuati | Sulla base dell'offerta di mercato | |
| Servizi istituzionali | Assistenza alle sedute degli organi collegiali – Cerimoniale – Affari generali | Resp. AAGG e Vicesegretario | 2024 | 2 | 3 | Sulla base dell'offerta di mercato | |
| Economica Finanziaria | Normativa inerente ai servizi assegnati | SETTORE | 2023 - 2025 | 15 | 5 | Individuate da EQ competenti e per materia | |
| Personale | Fabbisogno personale – Reclutamento – Rapporti sindacali | SETTORE | 2023 - 2025 | 6 | 3 | Individuate da EQ competenti e per materia | |

COMUNE DI ODERZO – PROVINCIA DI TREVISO

| | | | | | | | |
|------------------------------------|--|-------------------------------------|-------------|-------------------------------|-------------------------------------|--|--|
| Sito web istituzionale | Corso di aggiornamento redattori e amministratori | Personale preposto | 2023 - 2025 | 3 | 14 (due per Servizio) | Sulla base dell'offerta di mercato | |
| CED | Cybersecurity – Open Data – Interoperabilità - cloud | SETTORE | 2023 - 2025 | 6 | 2 | Sulla base dell'offerta di mercato | |
| Demografici | Servizi on line | SETTORE | 2023 - 2025 | 6 | 3 | Sulla base dell'offerta di mercato | |
| Tributi | La riscossione ordinaria e coattiva delle entrate comunali | SETTORE | 2023 - 2025 | 6 | 3 | Individuato da EQ competente e per materia | |
| Tributi | La nuova Piattaforma Notifiche Digitali degli atti pubblici (PND) | SETTORE | 2023-2025 | 2 | 3 | Individuato da EQ competente e per materia | |
| Attività produttive | SUAP | SETTORE | 2023 - 2025 | 6 | 4 | Individuato da EQ competente e per materia | |
| Tecnico - specialistica LLPP | Nuovo codice dei contratti | RUP e Personale preposto | 2023 - 2025 | 6 | 7 | individuato da EQ competente e per materia | |
| Tecnico - specialistica Territorio | Toponomastica | SETTORE | 2023 - 2025 | 6 | 3 | Individuato da EQ competente e per materia | |
| Servizi sociali | Terzo settore – Assistenza – Benefici economici a persone fisiche e giuridiche | SETTORE | 2023 - 2025 | 6 | Individuato da EQ | Individuato da EQ | |
| Polizia locale e Protezione civile | Unità cinofila | Addestratore | 2023 - 2025 | 3 | 1 | 2023 - 2025 | |
| | Sicurezza pubblica | Personale individuato da Comandante | 2023 - 2025 | 15 | Personale individuato da Comandante | Individuato da Comandante | |
| Segretario comunale | L2- MOOC Accountability ed.2 | | 2023 | 6 fuori dall'orario di lavoro | 1 | E-learning | |

Nel corso di validità del presente Piano si cercherà di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche realizzate presso i singoli settori, anche in collaborazione con il personale incaricato di EQ. Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.