



Comune di Aidone
Regione Siciliana
Libero Consorzio Comunale di Enna

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE **SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane costituiscono allo stesso tempo uno strumento per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

Le principali direttrici della riforma avviata con il D.L. n. 80/2021 sono costituite dalla digitalizzazione, dalla semplificazione amministrativa, dal processo di reclutamento e dallo sviluppo delle competenze professionali. La formazione, pertanto, riveste una duplice valenza, ossia rafforzare le competenze professionali individuali dei dipendenti e rafforzare, di conseguenza, strutturalmente le Pubbliche Amministrazioni, nell'ottica del miglioramento continuo della qualità dei servizi da rendere ai cittadini e alle imprese.

Nell'ambito della gestione del personale, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di assicurare l'accrescimento e l'aggiornamento professionale, disponendo delle competenze necessarie all'effettivo raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento qualitativo dei servizi.

Il valore della formazione ha assunto una rilevanza strategica volta a consentire la flessibilità nella gestione dei servizi e fornire gli strumenti corretti per affrontare le sfide cui la Pubblica Amministrazione è chiamata a rispondere, garantendo l'attuazione degli obiettivi strategici.

Nella declinazione della formazione e della futura strategia formativa occorre tenere in debita considerazione le plurime disposizioni normative che sono state emanate al fine di implementare la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane, che di seguito si richiamano:

- il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, che all'articolo 1, comma 1, statuisce come le disposizioni del decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche al fine di *“c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”*;

- l'art. 54 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022 che prevede come nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo di primo piano nelle strategie di cambiamento e innovazione dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. La formazione rappresenta la leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo per sostenere un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane. Difatti, le attività di formazione individuate devono essere rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della 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 Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, in cui si evidenzia che *“la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e 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”*;

- la Legge n. 190 del 6 novembre 2012, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, che all'articolo 1, commi 5, lettera b), 8,10, lettera c) e 11 prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, assicurando un livello generale di formazione rivolto a tutti i dipendenti circa le tematiche dell'etica e della legalità, nonché un livello specifico, rivolto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio, declinando programmi di formazione su tematiche di settore;

- il D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, avente ad oggetto *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, che all'art. 15, commi 5 e 5-bis, statuiscono *“5. 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; 5-bis. Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità”*;

- il D.Lgs. n. 82 del 7 marzo 2005, che all'art. 13 in merito alla formazione informatica prevede come *“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 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”;

- il D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevede all’art. 37 che *“1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, 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”;

- il Regolamento UE sulla protezione dei dati personali n. 2016/679, la cui attuazione è avvenuta con il D.Lgs. del 25 maggio 2018 che statuisce un obbligo di formazione in materia da parte delle figure presenti nell’organizzazione;
- le Linee guida della Funzione Pubblica per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 che ha fornito nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale, ponendo l’attenzione sulla formazione del personale e ottimizzando le risorse disponibili. Viene affidato ai dirigenti, responsabili della gestione delle risorse umane, di promuovere la crescita e lo sviluppo mediante iniziative tese all’aggiornamento formativo. Pertanto, per i Responsabili EQ, fondamentale è un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato prevedendo:
 - la partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills con un impegno non inferiore alle 24 ore annue;
 - la definizione di piani formativi individuale su tematiche per lo sviluppo individuale e professionale per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore;
 - la formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:
 - la valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
 - il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell’Ente;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.01.2025, avente ad oggetto *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*, che ha previsto come lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con la conseguenza che la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento. La concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale, pertanto, rappresentano una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico ed è compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendo lo sviluppo e la crescita professionale.

La promozione della formazione costituisce specifico obiettivo di performance di ogni dirigente, che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da assicurare il conseguimento dell’obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, che a

partire dal 2025, non sia inferiore a 40 ore, pari ad una settimana di formazione per anno.

A livello organizzativo le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a declinare nel PIAO le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale per livello organizzativo e per filiera professionale, le risorse interne ed esterne attivabili ai fini delle strategie formative, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione, gli obiettivi e i risultati attesi della formazione.

L'accurata definizione di obiettivi strategici di sviluppo delle competenze del personale, condotta a partire da una corretta rilevazione dei fabbisogni formativi, costituisce un presupposto necessario, ma non sufficiente, per una piena efficacia degli interventi formativi. Occorre che le persone e le amministrazioni si appropriino della dimensione "valoriale" della formazione, aumentando ovvero migliorando la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

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 disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE.

La formazione si fonda sui principi:

- valorizzazione del personale: sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti volto all'erogazione di servizi qualitativamente efficienti alla comunità;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio formativo è rivolto a tutti i dipendenti in funzione delle specifiche esigenze;
- continuità: l'erogazione della formazione avviene in maniera continuativa;
- partecipazione attiva: il servizio formativo assicura la verifica del grado di soddisfazione dei dipendenti sui corsi impartiti;
- efficacia: capacità del raggiungimento dell'obiettivo di accrescimento professionale impattante sulle attività espletate;
- efficienza: capacità di raggiungere l'obiettivo formativo ottimizzando le risorse impiegate;
- economicità: la formazione viene attuata in maniera tale da assicurare un risparmio economico per l'Ente.

La disciplina del P.I.A.O. statuisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere *"finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali"*.

Da un lato il Responsabile, specialmente se preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale e segnatamente di formazione può incorrere in responsabilità ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati, ove non si rispettasse l'obbligatorietà della formazione, e dall'altro lato il raggiungimento, da parte delle amministrazioni, degli obiettivi delle politiche formative è un ambito necessariamente monitorato dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e, dunque, l'eventuale accertamento del mancato raggiungimento di tali obiettivi rileva ai fini della responsabilità dirigenziale per i risultati della gestione, con le medesime conseguenze sanzionatorie previste in caso di inosservanza delle direttive.

I risultati negativi della gestione, incluso il mancato raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi, accertati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della performance-Nucleo di valutazione e nel quadro del SMVP, espongono il dirigente, cui tali risultati negativi siano imputabili, ad ulteriori conseguenze, anche sul piano della corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati stessi, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Le disposizioni inerenti alla obbligatorietà della formazione sottolineano che la formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico siano state pensate, di volta in volta, come imprescindibili azioni di accompagnamento e promozione di specifici processi di riforma e di innovazione, dai quali si attendevano significativi elementi di discontinuità in termini di performance pubbliche.

La formazione del personale costituisce, quindi, nella prospettiva del PIAO, una delle determinanti della creazione di valore pubblico, che riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche si apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l'equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico. Le persone che ricevono formazione in aree come l'etica, l'analisi delle politiche e il coinvolgimento degli stakeholder sono preparate a prendere decisioni che contribuiscono alla creazione di valore pubblico.

La formazione del personale deve essere considerata quindi, anzitutto, come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa. Deve essere progettata e realizzata con l'obiettivo di incentivare l'innovazione ed affrontare in modo consapevole e proattivo le sfide di un mondo in continua evoluzione. Allo stesso tempo deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti.

La formazione deve essere progettata in modo sistematico.

Sul versante interno, la formazione ha un impatto fondamentale, in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all'impegno dei dipendenti. La crescita delle persone attraverso la formazione e, più in generale, il miglioramento del benessere delle risorse umane si trasforma in un significativo ritorno in termini di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa. Questi fattori, insieme ad altri di natura organizzativa, oltre a concorrere alla realizzazione di incrementi di produttività, promuovono un clima lavorativo positivo e coeso, alimentando un ambiente in cui le persone sono incentivate a dare il meglio di sé e a contribuire proattivamente ai compiti dell'amministrazione.

Sul versante esterno, le maggiori performance e il maggior valore pubblico realizzato dalle amministrazioni anche attraverso il rafforzamento delle competenze del proprio personale producono externalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle istituzioni; una più forte legittimazione delle amministrazioni costituisce un incentivo non economico dei dipendenti pubblici, una leva di engagement e una spinta all'ulteriore miglioramento delle loro competenze.

Proiettata nella prospettiva della "creazione del valore", la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi deve necessariamente essere multidimensionale, ovvero deve essere realizzata dalle amministrazioni prendendo a riferimento quattro diverse dimensioni: organizzativa, professionale, individuale e di riequilibrio demografico.

SOGGETTI COINVOLTI.

- Ufficio Personale;
- Segretario Comunale;
- Responsabili Elevata Qualificazione, che dovranno procedere alla rilevazione dei fabbisogni formativi e all'individuazione dei dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione;
- Dipendenti, in qualità di destinatari diretti della formazione;
- Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

PROGRAMMAZIONE E ARTICOLAZIONE DELLA FORMAZIONE.

Al fine di elaborare un quadro delle priorità per la definizione del programma annuale/triennale di formazione si è provveduto ad effettuare una ricognizione del fabbisogno delle diverse aree. La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze

L'Ente si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti,

nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. I percorsi formativi saranno organizzati o programmati tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

Sarà incentivata la programmazione di percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove *digital ability* trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità agile.

Ogni dipendente ha facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio: tutte le richieste convogliano al servizio risorse umane che elabora, ove necessario, il piano di formazione annuale dell'Ente.

DECLINAZIONE DEI PROGRAMMI FORMATIVI.

La formazione obbligatoria.

Coinvolge tutti i dipendenti dell'Ente e riguarda le materie della prevenzione della corruzione, della trasparenza, del Codice di comportamento, della sicurezza sui luoghi di lavoro, dell'accesso agli atti, della Privacy.

Si richiama l'obbligatorietà, per tutte le amministrazioni, della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica.

La formazione trasversale.

Interessa e coinvolge più dipendenti anche appartenenti ad aree differenti. Si pone l'esempio della piattaforma Syllabus.

La formazione mirata.

Interessa alcuni uffici dell'Ente e risiede in azioni formative di aggiornamento professionale specifiche su materie mirate.

RISORSE FINANZIARIE.

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010. L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente compatibilmente con le risorse disponibili.

L'art. 37 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2022/2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026 dispone al comma 13 *“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 materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti”*.

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE OBIETTIVI DEL PIANO FORMAZIONE.

L'ufficio Personale procede a consuntivo alla rendicontazione delle attività formative, delle giornate e delle ore di effettiva partecipazione raccogliendo gli attestati di partecipazione dei dipendenti da archiviare nei fascicoli dei dipendenti e inserire in un programma informatizzato di gestione del personale, consentendo la rispondenza ed effettiva realizzazione degli obiettivi formativi.

CUSTOMER SATISFACTION DEL PIANO FORMATIVO.

Al termine dei corsi ai partecipanti verrà richiesto di compilare un questionario di gradimento del corso seguito, sul grado di utilità dello stesso e un giudizio organizzativo.

PIANO FORMATIVO ANNUALE – ANNO 2026

AMBITO	OGGETTO	MODALITA' DI EROGAZIONE DIPENDENTI COINVOLTI	CRONOPROGRAMMA
Formazione obbligatoria	Legalità, Trasparenza, integrità e anticorruzione (Legge 190/2012); Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);	In house ad opera del RPCT verso i Responsabili EQ di Area, e da parte dei Responsabili EQ di Area verso i dipendenti assegnati al proprio Settore in merito al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, misure generali e misure specifiche. Piattaforma Soluzione Professionisti. Coinvolgimento di tutto il personale dell'Ente.	n. 2 corsi in house e n. 2 corsi da Piattaforma Soluzione Professionisti, da espletarsi entro il 31.12.2026
Formazione obbligatoria	Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro, ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008	Attività formativa in materia a cura del Datore di Lavoro e RSPP coinvolgendo tutto il personale dell'Ente	n. 4 ore da espletarsi entro il 31.12.2026
Formazione obbligatoria	Privacy e Trattamento dei Dati Personali (GDPR 2016/679)	In house con il supporto del DPO. Coinvolgimento di tutto il personale dell'Ente	n. 10 ore formative da espletarsi entro il 31.12.2026
Formazione obbligatoria	Pari opportunità, cultura del rispetto della persona e prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro	Piattaforma Syllabus: - La cultura del rispetto; - In prima linea contro ogni discriminazione	Da espletarsi entro il 31.12.2026
Formazione trasversale	Transizione al digitale	Piattaforma Syllabus: - Qualità dei servizi digitali per il governo aperto; - Introdurre all'intelligenza artificiale; - Competenze digitali per la PA; -Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA; -BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici; - la digitalizzazione dei contratti pubblici; Coinvolgimento di tutti i	Da espletarsi entro il 31.12.2026

		settori, scelta dei corsi da parte dei Responsabili	
Formazione trasversale	Transizione ecologica	Piattaforma Syllabus: - il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile; - la gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile; - il ruolo degli enti locali per l'attrazione di investimenti energetici e lo sviluppo di comunità sostenibili; - la valorizzazione del patrimonio pubblico e la riduzione della spesa: le leve dell'efficienza energetica. Coinvolgimento di tutti i settori, scelta dei corsi da parte dei Responsabili	Da espletarsi entro il 31.12.2026
Formazione trasversale	Transizione amministrativa: linee guida e modelli di comportamento per semplificare la PA, supportando cittadini e imprese.	Piattaforma Syllabus: - lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità; - valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi obiettivi e strumenti; - accountability per il governo aperto; - elezioni amministrative e poi ... un toolkit per l'insediamento; - il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023; - Il PNRR e la gestione del ciclo di vita dei finanziamenti UE; - le competenze del Project Manager per la gestione efficace dei progetti; Coinvolgimento di tutti gli uffici, scelta dei corsi da parte dei Responsabili	Da espletarsi entro il 31/12/2026
Formazione trasversale	Leadership e soft skills	Piattaforma Syllabus: - performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico; - governo anticipante: competenze e strumenti per lavorare con il futuro; - burocrazia difensiva e proattiva: strumenti per una pubblica amministrazione efficace e responsabile; - guidare il gruppo per gestire al meglio la collaborazione tra i membri e migliorare la performance individuale e organizzativa;	Da espletarsi entro il 31.12.2026

		Coinvolgimento di tutti gli uffici, scelta dei corsi da parte dei Responsabili	
Formazione trasversale	Principi e valori della PA	Piattaforma Syllabus: -RIForma Mentis; - la strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa; - La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto; Coinvolgimento di tutti gli uffici, scelta dei corsi da parte dei Responsabili	Da espletarsi entro il 31.12.2026
Formazione mirata	Digitalizzazione; Responsabile Unico del Procedimento e contratti pubblici; SUAP e SUE; Messi Notificatori; Anagrafe; Demografici; Personale; Pianificazione bilancio; Tributi.	Corsi online gratuiti	Da espletarsi entro il 31.12.2026.