

**PIANO DELLA FORMAZIONE DEL
PERSONALE TRIENNIO 2025 – 2027**



Provincia di Padova

SETTORE RISORSE UMANE

**PIANO DELLA FORMAZIONE DEL
PERSONALE
TRIENNIO 2025-2027**

1 – Premessa

La riforma della pubblica amministrazione, prevista nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, si basa in misura rilevante sullo sviluppo del capitale umano. L'importanza di tale tema è sottolineata nelle recenti direttive del Ministro della Funzione Pubblica del 23 marzo e del 28 novembre 2023, che riservano particolare attenzione proprio alla formazione dei dipendenti pubblici. Il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni e, quindi, per incrementare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Gli stessi principi vengono ribaditi anche nella Direttiva adottata dal Ministro Zangrillo il 16 gennaio u.s. avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

Nella medesima direzione si collocano le previsioni contenute nei contratti collettivi nazionali stipulati negli ultimi anni. Il capo V del titolo IV del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022 sottolinea la primarietà del ruolo della formazione, illustrando i principi generali e le finalità che la presiedono, individuando i destinatari e i processi della medesima e fornendo altresì specifiche indicazioni in ordine alla pianificazione strategica di conoscenze e saperi, tra i quali rivestono particolare rilevanza l'etica pubblica, l'arricchimento delle competenze digitali, l'acquisizione di nuove competenze e riqualificazione finalizzata anche al monitoraggio della *performance* individuale nonchè la formazione finalizzata a prevenire situazioni di rischio per la sicurezza e/o atti di violenza.

Nel capo V del titolo III del CCNL dirigenti e segretari dell'area Funzioni Locali sottoscritto il 16/07/2024, viene ugualmente riconosciuto il ruolo primario della formazione, quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

Le norme contrattuali stabiliscono che, al finanziamento delle attività di formazione è destinata una quota annua non inferiore all'1% del monte salari del personale dipendente.

Le stesse piattaforme per i rinnovi contrattuali prevedono un insieme di misure volte a rafforzare le attività di formazione e al loro apprezzamento in termini di sviluppo retributivo e di carriera dei dipendenti.

Per molti anni si è assistito a politiche che hanno portato la Pubblica Amministrazione ad assumere la reputazione di "ostacolo" allo sviluppo. Il blocco del *turn over* ha non solo impoverito le dotazioni di risorse umane degli enti, bensì altresì le esperienze (nel senso della memoria storica). La sovrapposizione di normative emergenziali e non programmatiche ha determinato confusione gestionale e di ruoli. La proliferazione dei controlli formali nel lavoro pubblico ha condotto ad un calo della *performance* dei dipendenti. I limiti di spesa applicati alla formazione hanno fatto sì che la medesima assumesse il connotato di mero addestramento per l'applicazione di nuove norme anziché essere considerata strumento di crescita. In questo momento il personale della Pubblica Amministrazione è l'epicentro di grandi trasformazioni spinte dalle nuove tecnologie, quali la digitalizzazione e l'evoluzione dei modelli organizzativi.

E' tangibile l'attenzione crescente al tema delle competenze, cioè l'insieme di conoscenze, esperienze, abilità e attitudini, che può portare al cambiamento di approccio dell'azione amministrativa pubblica, da mera esecutrice di adempimenti a sostenitrice e curatrice di processi che guardano ai risultati.

Oggi viene richiesto un cambio di marcia e di approccio culturale, che comporta il mutamento del modo di considerare la formazione: da adempimento obbligatorio (o strumento di addestramento per applicare nuove norme) a investimento per il futuro miglioramento dei processi e delle azioni amministrative; la formazione deve essere letta come strumento di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti. L'accompagnamento al *turn over* deve avvenire tramite azioni di *mentoring* e archiviazione/conservazione delle competenze (basate sulle esperienze). Si rileva la crescita dell'attenzione verso le *soft skill*, intese come capacità trasversali che facilitano il lavoro in rete e l'approccio sistemico; si diffonde l'orientamento al miglioramento continuo e alla crescita della motivazione e dell'identità del dipendente pubblico, la cui *mission* deve essere finalizzata al benessere della collettività.

Nella prospettiva di un rafforzamento strutturale dell'Ente, il presente Piano di formazione del personale – parte integrante del più ampio Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – delinea le politiche di sviluppo ed evoluzione delle risorse umane, quali presupposti indispensabili per il miglioramento continuo della qualità dei servizi da erogare a cittadini e imprese.

Investire nella formazione dei singoli dipendenti costituisce un fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

2 -La ricognizione dei fabbisogni e gli obiettivi del Piano

Come già in passato, nella definizione del documento di programmazione della formazione, la Provincia di Padova farà riferimento agli obiettivi di sviluppo del capitale umano previsti dal PNRR e, in particolare, dalle direttive ministeriali citate in premessa, agli obiettivi strategici dell'Ente connessi al ciclo della *performance*, come definiti nel PIAO, agli obblighi formativi imposti dalle normative vigenti, a obiettivi determinati dall'esigenza di formare il personale su novità normative e tecniche, a obiettivi di sviluppo professionale e potenziamento delle competenze del personale rilevati attraverso un'analisi dei fabbisogni e agli obiettivi formativi espressi in una specifica richiesta formulata dalle singole strutture organizzative dell'Ente.

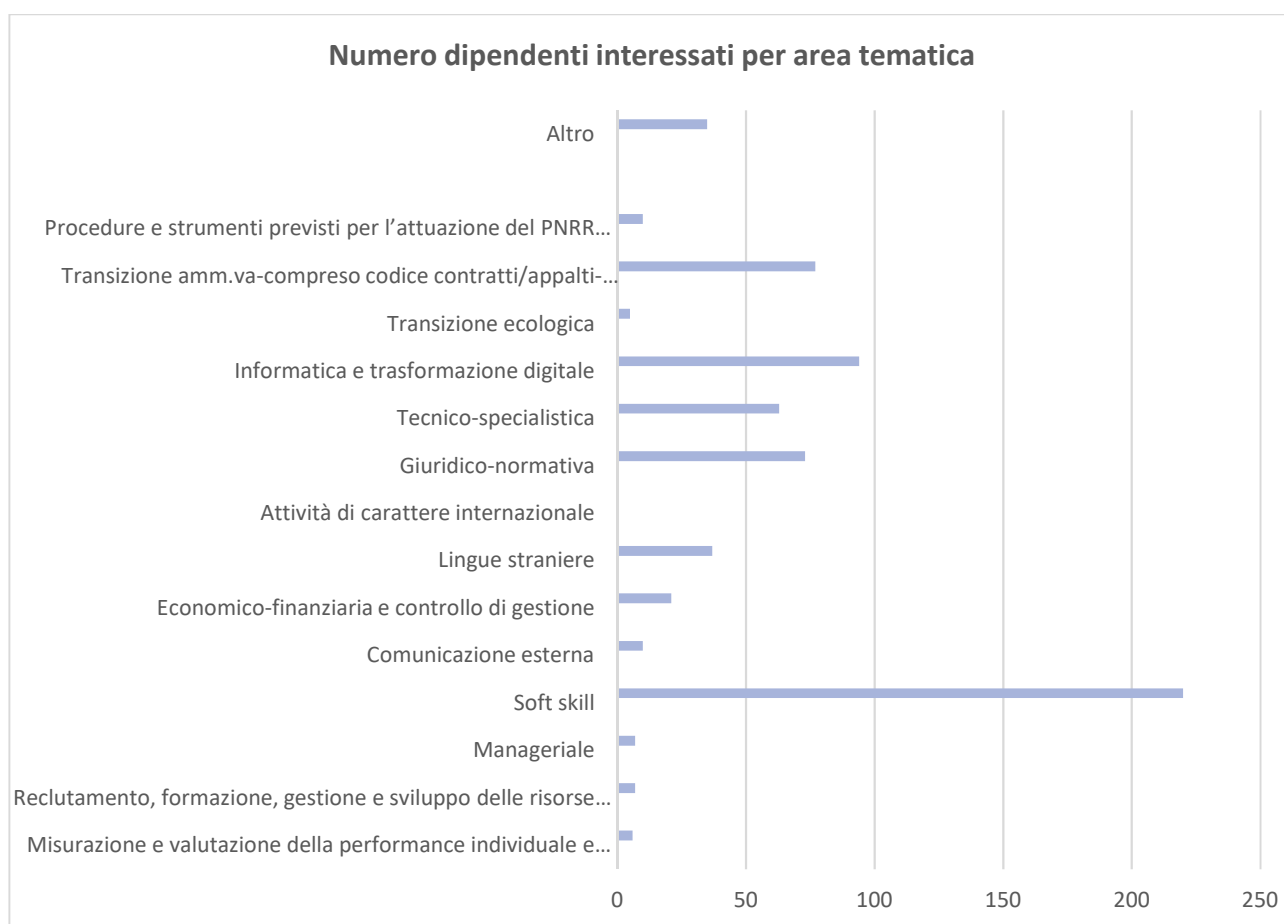
Il Settore Risorse Umane ha proposto una rilevazione dei fabbisogni formativi basata sulla compilazione di una scheda di rilevazione per area tematica e ha chiesto altresì di indicare quanti e quali fossero i dipendenti destinatari degli interventi formativi richiesti, in modo da condurre di fatto alla compilazione da parte dei dirigenti di veri e propri piani "individuali".

Le aree tematiche proposte sono quelle indagate con il monitoraggio ministeriale di maggio/giugno 2024 ovvero: gestione e sviluppo del lavoro agile, misurazione e valutazione della *performance* individuale e organizzativa; reclutamento, formazione, gestione e sviluppo delle risorse umane; manageriale; *soft skill*; comunicazione esterna; area economico-finanziaria e controllo di gestione; attività di carattere internazionale; giuridico-normativa; tecnico-specialistica; lingue straniere; procedure e strumenti previsti per

l'attuazione del PNRR e programmi di investimento pubblici (sistema di monitoraggio ReGis<; rendicontazione progetti; attuazione delle circolari MEF, ecc.); transizione amministrativa- codice contratti/appalti - riforme e innovazioni amministrative promosse dal PNRR; Informatica e trasformazione digitale; transizione ecologica; altro.

L'analisi dei dati raccolti ha evidenziato, tra tutte le aree tematiche proposte, quelle risultate di maggiore interesse e pertanto "preferite" per le unità organizzative interpellate.

In particolare si sottolinea che assumono una rilevanza trasversale le aree riguardanti la materia del Codice Appalti in tutti i suoi aspetti e in tutte le sue applicazioni, la conoscenza della lingua inglese, le cosiddette soft-skill, l'apprendimento e l'approfondimento delle norme di diritto amministrativo, l'informatica e la digitalizzazione e le possibili applicazioni dell'Intelligenza Artificiale.



Il presente Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

1. soddisfare i fabbisogni formativi e di aggiornamento dei singoli dipendenti, preparandoli a svolgere efficacemente le proprie mansioni;
2. sostenere l'introduzione di innovazioni e di miglioramenti all'interno dell'Amministrazione;
3. utilizzare efficacemente le tecnologie e gli strumenti ICT (*Information and Communications Technology*) rispondenti alle mutate modalità di erogazione dei servizi;
4. accrescere il livello generale di *accountability* ovvero il senso di responsabilità e di fiducia;

5. sviluppare, in linea con il ruolo organizzativo ricoperto, la crescita delle:

- competenze strategiche, identificate in quelle manageriali;
- competenze trasversali, comuni a tutto il personale;
- competenze tecnico-specialistiche;
- competenze legate alla promozione del benessere organizzativo nell'Ente.

L'obiettivo ultimo è quello indicato dalle recenti direttive ministeriali ovvero incrementare le opportunità formative a disposizione dei dipendenti e dei dirigenti e promuoverne la fruizione consapevole e motivata, in una prospettiva di innovazione e di progressivo efficientamento delle attività della pubblica amministrazione.

Di seguito una rassegna delle tematiche di formazione prioritarie e strategiche per l'Ente nel triennio di riferimento.

LEADERSHIP E SOFT SKILL: Competenze Trasversali per il personale non dirigente e dirigente - Formazione *manageriale*

La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 in materia di *performance* individuale, al paragrafo 5 "La Formazione e il capitale umano", richiama il modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale approvato con il Decreto Ministeriale del 28/06/2023, quale riferimento per definire percorsi formativi finalizzati a sviluppare le competenze trasversali articolate nelle 4 aree ivi previste: "Capire il contesto pubblico", "Interagire nel contesto pubblico", "Realizzare il valore pubblico", "Gestire le risorse pubbliche" e secondo tre livelli di indicatori comportamentali definiti in base al grado di complessità dell'espressione della competenza e del proprio ruolo (minore complessità-ruolo operativo, media complessità-istruttori, elevata complessità-funzionari).

La stessa direttiva indica la necessità di prevedere la partecipazione dei dirigenti ad iniziative di formazione destinate a rafforzare le competenze trasversali (cosiddette *soft skills*, per le quali si fa riferimento al Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 ottobre 2022 che approva le Linee Guida per l'Accesso alla Dirigenza), le competenze relative alla valutazione della *performance*, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti nonché le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea con le finalità del PNRR.

In questo ambito la Provincia prevede di far luogo nel 2025 ad un percorso formativo di 24 ore dedicato al personale dirigenziale che riguardi la gestione manageriale dei collaboratori come fonte di benessere oltre che di efficienza lavorativa.

Per quanto riguarda il restante personale, si è in attesa che vengano resi disponibili alcuni già annunciati contenuti della piattaforma Syllabus aventi ad oggetto proprio l'argomento delle *soft skill*. Dagli uffici è pervenuta richiesta di affrontare aspetti chiave per il perseguimento di relazioni interpersonali soddisfacenti e per una migliore gestione di situazioni di *stress* e di conflitto sul luogo di lavoro.

Con riguardo ai concetti di *management* pubblico, di *managerialità* nell'organizzazione del lavoro e di pianificazione strategica (che rappresenta ai sensi dell'art. 12 del DPCM 132/2022, formazione obbligatoria), è stata promossa la partecipazione di dipendenti dell'Ente al percorso proposto da IFEL "Programmazione e controllo nella PA".

FORMAZIONE PER NUOVI ASSUNTI

Dato il rilevante numero di nuovi assunti dell'ultimo biennio, è indispensabile riconoscere valenza strategica alla formazione dedicata a tale personale, con gli obiettivi di favorirne l'integrazione, di infondere in loro la cultura organizzativa e il senso di appartenenza. E' opportuno avvalersi di tutti gli strumenti disponibili per accelerare il processo di inserimento e il raggiungimento dell'autonomia dei neo assunti. Al contempo è auspicabile poter sfruttare la portata innovatrice e la motivazione delle nuove leve anche al fine di ripensare in termini di efficientamento i processi organizzativi. Garantire a ciascuna risorsa l'acquisizione delle competenze adeguate e necessarie all'adempimento delle proprie funzioni genera:

1. una maggiore soddisfazione lavorativa;
2. un migliore impegno organizzativo;
3. alti livelli di *performance*;
4. una drastica diminuzione del "disingaggio" e del *turnover*.

La recente normativa contrattuale ed altresì le piattaforme per i rinnovi contrattuali prevedono espressamente gli strumenti dell'*Age Management* e del *Mentoring* ovvero il fatto che i dipendenti per così dire "anziani" supportino e affianchino quelli di nuova nomina, formandoli e trasferendo loro competenze e conoscenze, nella prospettiva del mantenimento delle stesse ma altresì di uno scambio generazionale con valenza di mutuo arricchimento. Sarà pertanto anche ricorrendo a questo che si agevolerà il processo di *on boarding* del nuovo personale.

E' comunque intendimento dell'Amministrazione avvalersi della formazione in auto apprendimento proposta per i neo assunti da IFEL, in particolare per le materie relative a Bilancio e Contabilità e ad Atti e Procedimenti Amministrativi. Si tratta di formazione di qualità a costo zero.

SVILUPPO COMPETENZE DIGITALI: Informatica e Digitalizzazione

Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), al comma 1 dell'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" stabilisce 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.". Viene inoltre stabilito che le citate politiche di formazione siano altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale.

La richiesta di formazione in questo ambito è trasversale a tutti gli uffici e, oltre a riguardare in generale l'uso delle ICT (Information and Communications Technology), coinvolge l'addestramento all'utilizzo degli applicativi in dotazione all'Ente.

Si evidenzia altresì un trasversale interesse per approfondire le possibilità di utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nella Pubblica Amministrazione.

Nel corso del triennio 25/27, sarà cura dell'Ufficio formazione reperire, promuovere e progettare iniziative in questi ambiti.

Nel corso del 2025, l'Ente dovrà proseguire nel promuovere la formazione prevista dalla Piattaforma Syllabus. L'adesione all'iniziativa risale al 2022 e ad oggi risulta che almeno il 72% dei dipendenti iscritti alla piattaforma

abbia raggiunto l'obiettivo del miglioramento del proprio livello di conoscenza per almeno 8 delle 11 competenze in questione. Da indicazione ministeriale, entro l'anno 2025, la percentuale di dipendenti che avrà raggiunto l'obiettivo formativo in questione, dovrà essere pari almeno al 75%.

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA: Appalti pubblici

Con l'adozione del Decreto Legislativo 36/2023, è stata attuata l'attesa riforma del Codice degli appalti.

L'art. 15, comma 7, del citato decreto stabilisce che "Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in coerenza con il programma degli acquisti di beni e servizi e del programma dei lavori pubblici di cui all'articolo 37, adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture.". La formazione in materia di contratti pubblici assume pertanto la connotazione dell'obbligatorietà.

Rilevanti attività formative in questa materia sono state attuate nell'anno 2023, al momento di prima applicazione delle nuove norme, ed altresì nell'anno 2024, con particolare riferimento agli aspetti applicativi concernenti l'entrata in vigore della digitalizzazione degli appalti. Si è altresì provveduto a rendere note e a promuovere le iniziative formative gratuite rese disponibili in questa materia dalla Piattaforma Syllabus nonché da IFEL.

In relazione alle richieste pervenute, è necessario dare continuità anche per l'anno 2025 alle attività di formazione già svolte, poiché la complessità, la vastità e la continua evoluzione degli argomenti contemplati dalla materia in questione richiedono costante aggiornamento e approfondimento.

Anci Veneto ha in calendario per fine gennaio 2025 un evento formativo di taglio pratico-operativo in materia di Codice Appalti, nonché successivi incontri su specifici argomenti attinenti, ai quali potranno partecipare i dipendenti provinciali interessati.

E' stato di recente approvato il testo definitivo del cosiddetto correttivo del Codice Appalti ovvero di una prima riforma dello stesso, con la conseguente necessità di ulteriore aggiornamento. In proposito gli uffici interessati sono stati informati di un *webinar* organizzato da AnciNext intitolato "Correttivo Appalti tra novità e tutele per i lavoratori", che si è svolto il 17 dicembre, al quale seguirà un ulteriore *webinar* previsto per febbraio 2025. E' in programma altresì un corso gratuito sull'argomento "correttivo appalti" da organizzare con Anutel.

Dopo la formazione sull'argomento BIM (*Building Information Modeling*) svolta nel 2023, con 11 lezioni svolte, alle quali hanno partecipato 15 dipendenti, viene ribadita l'esigenza di un ulteriore aggiornamento normativo in materia e viene richiesto altresì un percorso di formazione e certificazione per la figura di BIM Manager (art. 1, commi 2, 3, 4 dell'Allegato I.9 del D.Lgs. 36/2023).

Per questi interventi come per gli altri in materia di appalti, si sottolinea la possibilità di valutare l'utilizzabilità delle risorse accantonate ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 36/2023.

VALORI PROPRI DEL SISTEMA CULTURALE: Pari opportunità, benessere organizzativo, rimozione delle discriminazioni, inclusione e contrasto alla violenza contro le donne

Come indicato nel Piano delle Azioni Positive, tra le azioni da promuovere, che coinvolgano non solo il Comitato Unico di Garanzia bensì il maggior numero possibile di dipendenti, si rileva l'attività di formazione che abbia ad oggetto l'approfondimento del ruolo del medesimo Comitato, gli istituti di conciliazione

vita/lavoro, il benessere organizzativo, le pari opportunità, l'utilizzo del linguaggio di genere, le discriminazioni sui luoghi di lavoro, ecc.

In ossequio alle indicazioni contenute nella direttiva ministeriale del 29 novembre 2023 avente ad oggetto "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" e, in continuità con l'intervento formativo attuato nel 2024, "Condividere saperi di genere nel contesto post-pandemico: giustizia sociale e cura del futuro", grazie all'iniziativa dell'Università e del Comune di Padova, la Provincia si impegna ad organizzare e promuovere, nell'ambito della formazione obbligatoria sui temi dell'etica pubblica, cicli formativi da sviluppare a seguito dell'adozione di Linee guida nazionali di cui all'art. 6 della legge 168/2023, finalizzati alla conoscenza e all'individuazione delle varie forme di violenza contro le donne e dei suoi segnali predittivi nonché degli istituti attivabili per contrastare il fenomeno, delle misure di sostegno economico, sociale e lavorativo e infine alla promozione di buone pratiche in materia.

Di recente è stata promossa la partecipazione del Presidente e dei componenti del CUG alla formazione proposta da Syllabus intitolata "RIFORMA MENTIS" in materia di discriminazioni e molestie sul luogo di lavoro. E' stata inoltre pubblicizzata in Intranet la formazione ugualmente presente in Syllabus, intitolata a "La Cultura del rispetto". L'invito a partecipare a questa iniziativa è esteso a tutti i dipendenti dell'Ente ed è garantita la fruibilità anche per non udenti e non vedenti.

In questo ambito dedicato alla diffusione della cultura dell'inclusione e delle diversità e del contrasto agli stereotipi di genere e a ogni forma di discriminazione, si colloca l'obiettivo di curare l'accessibilità alla formazione come garanzia di inclusione del personale disabili. Il principio di tutela dei diritti delle persone con disabilità è tema centrale del recente decreto legislativo 222/2023 recante "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227", che ha riscritto alcune norme del decreto legislativo 150/2009 riguardanti la *performance* e i suoi obiettivi.

Riveste pertanto particolare rilevanza il compito di organizzare la formazione necessaria ad assicurare l'effettivo svolgimento dei compiti assegnati adeguando la modalità di fruizione della formazione stessa alle singole esigenze anche connesse a particolari disabilità. Particolare attenzione sarà riservata alla formazione del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

TRANSIZIONE ECOLOGICA e salvaguardia ambientale

Si reputa necessario sensibilizzare e responsabilizzare il personale dipendente rispetto alle buone pratiche di promozione del risparmio energetico e ai cosiddetti "principi di sostenibilità", alla necessità di promuovere e attuare politiche sostenibili e di governare la sostenibilità.

Dopo avere, nell'anno 2024, promosso la formazione in materia di Comunità Energetiche Rinnovabili, fonti di energia rinnovabile, gestione delle configurazioni di autoconsumo, si proseguirà nel triennio a venire con l'approfondimento del DM 434/2024 (Piano Nazionale di adattamento ai cambiamenti climatici) e, nell'ambito degli strumenti posti a salvaguardia dell'ambiente, con l'aggiornamento in tema di VIA, VAS, VINCA e AIA richiesto dalla recente approvazione della disciplina regionale di riferimento avvenuta con l'adozione della LR 12/2024.

FORMAZIONE GIURIDICO-NORMATIVA E TECNICO-SPECIALISTICA

Al fine della professionalizzazione nel ruolo di ciascun dipendente, è imprescindibile la formazione in materia giuridica, che consente di approcciarsi alle attività di lettura, comprensione e applicazione delle regole che disciplinano una certa materia, nonché quella specifica/settoriale ovvero propria di un determinato ambito/settore tecnico di svolgimento del lavoro.

Questi tipi di formazione rendono un individuo capace di svolgere una determinata attività e sviluppano la consapevolezza del proprio ruolo e delle competenze che lo caratterizzano.

L'Ufficio Formazione dell'Ente dedicherà, come sempre fatto in passato, ampia attenzione alle richieste presentate in questi ambiti, avvalendosi dell'acquisto di abbonamenti dalle varie case di formazioni presenti sul mercato oltre che organizzando, ove possibile, corsi *in house* ed iscrivendo i dipendenti alle iniziative di interesse di volta in volta segnalate.

INIZIATIVE APERTE A E IN COLLABORAZIONE CON ENTI DEL TERRITORIO

Tra gli obiettivi che l'Ente intende realizzare nel corso del triennio 2025-2027, si mantiene quello di realizzare iniziative formative su argomenti di particolare rilevanza, la cui partecipazione sia aperta in modalità gratuita anche ad altri enti, nell'ottica di dare attuazione al ruolo spettante alla Provincia nell'ambito delle funzioni di assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali e di creare una rete di relazioni che coinvolga con finalità propositive e fattive più realtà.

Nel 2025, si attuerà un'iniziativa formativa aperta agli enti del territorio, che avrà riguardo all'innovazione della disciplina delle pensioni di cui alla Legge di Bilancio 2025. Si intende altresì vagliare la possibilità di organizzare un intervento formativo in materia di nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali, qualora lo stesso venga, come pare, sottoscritto nei prossimi mesi. Parimenti sarà aperta anche agli altri enti provinciali, la partecipazione ad una giornata formativa sulle novità normative in materia di VINCA (Valutazione di Incidenza Ambientale), che è pure tra i programmi del 2025.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

L'Ente è tenuto per legge a erogare ai propri dipendenti la formazione in determinate materie.

E' obbligatoria per legge la formazione in materia di anticorruzione, trasparenza e Codice di Comportamento (Legge 190/2012, D.Lgs. 33/2013, DPR 62/2013) da destinare a tutti i dipendenti. E' inoltre previsto specifico approfondimento da dedicare ai dipendenti assegnati ad uffici esposti a maggiore rischio corruttivo (contratti e appalti, affidamenti, assunzioni). Quest'ultimo tipo di formazione sarà affidata, nel 2025, ad un formatore interno, mentre la restante parte destinata a tutti i dipendenti potrà essere svolta attraverso i contenuti presenti nella piattaforma Syllabus o avvalendosi della formazione proposta in materia da Anci Veneto.

E' obbligatoria altresì la formazione in materia di difesa e tutela della privacy (D.Lgs. 196/2003, RGPD 2016/679), che sarà svolta dal DPO incaricato e quella prevista dal D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii. (Codice Amministrazione Digitale).

Ai sensi della vigente normativa (D.Lgs. 81/2008 e Accordo Stato Regioni vigente), l'Ente è tenuto ad erogare inoltre la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro compresa la formazione destinata agli addetti al primo soccorso, alla gestione delle emergenze e alla prevenzione incendi, nonché ai

rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre è prevista specifica formazione obbligatoria per gli appartenenti al Servizio di Polizia Provinciale e al Servizio Viabilità.

Si rileva che è obbligatoria altresì l'attuazione di adeguata formazione in materia di lavoro agile (art. 14, co. 1, della legge 124/2015, modificato dall'art. 1, lett. e) del DPR 81/2022) e di pianificazione strategica (art. 12 del DPCM n.132/2022).

Riepilogo sintetico 2025

Di seguito un riepilogo sintetico delle principali iniziative formative previste per il 2025, con la precisazione che per alcuni argomenti indicati potranno essere previsti più interventi formativi.

	DESCRIZIONE CONTENUTI DI MASSIMA DELLE INIZIATIVE FORMATIVE
1	Aggiornamento/approfondimento normativa appalti e suo correttivo; applicazioni pratico-operative
2	Corso per BIM Manager
3	Formazione per neo assunti e non solo (contabilità, bilancio, diritto amministrativo)
4	Formazione manageriale/soft skill per apicali
5	Innovazioni normative in materia di pensioni
6	Il nuovo CCNL del comparto
7	Novità normative in materia di Valutazioni Ambientali
8	Ulteriore formazione giuridico- normativa e tecnico-specialistica in risposta alle richieste pervenute
9	Accessibilità e inclusione
10	Informatica e digitalizzazione
11	Prosecuzione delle iniziative promosse e avviate nel 2024 relative a varie tematiche
12	Formazione obbligatoria in tutte le sue declinazioni

3 – I soggetti del processo formativo

Il ciclo del processo formativo è strutturato in varie fasi presidiate dai soggetti di seguito indicati:

Fasi di attività	Ufficio/soggetto competente
Definizione delle priorità strategiche in ambito formativo	Settore Risorse Umane
Individuazione del fabbisogno formativo generale	Segretario Generale/Dirigenti
Rilevazione del fabbisogno formativo individuale	Segretario Generale/Dirigenti/Responsabili Uffici/Dipendenti
Programmazione delle azioni formative	Settore Risorse Umane/Segretario Generale/Dirigenti
Processo formativo: organizzazione, gestione e assistenza	Settore Risorse Umane
Valutazione della formazione (<i>outcome</i>)	Partecipanti/Responsabili degli Uffici/Dirigenti
Gestione e monitoraggio del <i>budget</i>	Settore Risorse Umane

4 – Gestione del Piano: flessibilità dei contenuti.

Allo scopo di predisporre un documento programmatico il più possibile rispondente alle effettive esigenze, il presente Piano è stato redatto in conformità ai fabbisogni formativi (generali e specifici) emersi dalla rilevazione effettuata presso le diverse Aree dell'Ente.

Essendo uno strumento flessibile, in grado di adeguarsi a future esigenze formative attualmente non programmabili, il presente Piano contempla la possibilità di inserire *in itinere* ulteriori iniziative formative, determinate da esigenze non prevedibili, idonee a ricollocare le priorità dianzi definite.

5 – Modalità di erogazione dell'offerta formativa

Nella prospettiva della valorizzazione delle professionalità interne, l'Ente intende valutare la possibilità di avvalersi di personale interno per alcuni interventi formativi, qualora siano presenti significative conoscenze e competenze. In tal senso si rinvia alla disposizione di cui all'art. 55, comma 8, del CCNL 16/11/2022 e si ricorda che il decreto legge 44/2023 e la sua legge di conversione hanno integrato l'articolo 6 del Decreto legge 80/2021 in materia di Piao, prevedendo che le amministrazioni, con riferimento alla formazione (sezione Organizzazione e capitale umano della sottosezione "Piano Triennale dei fabbisogni di personale"), devono indicare gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale e "individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di *tutor*, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi".

D'altro lato, per le esigenze formative a valenza specialistica e professionalizzante, strettamente connesse al ruolo ricoperto dal dipendente nell'Amministrazione, di norma si richiede l'iscrizione a corsi proposti da soggetti formatori esterni.

Un particolare rilievo meritano le modalità di fruizione della formazione, la cui scelta è specificatamente correlata agli obiettivi perseguiti dalle singole azioni formative:

1. lezioni frontali;
2. seminari e *workshop* (laboratori);
3. *training on the job* (formazione sul posto di lavoro: rientra in questa fattispecie ad esempio quella svolta dall'azienda fornitrice del *software* per l'elaborazione delle Paghe ai dipendenti assegnati a tale compito);
4. *web conference* (video conferenza) in modalità simultanea o differita;
5. formazione *blended* (ibrida) con lezioni in *conference call* e lezioni registrate da usufruire in autonomia.

Si ribadisce che particolare attenzione dovrà essere garantita all'accessibilità alle iniziative formative per il personale ipovedente, non vedente, audioleso.

6 - Il monitoraggio del Piano

Il monitoraggio del presente Piano, sia periodico che consuntivo, permetterà di conoscere lo stato di attuazione dei singoli processi formativi, in modo da evidenziare gli scostamenti tra quanto previsto e quanto invece realizzato.

Da un lato è auspicabile una valutazione del livello di capitalizzazione dell'esperienza formativa da parte dei

Dirigenti/Responsabili degli Uffici, così da monitorarne la ricaduta sulla professionalità dei partecipanti. Dall'altro i *feedback* da questi ultimi espressi potrebbero far emergere ulteriori bisogni formativi, i quali potrebbero innescare poi un nuovo ciclo di formazione.

Al termine di ogni iniziativa formativa, è prevista la somministrazione di un questionario (scheda allegata), attraverso il quale i partecipanti potranno esprimere il proprio livello di gradimento e la propria percezione dell'utilità e applicabilità degli insegnamenti impartiti alla realtà lavorativa. I dati raccolti vengono analizzati per verificare l'adeguatezza dei programmi proposti, la qualità dei docenti e la correttezza del processo di individuazione dei partecipanti da iscrivere al corso in termini di attinenza del loro lavoro con i contenuti sviluppati.

7 - Le risorse per la formazione

Le risorse finanziarie destinate alla formazione sono quelle attribuite all'apposito capitolo (11010302174 Formazione Dipendenti/Dirigenti) del bilancio provinciale approvato con delibera di Consiglio n. 30 del 19/12/2024.

L'art. 5, comma 13, del CCNL 16/11/2022 stabilisce che "Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.". Il comma 6 dell'art. 30 del CCNL 16/07/2024 dell'Area Funzioni Locali riproduce esattamente la stessa previsione con riguardo al personale dirigente e ai segretari, precisando inoltre che ulteriori risorse possono essere raccolte dai risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e dai canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Sulla base della consapevolezza dell'elevata importanza della formazione nella valorizzazione delle risorse umane, l'Ente ritiene di investire adeguate risorse finanziarie per la messa in atto delle attività formative. Si prevede pertanto di far luogo alle integrazioni, che si dovessero rendere necessarie, tenuto conto che restano attivabili e fruibili percorsi formativi a costo zero (si pensi a Syllabus e alla formazione di IFEL e di Anci Veneto, nonché alla formazione tramite personale docente interno, ad esempio) e che è possibile attingere al fondo di cui all'articolo 45 del D.Lgs. 36/2023 per gli interventi riguardanti la normativa sugli appalti.

8 – Banca dati contenente *slide* e materiale relativo ai corsi fruiti dai dipendenti

Si prevede che possa rappresentare una prassi utile quella di istituire una banca dati univoca organizzata, dove inserire i materiali dei corsi di formazione usufruiti dalle/dai singoli dipendenti, da mettere a disposizione in condivisione in un'ottica di formazione permanente e diffusa.



Provincia di Padova

QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL GRADIMENTO DELL'INTERVENTO FORMATIVO

Corso di formazione

"titolo del corso" - "docente"

(data del corso)

DATI PERSONALI (FACOLTATIVI)

Nome:

Cognome:

Settore/Ufficio di Appartenenza

Note: si prega di esprimere una valutazione secondo la seguente scala

- 1 Insoddisfacente
- 2 Poco Soddisfacente
- 3 Soddisfacente
- 4 Molto Soddisfacente

UTILITA'

a) Congruenza dei contenuti del corso rispetto agli obiettivi enunciati

1 2 3 4

b) Rispondenza dei contenuti formativi rispetto agli interessi professionali

1 2 3 4

c) Applicabilità degli argomenti trattati in ambito lavorativo

1 2 3 4

INTERESSE E PARTECIPAZIONE

d) Come giudica il Suo grado di coinvolgimento (interesse per i contenuti, interventi durante la lezione, ecc.)?

1 2 3 4

DOCENTI

e) Come giudica complessivamente lo stile di conduzione da parte del/i docente/i?

1 2 3 4

f) Che punteggio attribuisce alla gestione del tempo rispetto all'esposizione?

1 2 3 4

g) Come valuta l'adeguatezza e la gestione dello spazio per domande e interventi?

1 2 3 4

h) Come giudica il livello di padronanza dei contenuti e la chiarezza espositiva?

1 2 3 4

i) Che punteggio attribuisce alle capacità comunicative e relazionali?

1 2 3 4

SERVIZIO RISORSE UMANE

l) Come valuta la cortesia del personale della struttura?

1 2 3 4

SUGGERIMENTI E COMMENTI

m) Qual è la sua valutazione del corso nel complesso?

1 2 3 4

Ha eventuali suggerimenti e/o richieste?

GRAZIE PER LA PREZIOSA COLLABORAZIONE!

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali presenti nel cv ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e del GDPR (Regolamento UE 2016/679).

firma