



**CITTÀ DI ACIREALE**  
Settore Direzione Strategica del Personale

**PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DEL  
COMUNE DI ACIREALE  
2025/2027**

**Allegato alla Proposta della  
Deliberazione di Giunta Municipale n.    del                    2025**

## INDICE

ART. 1	RIFERIMENTI NORMATIVI
ART. 2	PREMESSA
ART. 3	OBIETTIVI DEL PIANO
ART. 4	SOGGETTI DELLA FORMAZIONE
ART. 5	MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE
ART. 6	RILEVAZIONE DEL BISOGNO FORMATIVO
ART. 7	ARTICOLAZIONE DEL PROGRAMMA FORMATIVO
ART. 8	RISORSE FINANZIARIE
ART. 9	MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI RISULTATI
ART. 10	INTERVENTI FORMATIVI NEL TRIENNIO 2025/2027

## **ART. 1**

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Nella programmazione e gestione delle attività formative nel triennio di riferimento il Comune di Acireale ha tenuto conto delle numerose disposizioni normative emanate nel corso degli anni.

Tra questi:

- il D.Lgs. n.165/2001 – art. 1, c.1 lett. c) e art. 7 c.4 - dove si dispone da parte delle Amministrazioni la cura della “formazione e l'aggiornamento del personale, anche dirigenziale, garantendo l'adeguamento dei programmi formativi...”;
- il D.Lgs n. 82/2005 il cui art. 13 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, di formazione relativa allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il D. Lgs. n.81/2008, coordinato con il D.Lgs. n. 106/2009, che all'art. 37 prevede la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, con riferimento ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, di controllo e assistenza;
- la L. n. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e i successivi decreti attuativi (D. Lgs. n. 33/13 e n.39/13), all'art. 1, c.9 lett. b) e c), stabilisce che la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza deve essere rivolta innanzitutto ai dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- il D.P.R. n.62/2013, in particolare l'art.15, c.5, in base al quale “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- il Regolamento generale UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati, che stabilisce l'obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti coinvolti nel trattamento dei dati personali;
- la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2019, in particolare il paragrafo 3,5 secondo cui “Le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'amministrazione ...”;
- il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e Confederazioni sindacali, che prevede la costruzione di una nuova e moderna Pubblica Amministrazione fondata sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) e sulla definizione di un piano delle competenze su cui costruire la programmazione dei bisogni e le assunzioni del personale;
- la legge n. 133 del 6 agosto 2021 in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del PIAO (Piano integrato di Attività e Organizzazione) per la parte formativa;

- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – Missione 1 “Digitalizzazione , innovazione e sicurezza nella P.A” che prevede investimenti sulle competenze e sulla capacità amministrativa ( M1C1-I1.2.3.), articolati in investimenti in istruzione e formazione (M1C1-I.2.3.1) e Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro (M1C1-I2.3.2);
- il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica Amministrazione “Riformulare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”. Il Piano riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR, non solo giuridici ed economici, ma anche lo sviluppo di competenze manageriali ed organizzative per tutte le figure professionali. In particolare si articola in tre ambiti di intervento:
- Formazione Universitaria “PA 110 e lode”: i dipendenti pubblici, grazie ad un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro della Pubblica Amministrazione e il Ministro dell'Università e della Ricerca e alla collaborazione della CRUI (Conferenza dei rettori delle Università italiane) possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche;
- Formazione per la transizione al digitale: la piattaforma “Syllabus” prevede un percorso formativo organizzato in cinque aree e in tre livelli di padronanza e individua l'insieme minimo di conoscenze e abilità utili a partecipare attivamente alla transizione digitale. Particolare attenzione sarà riservata alla cybersicurezza;
- Formazione per lo sviluppo delle conoscenze per la transizione ecologica che incrementerà nel dipendente abilità che gli consentiranno di sviluppare le competenze necessarie per tale ambito;
- il Decreto Lgs. n. 36/2022 – convertito in legge n. 79 del 28 giugno 2022 – il cui art. 4 stabilisce che le pubbliche amministrazioni prevedano lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata ed intensità siano proporzionati al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;
- il CCNL del Comparto Funzioni Locali siglato il 16/11/2022, in particolare, il Capo V “Formazione del personale” ( artt. 54, 55 e 56) dove vengono indicati i principi generali e le finalità della formazione, i destinatari e i processi , fornendo indicazioni specifiche in ordine alla pianificazione strategica di conoscenze e saperi, tra i quali: l'etica pubblica, l'arricchimento delle competenze digitali e l'acquisizione di nuove e il monitoraggio della performance individuale;
- la Direttiva del 23/03/2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione relativa a *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenza funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* che ha fornito precise indicazioni metodologiche e operative in materia di formazione dei pubblici dipendenti collocandola al centro dei processi di programmazione e pianificazione delle pubbliche amministrazioni ed integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance organizzativa;
- la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione datata 28/11/2023 recante *“Nuove indicazioni in materia di individuazione e misurazione della performance individuale”*, il cui paragrafo 5 *“La formazione e il capitale umano”* prevede la definizione di percorsi formativi che le amministrazioni – in particolare i dirigenti – devono attuare. Vengono, altresì, definiti i criteri e le priorità da utilizzare nella definizione nei piani formativi che andranno ad inserirsi nel PIAO nella sezione *“Organizzazione e capitale umano”*;

- la Direttiva prot. n. 3702 del 25/1/2024 recante “*Prime indicazioni operative in materia sulla misurazione e di valutazione della performance individuale*”, con la quale il Ministro dà mandato alle Amministrazioni pubbliche di assegnare al personale dirigenziale obiettivi che lo impegnino a promuovere la partecipazione per sé e per il personale di competenza ad attività di formazione. La partecipazione del personale ai piani formativi concorrerà nella valutazione individuale della performance sia in termini di competenze tecniche (accrescimento individuale e organizzativo) che per la parte relativa ai comportamenti;
- la Direttiva 14/01/2025 recante “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*” dove vengono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione e gli strumenti di supporto.

La formazione diventa specifico obiettivo di performance sia per dirigente chiamato ad attivarsi per ottenere dal personale di competenza la partecipazione attiva alle proposte formative, sia per i dipendenti che devono raggiungere l’obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, quantificate, a partire dal 2025, a 40 pari ad una settimana di formazione per anno.

La pianificazione e l’attivazione delle politiche di formazione del personale spettano al datore di lavoro e alla dirigenza: in particolare, spetta a quest’ultima, oltre la gestione del personale assegnato, sostenere lo sviluppo e la crescita professionale attraverso l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione.

## **ART. 2**

### **PREMESSA**

Nell’ambito della gestione delle risorse umane, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l’attività formativa al fine di garantire l’aggiornamento professionale e lo sviluppo delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini.

Nella prospettiva di un rafforzamento strutturale dell’Ente il Piano triennale della formazione, parte integrante del PIAO, delinea le politiche di sviluppo ed evoluzione delle risorse umane quali presupposti per il miglioramento continuo della qualità dei servizi da erogare ai cittadini ed imprese oltre che essere fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell’Ente.

Il Piano della Formazione del personale diventa, dunque, documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli obiettivi e definisce i percorsi formativi per la loro realizzazione.

La progettazione dei percorsi formativi del Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi:** la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;
- **continuità:** deve assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- **uguaglianza e pari opportunità:** la formazione viene offerta e progettata a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- **adeguatezza:** i corsi di formazione devono essere programmati in relazione alle professionalità dei dipendenti e agli obiettivi dell’Ente garantendo un corretto equilibrio tra la formazione specialistica e quella trasversale;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata sia attraverso la partecipazione dei dipendenti sia attraverso la verifica dell’impatto sul lavoro;

- **efficienza:** è fondale la valutazione e la ponderazione tra la qualità della formazione offerta e il costo della stessa;
- **flessibilità:** rappresenta un documento aperto che viene costantemente aggiornato ed integrato al mutare delle esigenze e degli obiettivi dell'Ente;
- **incentivazione e partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti.

Il presente Piano costituisce il documento triennale di programmazione delle attività formative rivolte al personale dipendente del Comune di Acireale, in linea con i principi e gli obblighi previsti dalla normativa vigente, tenuto conto degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di Ripresa e Resilienza.

### **ART. 3 OBIETTIVI DEL PIANO**

Nel rispetto dei contenuti della normativa vigente, il Piano Triennale della Formazione intende soddisfare il bisogno formativo del personale al fine di:

- accrescere il livello generale di accountability;
- accompagnare la trasformazione digitale dell'Ente attraverso percorsi formativi erogati a distanza sincrona e asincrona;
- favorire la crescita professionale del dipendente e lo sviluppo delle sue potenzialità in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure polivalenti;
- favorire le innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
- diffondere la cultura del lavoro per team e per obiettivi;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per la dirigenza e per i funzionari dei servizi;
- incentivare comportamenti innovativi che consentono l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, utili a sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
- assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi;
- aumentare la capacità di pianificazione e monitoraggio delle attività utili a raggiungere i propri obiettivi di performance;
- migliorare la capacità di gestire il proprio tempo in un contesto digitale ad alta densità di informazioni;
- attuare il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel Piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree/Settori;
- promuovere la diffusione di competenze digitali verticali e trasversali;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. Nello specifico, il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1\_4.4.1 del PNRR.;
- mantenere e aggiornare le competenze tecniche specialistiche;

- garantire l'adempimento della formazione obbligatoria previste da specifiche norme di legge, con particolare riferimento alla formazione intesa quale misura di prevenzione della corruzione per le aree per il più alto indice di rischio;
- sostenere le misure previste dal PTPCT 2025-2027;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici trasversali a tutti i Settori o specifici per tematica o ambiti di azione;
- predisporre la formazione mirata per i neo-dipendenti per l'acquisizione delle competenze adeguate e necessarie all'adempimento delle proprie funzioni.

#### ART. 4

### SOGGETTI DELLA FORMAZIONE

Le iniziative formative programmate, organizzate e gestite secondo quanto previsto nel presente Piano, sono rivolte a tutti coloro che, a prescindere dal ruolo di appartenenza, e, in modo particolare, a coloro che svolgono attività a rischio di corruzione e di illegalità individuate nel Piano di Prevenzione della corruzione.

I soggetti della formazione, dunque, sono:

- L'Amministrazione che definisce nel PIAO le politiche e i programmi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione in coerenza con i propri fabbisogni. Nello specifico, assegna a ciascun dirigente, quale obiettivo annuale di performance, il raggiungimento delle ore annue di formazione (40 ore pro-capite), prioritariamente sui temi della *leadership* e delle *soft skills*;
- Il Dipartimento della Funzione Pubblica che supporta l'accesso dei dipendenti pubblici ai percorsi formativi universitari e consente lo sviluppo delle competenze sulle cinque Aree strategiche del capitale umano, attraverso adeguati percorsi formativi;
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT). E' necessario soddisfare gli obblighi di formazione ed informazione nei confronti del RPCT in quanto soggetto incaricato al monitoraggio e funzionamento ottimale del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- L'Organismo indipendente di valutazione (OIV) che accerta il raggiungimento degli obiettivi e dei programmi formativi dell'Ente e, in particolare, il conseguimento degli obiettivi formativi dei dirigenti e dei dipendenti inseriti nei rispettivi piani della performance;
- I Dirigenti di Area/Settore chiamati a rilevare i fabbisogni formativi, individuare i singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione di base, obbligatoria e trasversale e definire la formazione specialistica per i dipendenti del Settore di competenza. Assegnano ai dipendenti obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore annue pro-capite) sui temi della formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie all'attuazione del PNRR .
- I dipendenti destinatari della formazione e coinvolti in un processo partecipativo. La loro formazione deve essere mirata alla conoscenza dei piani adottati dall'Amministrazione e al conseguimento dell'obiettivo di performance individuale in materia di formazione. Particolare attenzione va posta alla formazione sulla promozione della trasparenza e alle modalità di pubblicazione dei procedimenti amministrativi nel sito web istituzionale;

- I docenti soggetti sia interni all'Amministrazione (dirigenti, segretario ecc...), che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei percorsi formativi individuati, sia soggetti che fanno parte di scuole di formazione di comprovata valenza scientifica ovvero docenti esterni esperti in materia, appositamente selezionati.

## ART. 5

### MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

La formazione e-learning a distanza e la formazione in presenza continuano a coesistere quali modalità ordinarie per la realizzazione dei corsi.

Le modalità di erogazione previste per la formazione sono:

- Formazione in aula;
- seminari e workshop;
- Formazione attraverso webinar;
- Formazione blendend (mista): in aula e on-line;
- training on the job (formazione sul posto di lavoro): apprendimento sul campo attraverso l'affiancamento con colleghi esperti;
- Formazione a distanza (e-learning) con lezione in conference e/o registrate.

Per quanto attiene alle docenze dei corsi si tenterà di incentivare il ricorso alle docenze interne, sia per il contenimento dei costi, sia per valorizzare competenze qualificate all'interno dell'Ente.

Resta, altresì, favorito il processo di autoformazione ed aggiornamento permanente delle competenze attraverso banche dati, libri, riviste, abbonamenti tematici, etc, etc...

## Art. 6

### RILEVAZIONE DEL BISOGNO FORMATIVO

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione delle Pubblica Amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'Ente: 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.

Il Piano integrato delle attività e dell'organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, mette in stretta collaborazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel ciclo di gestione della performance, tessendo una strategia integrata di gestione delle risorse umane **volta alla creazione di valore pubblico**.

Allo scopo di predisporre un documento programmatico più rispondente alle effettive esigenze, il presente Piano è stato redatto in conformità ai bisogni formativi (generali e specifici) emersi dalla rilevazione effettuata con le diverse Aree/Settori dell'Ente sia con metodi diretti (osservazione e colloqui) che indiretti (performance, produttività...). Essendo uno strumento flessibile il Piano prevede la possibilità di inserire in itinere ulteriori iniziative formative.

La rilevazione dei bisogni formativi riflette 4 dimensioni:

- organizzativa: attinente alle esigenze formative derivanti dalle strategie dell'Amministrazione;

- professionale: la valutazione dei ruoli organizzativi determina le esigenze di formazione;
- individuale: a secondo del ruolo ricoperto e del potenziale piano di sviluppo professionale si individuano le esigenze formative del singolo dipendente;
- riequilibrio demografico: esigenze formative legate a determinate categorie di personale ( dirigenti, neo assunti...).

E' intendimento dell'Ente sostenere lo sviluppo formativo dei dipendenti in tutte le fasi della vita lavorativa:

1. formazione iniziale, prima e/o immediatamente dopo l'assunzione, sia attraverso azioni di affiancamento per il trasferimento di conoscenze e competenze tecniche che attraverso percorsi formativi;
2. nei casi di mobilità o nel caso in cui il dipendente venga adibito a nuove mansioni;
3. nelle progressioni professionali delle c.d. "elevate professionalità";
4. in concomitanza di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro.

## **ART. 7**

### **ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO**

Il presente Piano tiene conto sia degli obiettivi strategici contenuti nel DUP sia delle proposte formative indicate dai Dirigenti, sempre nel rispetto del principio di eque opportunità di partecipazione del personale alle iniziative formative.

La formulazione del Piano di formazione per il triennio 2025/2027, in linea con le strategie di crescita e di sviluppo del capitale umano nella promosse dal PNRR ruota attorno a 5 Aree di competenza:

- competenze di leadership e soft skill utili nei processi di cambiamento legate alle transizioni in atto;
- competenze per la trasmissione amministrativa, digitale ed ecologica e di quelle di innovazione e modernizzazione attivate dal PNRR;
- competenze relative a principi e valori in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità.

All'interno di ogni Area vanno individuate:

- le competenze di base: abilità che mirano a promuovere comportamenti adeguati al contesto lavorativo e a condividere valori comuni;
- le competenze specialistiche: conoscenze e capacità specialistiche, legate ad un ruolo o a una data posizione organizzativa, capaci di incidere sulle performance individuali.

Le competenze per la transizione amministrativa mirano a promuovere e realizzare i processi di riforma amministrativa attraverso:

1. la comprensione del contesto, le finalità, le politiche e gli obiettivi dei processi di transizione amministrativa;
2. la progettazione e l'attuazione delle politiche pubbliche nella prospettiva del PNRR e delle politiche di coesione;
3. la programmazione operativa, la misurazione e la valutazione delle performance individuali e organizzativa e del valore pubblico;
4. l'innovazione organizzativa e l'implementazione di nuovi modelli di lavoro;
5. il reclutamento, la gestione, la formazione continua e la promozione del benessere organizzativo;
6. la semplificazione delle procedure e dei processi amministrativi;

7. la gestione delle risorse finanziarie e la contabilità pubblica, acquisizione e gestione dei fondi europei;  
8. la valutazione dell'impatto della transizione amministrativa sul miglioramento organizzativo e sulla produzione di valore pubblico.

Per quanto riguarda la transizione digitale oltre allo sviluppo delle competenze di base particolare attenzione va posta alla formazione sull'intelligenza artificiale (IA) orientata a promuovere “ *lo sviluppo delle competenze, tecniche, trasversali e umanistiche, di tutti i dipendenti pubblici, necessarie per uno sviluppo corretto, efficace ed etico degli strumenti di intelligenza artificiale*”.

Per ciascun area di competenza la piattaforma Syllabus fornisce dei percorsi formativi ai dipendenti per rafforzare le loro competenze di base e trasversali e nel contempo consente approfondimenti e aggiornamenti su tematiche più specifiche e/o di natura specialistica.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi resta buona pratica che ogni Dirigente deve implementare.

Il presente Piano sarà integrato a fronte di specifiche esigenze formative non prevedibili allo stato attuale e completato dai piani di formazione settoriali, assicurando il coordinamento tra le iniziative di formazione specialistica realizzate nei singoli Settori e le iniziative di formazione a carattere trasversale.

Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli organi professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

La formazione rappresenta obiettivo di performance sia per i dirigenti, chiamati ad attivarsi per ottenere la partecipazione attiva del personale di competenza alle proposte formative, sia per i dipendenti che devono raggiungere l'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue quantificate, a partire dal 2025, a 40 ore.

## **ART. 8**

### **RISORSE FINANZIARIE**

L'Ente individua in sede di bilancio le risorse da destinare alle attività formative, al cui finanziamento, ai sensi dell'art. 55, comma 13, del CCNL 16/11/2022, provvede “utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. 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.R. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti”.

Nel Bilancio di previsione 2025-2027 per la formazione del personale sono assegnati per l'anno 2025, nei vari capitoli di pertinenza, complessivamente € . 32.450,00.

## **ART. 9**

### **MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

L'efficacia della formazione si concretizza nel trasferimento al lavoro di quanto appreso durante il percorso formativo e nell'uso delle conoscenze in maniera coerente con gli obiettivi dell'Ente. In tale contesto, la formazione assume un'importanza strategica per la valorizzazione delle potenzialità dei dipendenti, assicurando resilienza e adattabilità ai cambiamenti tecnologici e organizzativi.

Annualmente sarà importante monitorare l'attività formativa svolta per avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni. Tale attività potrà essere svolta anche attraverso la somministrazione ai partecipanti di appositi questionari (All. A) che saranno valutati dai dirigenti in considerazione degli obiettivi prefissati.

Dalla rilevazione si analizzeranno:

- i **tempi**: è necessario conoscere tempestivamente lo stato di avanzamento del piano, ossia lo stato di attuazione del percorso formativo;
- la **quantità**: è importante misurare, relativamente ai singoli interventi formativi, le ore di formazione erogate, il numero dei destinatari di ogni percorso formativo e le ore di formazione sia per il singolo destinatario che per il numero totale dei destinatari;
- la **qualità**: i livelli di gradimento (utilità percepita, didattica, organizzazione e servizi) e apprendimento d'impatto sulla struttura possono essere assunti quali indici dell'efficacia dell'azione formativa.

La valutazione è essenziale per una gestione efficace nel presente e nel futuro, in quanto permette di verificare gli esiti dell'azione condotta, nonché di comprendere le cause di eventuali scostamenti dagli obiettivi previsti onde sviluppare orientamenti efficaci per le future azioni.

I principali ambiti della valutazione sono:

- **valutazione di gradimento**: è importante conoscere il punto di vista dei partecipanti per valutare l'efficienza dell'intervento, la qualità dell'offerta formativa e l'efficacia del percorso di insegnamento/apprendimento. Può essere utilizzata sia in itinere che a conclusione del percorso formativo;
- **valutazione dell'apprendimento**: si prendono in esame 4 tipologie di valutazione:

**1. valutazione d'ingresso**: finalizzata ad individuare i livelli di partenza e le competenze pregresse. Tale valutazione consente di costruire corsi omogenei con riferimento alle competenze dei partecipanti e permette ai docenti di calibrare i propri interventi sulle caratteristiche specifiche dei partecipanti;

**2. valutazione formativa o in itinere**: finalizzata ad acquisire le informazioni necessarie per modificare o rendere più efficace il processo di insegnamento/apprendimento;

**3. valutazione finale**: finalizzata a valutare l'efficacia didattica del corso, consentendo di individuare i punti di forza e di debolezza di un percorso formativo;

**4. autovalutazione**, finalizzata a far valutare allo stesso partecipante l'efficacia del percorso formativo in termini di competenze acquisite.

**5. valutazione d'impatto**: consente una conoscenza più profonda ed esaustiva di processi formativi realizzati e va misurata in periodi più o meno lunghi. Infatti, l'applicazione al lavoro di abilità e competenze acquisite dal personale formato può essere riscontrabile in tempi relativamente brevi (6-10 mesi), mentre i cambiamenti relativi ai comportamenti organizzativi e al consolidamento degli stessi possono essere riscontrati nell'arco di un anno.

**In sede di monitoraggio l'Ente predisporrà un *dataset* per la definizione dei programmi formativi i cui dati - relativi a ciascun intervento formativo - riguarderanno:**

- area di competenze e ambito di competenza;
- eventuale carattere di obbligatorietà, riportando il riferimento normativo;
- destinatari sia in termini di tipologia ( dirigenti, personale non dirigente) che in termini numerici;
- modalità di erogazione (autonomo, in presenza, webinar ...);
- numero di ore pro-capite previste;
- risorse attivabili (Syllabus, operatori di mercato ...);
- tempi di erogazione.

**In sede di valutazione si verificherà il contributo e l'impatto degli** aspetti comportamentali, delle relazioni e della motivazione, successivi all'intervento formativo ciò al fine di rilevare se sono migliorate le relazioni tra i dipendenti, se esiste una maggiore collaborazione fra gli stessi o se è presente una maggiore motivazione sul lavoro.

Ciascun Dirigente di Area/Settore provvede alla rendicontazione delle attività formative con specificazione dei partecipanti, delle giornate e delle ore.

I relativi dati saranno trasmessi al Settore Direzione Strategica del Personale, unitamente agli attestati di partecipazione, al fine di aggiornare il sistema automatizzato delle presenze e archiviare nel fascicolo personale tutta la documentazione del percorso formativo del dipendente.

## ART. 10

### INTERVENTI FORMATIVI

Con Deliberazione di Giunta Municipale n. 111 del 09/05/2024 è stato approvato il Piano triennale della formazione per il triennio 2024/2026.

Il Piano prevedeva azioni formative per il personale dipendente, soprattutto con riferimento non solo alla formazione obbligatoria per legge, ma anche su tematiche relative ai vari aspetti della formazione: trasversale, specialistica e sulle competenze digitali.

I percorsi di formazione già avviati e in itinere mirano:

- all'aggiornamento professionale, in relazione all'utilizzo delle nuove metodologie lavorative, ovvero tecnologiche;
- ad incentivare comportamenti innovativi per ottimizzare i livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici e **accrescere valore pubblico**;
- a favorire la crescita professionale del dipendente e lo sviluppo delle sue potenzialità;
- a garantire la formazione obbligatoria per legge.

Nello specifico, si segnalano alcuni ambiti di intervento:

1. Formazione universitaria "PA 110 e lode", che consente ai dipendenti pubblici l'iscrizione ai corsi universitari a condizioni agevolate e a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le amministrazioni pubbliche;
2. Formazione per la transizione al digitale tramite la piattaforma "Syllabus", che consente al dipendente di acquisire le competenze tecniche per partecipare attivamente alla transizione digitale;
3. **Formazione Soluzione professionisti**;
4. Formazione qualificata on-line sul portale di formazione "Minerva" sia sulla formazione obbligatoria sia su quella specialistica.

Di seguito, si riporta **sia il programma formativo del personale dipendente dell'Ente relativo all'anno 2024 sia il percorso formativo da realizzare nel corso del triennio di riferimento.**

PROGRAMMA FORMATIVO ESPLETATO NELL'ANNO 2024	
FORMAZIONE TRASVERSALE E CONTINUA	
PROGETTO FORMATIVO	ENTE
Il conflitto di interesse dopo l'abrogazione dell'art. 323 del codice penale	Soluzione Professionisti
Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni	Soluzione Professionisti
Gli obblighi di pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" adempimenti, competenze, responsabilità	Soluzione Professionisti

Formazione in ingresso del personale neo assunto	In House
Trasparenza, Privacy e Anticorruzione	Syllabus
Etica pubblica e codice di comportamento	Minerva
Anticorruzione trasparenza	Minerva
Proteggere i dati personali e la privacy	Syllabus
Awareness Cybersicurezza	Syllabus
La disciplina sull'accesso ai documenti	Minerva
Il piano triennale della prevenzione della corruzione e i contratti pubblici	Minerva
Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	Syllabus
Nuovo codice dei contratti pubblici	Syllabus
Il codice dei contratti pubblici D. Lgs 36/2023	Syllabus
Codice di comportamento	Minerva
Privacy – Novità garante protezione dati personali	Minerva
Operatori e sportello come comunicare con il cittadino	Minerva
RIFORMA MENTIS	Syllabus
Strumenti e metodi per l'accountability	Syllabus
L'accountability nella logica di governo aperto	Syllabus
Conoscere l'identità digitale	Syllabus
Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	Syllabus
Formazione di base – codice di comportamento	Minerva
Il Piano Triennale della corruzione 2024 e i contratti pubblici	Minerva
I principi generali dell'attività amministrativa alla luce dei decreti c.d. semplificazioni	Minerva
Etica pubblica. La responsabilità ed il procedimento disciplinare nel pubblico impiego ed il conflitto di interesse	Minerva
Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	Syllabus

Progettare e realizzare servizi digitali di qualità	Syllabus
Conoscere gli open data	Syllabus
Introdurre all'intelligenza artificiale	Syllabus
Intelligenza artificiale nella PA: come governare l'innovazione tecnologica e giuridica	Minerva
Pec-cati di protocollo 2024	Minerva
L'acquisizione del CIG nelle piattaforme digitali di approvvigionamento: criticità e gestione delle procedure	Minerva
Anticorruzione focus reati contro la P.A.	Minerva
Privacy e focus sul registro dei trattamenti	Minerva
Privacy – Il DPO nelle PA: ruolo, responsabilità, attività	Minerva
Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	Syllabus
Il nuovo Codice dei contratti pubblici e il suo recepimento in Sicilia con la L.R. n. 12 del 12 ottobre 2023	Soluzione Professionisti
Il codice di Comportamento dei dipendenti pubblici dopo le modifiche introdotte dal D.P.R. 3 giugno 2023 n. 81	Soluzione Professionisti
Conoscere le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione	Syllabus
Conoscere il principio di trasparenza, la pratica della condivisione delle informazioni e le modalità di attuazione di iniziative di accountability nella Pubblica Amministrazione	Syllabus
La cultura del rispetto	Syllabus
Conoscere gli elementi essenziali per la progettazione, realizzazione e valutazione dei servizi digitali	Syllabus
Accrescere la cultura del rispetto delle persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione	Syllabus
Consapevolezza della cybersicurezza	Syllabus
Qualità dei servizi digitali per il governo aperto	Syllabus

Accountability per il governo aperto	Syllabus
Awareness Cybersicurezza	Syllabus
Strumenti e metodi per l'accountability	Syllabus
Conoscere i servizi digitali	Syllabus
Proteggere i dispositivi	Syllabus
Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	Syllabus
Conoscere l'identità digitale	Syllabus
Erogare servizi on-line	Syllabus
Conoscere le linee guida AgID per l'erogazione dei servizi on-line e le caratteristiche necessarie per l'erogazione di un servizio on-line (efficacia, economicità, utilità, fruibilità, accessibilità, tempestività)	Syllabus
Produrre, valutare e gestire documenti informatici	Syllabus
Proteggere i dati personali e la privacy	Syllabus
Conoscere le tecnologie emergenti della trasformazione digitale	Syllabus
Conoscere il ruolo degli Enti Territoriali per la trasformazione sostenibile	Syllabus
Nuovo codice dei contratti pubblici	Syllabus
Il comportamento del pubblico dipendente in tutte le sue manifestazioni	Minerva
Anticorruzione e trasparenza	Minerva
Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenzione del linguaggio discriminatorio	Minerva
PA strategie e politiche per la Transizione ecologica giusta	Syllabus
L'Agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile	Syllabus
Strategie e politiche per la Transizione ecologica giusta	Syllabus
Digitalizzazione appalti pubblici e nuova piattaforma acquistiinretepa.it Affidamento diretto e altri strumenti telematici di	ANCI

negoziazione	
Pari opportunità negli Enti Locali Focus su opportunità e iniziative rivolte alla parità di genere negli Enti Locali	ANCI
Evoluzione nell'utilizzo degli strumenti telematici di acquisto e negoziazione dei contratti pubblici	ANCI
Contratti pubblici: risposte ai quesiti	ANCI
Conoscere i principali tipi di attacco informatico, Virus, Trojan, Denial of Service (DoS) Distributed Denial of Service (DDoS)	Syllabus
Proteggere i dati personali e la privacy	Syllabus
Il conflitto d'interesse: fattispecie – obblighi - responsabilità	Soluzione Professionisti
Conoscere le tecnologie emergenti della Trasformazione Digitale	Syllabus
Date Retention nei Comuni: come gestire correttamente la conservazione e la cancellazione dei dati	Formazione Asmel
Codice di comportamento	Minerva
Alfabetizzazione su informazioni e dati	Piattaforma e-learning per facilitatori e volontari
Comunicazione e collaborazione	Piattaforma e-learning per facilitatori e volontari
Creazione di contenuti digitali	Piattaforma e-learning per facilitatori e volontari
Risolvere i problemi	Piattaforma e-learning per facilitatori e volontari
Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure sulla base del Nuovo Codice dei contratti di affidamento dei contratti pubblici ( d. lgs n. 36/2023)	Syllabus
<b>FORMAZIONE OBBLIGATORIA E SPECIALISTICA</b>	
<b>PROGETTO FORMATIVO</b>	<b>ENTE</b>
Tari 2024	Minerva
La programmazione finanziaria degli Enti Locali	Cesel
Accertamenti e riscossione dei tributi locali nelle procedure concorsuali	Minerva
La gestione dei tributi locali alla luce della riforma	Minerva

fiscale	
L'attività di accertamento alla luce dei decreti delegati della riforma fiscale	Minerva
La TARI grandi utenze	Minerva
Attività accertativa – Sanzioni e riscossione dei tributi locali alla luce del nuovo statuto dei diritti del contribuente e dei decreti attuativi della riforma fiscale	Minerva
La gestione dell'IMU/ILIA e della TARI alla luce del nuovo statuto dei diritti del contribuente e dei decreti attuativi della riforma fiscale	Minerva
IMU, TARI e attività accertativa alla luce delle nuove regole sull'onere della prova e dei più recenti pronunciamenti della Corte di Cassazione	Minerva
Corso di formazione e aggiornamento per messi notificatori	Minerva
Il regime giuridico delle strade pubbliche, private, vicinale	Minerva
Art. 23 ter e i cambi d'uso con e senza opere	Minerva
Gli incarichi extra-istituzionali	Minerva
La riscossione dei tributi nei confronti della società	Minerva
Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2024 e i contratti pubblici	Minerva
Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione(PIAO) negli enti locali	Minerva
L'OIV e il sistema di valutazione	Ancrel
Il contraddittorio preventivo alla luce del D.M. del Mef del 24/04/2024	Minerva
Tributi locali e condoni 2023	Minerva
Corso di aggiornamento e abilitazione per il funzionario responsabile della riscossione, ex art. 1, co.793, L.N. 160/2019	Minerva
L'onere della prova e la motivazione degli avvisi di accertamento	Minerva
I controlli della Corte dei Conti nei confronti degli Enti Locali, con particolare riferimento ai controlli di legittimità -regolarità e ai rimedi giuscontabili	Unione Nazionale Segretari comunasli e provinciali

previsti dall'ordinamento nelle situazioni di crisi finanziaria	
Enti Locali: l'avvio, con il bilancio tecnico, della programmazione 2025-2027	Aretè
La riscossione delle entrate locali nell'ambito del fallimento/liquidazione giudiziale e del concordato preventivo	Minerva
La riscossione dei tributi locali nei confronti delle Società	Minerva
Il cerimoniale nelle istituzioni culturali	Associazione Nazionale cerimonialisti Enti Pubblici
Aristocrazia e cerimoniale nei secoli	Associazione Nazionale cerimonialisti Enti Pubblici
2° Incontro formativo nazionale Ancep 2024	Associazione Nazionale cerimonialisti Enti Pubblici
Cerimoniale nelle relazioni interne ed esterne della PA	Associazione Nazionale cerimonialisti Enti Pubblici
Corso GDSP Caltanissetta per messi comunali	Associazione Nazionale Notifiche Atti
Sicurezza	Piattaforma e-learning per facilitatori e volontari
L'agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile	Syllabus
La mappatura dei processi anticorruzione specifici per l'Area Finanziaria – Tributi: PIAO/PTPCT 2025-27	Soluzione Professionisti
La mappatura dei processi anticorruzione specifici per l'Area Tecnica e Progettazione	Soluzione Professionisti
Appalti, lavori, forniture di beni e servizi	In House
Sicurezza luoghi di lavoro	In House
Sicurezza nei cantieri mobili	In House
Formazione BIM	E-learning One Team
XLIII Convegno Nazionale ANUSCA per amministratori e operatori dei Servizi Demografici	ANUSCA
I temi caldi dello Stato Civile e dell'Anagrafe	ANUSCA
Famiglie e soggetti sociali	ISTAT
Sportello telematico	Maggioli

Censimento permanente della popolazione – Rilevazione da lista	ISTAT
Sguardo sull'adozione controllata dello Stato Civile digitale	ANUSCA
La predisposizione di una trattativa diretta	FormazionePA
L'esame delle offerte di una trattativa diretta	FormazionePA
Il cognome da attribuire alla nascita o trascrivere: facciamo chiarezza tra casi concreti e normative applicabili	ANUSCA
La dispersione e l'affido delle ceneri tra norme statali e regionali	ANUSCA
Novità il voto dei “fuori sede” alle Elezioni Europee 2024	ANUSCA
PA 2030 – La territorialità degli obiettivi di sviluppo sostenibile	Syllabus
PA 2030 - Le opportunità e le sfide della trasformazione sostenibile	Syllabus
Strategie politiche per la Transizione ecologica giusta	Syllabus
Conoscere il ruolo degli Enti territoriali per la trasformazione sostenibile	Syllabus
Il fenomeno corruttivo e la legge 19/2012- il “PTPC”	In House
Le misure di prevenzione quali trasparenza, codice etico e di comportamento (aggiornamento codice di comportamento)	In House
Le misure di repressione quali l'aggiornamento in materia penale con particolare riguardo ai reati tipici	In House
Aggiornamento in materia di trasparenza e bilanciamento Privacy	In House
Tutela della riservatezza nel trattamento dei dati	In House
Autorizzazione e concessioni	In House
La riforma Cartabia tra norme e nuove prassi	Croas Sicilia
I tutoraggi dei Coach di P.I.P.P.I. percorsi di accompagnamento all'implementazione del programma sede di Palermo	Croas Sicilia
Le nuove linee di indirizzo nazionali per	CNOAS Sicilia

P'affidamento familiare. Novità e sfide per il rilancio del diretto dei minorenni e crescere in famiglia	
Co-programmare e co-progettare	Università degli Studi di Padova
I luoghi di identità; la creatività come espressione delle emozioni - Catania	Egle istituto di psicologia
Street Level bureaucracy e i sistemi locali di welfare. Quale buona discrezionalità possibile	Università degli Studi di Padova
L'attuazione del programma P.I.P.P.I. rivolta ai RT I e II parte	Università degli Studi di Padova
Spazio neutro e spazi di cura	EAS Acireale
Ci vogliono luoghi perchè le cose accadano. Come coltivare città accoglienti	Università degli Studi di Padova
Tutoraggio in presenza	Università degli Studi di Padova
La riforma Cartabia tra norme e nuove prassi V° Modulo	Croas Sicilia
I tutoraggi dei Coach di P.I.P.P.I. percorsi di accompagnamento all'implementazione del programma P.I.P.P.I PNRR - FNPS	CNOAS Sicilia
Supervisione nei Distretti socio-sanitari 16-12-18	
La supervisione professionale: opportunità per individuare e fronteggiare i dilemmi etici	La Fondazione Nazionale degli Assistenti Sociali
Monitoraggio degli episodi di violenza commessi ai danni degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni	CNOAS Sicilia
La progettualità dell'affidamento familiare aspetti metodologici e strumenti operativi	
Ognuno va a scuola a modo suo	
Educazione finanziaria al femminile	La Fondazione Nazionale degli Assistenti Sociali
Disciplina dell'equo compenso delle prestazioni professionali	Consiglio Nazionale degli Assistenti Sociali
Seminari formativi sulla supervisione	La Fondazione Nazionale degli Assistenti Sociali
La comunicazione istituzionale e professionale: introduzione per assistenti sociali	La Fondazione Nazionale degli Assistenti Sociali
La supervisione e le emozioni nel servizio sociale	La Fondazione Nazionale degli Assistenti

	Sociali
Lo psicologo: aggiornamenti professionali, deontologici e clinici	CAMPI
Identità di genere e orientamento sessuale: aspetti clinici, sociali, giuridici e deontologici	FORMA <i>omweb</i>
La sintonizzazione emotiva	Università degli Studi di Padova
Guida, regole e valori	Università degli Studi di Padova
La professione regolamentata del Mediatore Familiare: novità per i Servizi Sociali	Cenacolo Domenicano Scuola Superiore di Servizio Sociale “S. Caterina Da Siena”
WSWD – Viaggio in Sicilia – Buen Vivir Un futuro comune per un cambiamento trasformativo	Croas Sicilia
Rendicontazione degli obiettivi di servizio 2023. Sociale, asili nido, trasporto scolastico studenti con disabilità	ANCI Sicilia
Promuovere la giustizia di comunità attraverso il dialogo con il territorio	
La comunicazione istituzionale e professionale – Introduzione per assistenti sociali	
Stress e relazione di aiuto	
La formazione in modalità M.O.O.C. rivolto agli operatori del Programma P.I.P.P.I.	Università Degli Studi di Padova
Scuola di specializzazione di Psicoterapia cognitivo-comportamentale	Istituto Colman di Catania
I luoghi dell'identità: la creatività come espressione delle emozioni	Istituto Egle Catania
“Navigare tra i processi”	Congresso Nazionale CBT (Società Italiana di Psicoterapia cognitivo-comportamentale)
Supervisione ed organizzazione	CNOAS Sicilia
Percorso di educazione finanziaria per Assistenti Sociali	CNOAS Sicilia
Supervisione e valutazione	CNOAS Sicilia
Il Progetto Individuale e la valutazione del	CEFPAS

comportamento adattivo: la Scala Vineland-II	
Progetto individualizzato per persone con disabilità: Aspetti normativi	CEFPAS
Dalla valutazione multidimensionale al Progetto Individuale	CEFPAS
Assegno d'inclusione e Servizio Sociale Professionale	CNOAS Sicilia
La supervisione e le emozioni nel servizio sociale	CNOAS Sicilia
Lavoro sociale e connessioni digitali rete e tecnologia, aspetti normativi	CROAS Sicilia
Lavoro sociale e connessioni digitali Social Media verso un nuovo linguaggio	CROAS Sicilia
Dal Progetto individuale al Progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato	CROAS Sicilia
Il benessere degli/delle assistenti sociali italiani e la supervisione professionale (LEPS)	CNOAS Sicilia
Conoscere il ruolo della Pubblica Amministrazione e la trasformazione sostenibile	Syllabus
Aggiornamento in materia di Codice della Strada, abbandono dei rifiuti, videosorveglianza e Polizia Giudiziaria	
La sicurezza urbana ed il ruolo della videosorveglianza nella gestione dei rifiuti	
Rilievo del sinistro stradale	
Stato di ebbrezza e alterazione di sostanze stupefacenti	
L'uso dei droni per la Polizia Locale e gestione rifiuti	

La norma veicoli in stato di abbandono, procedure, modulistica	
Modifiche all'art. 122 CAP e art. 193 CdS	

<b>PROGRAMMA FORMATIVO 2025-2027</b>	
<b>PROGETTO FORMATIVO SYLLABUS</b>	<b>CORSO</b>
<b>TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA</b>	Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi
	Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti
	Elezioni amministrative e poi ... un toolkit per l'insediamento
	Accountability per il governo aperto
	Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto
	Il nuovo Codice dei contratti pubblici ( d.lgs. 36/2023
<b>PRINCIPI E VALORI</b>	La cultura del rispetto
	RIForma MENTIS
	Le strategie di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa
<b>TRANSIZIONE DIGITALE</b>	Comprendere l'intelligenza artificiale e il suo potenziale
	Introdurre all'intelligenza artificiale di utilizzo nella Pubblica Amministrazione
	Adottare l'intelligenza artificiale nella PA
	Competenze digitali per la PA
	BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo Codice dei contratti pubblici
	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza

	nella PA
	Erogare servizi on-line
	Proteggere i dati personali e la privacy
	Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
	Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale
	Qualità dei servizi digitali per il governo aperto
<b>TRANSIZIONE ECOLOGICA</b>	La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile
	La trasformazione sostenibile per gli Enti Territoriali
	La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione

<b>PROGETTO FORMATIVO TRAMITE PIATTAFORMA “MINERVA”</b>	
<b>AREA FINANZA/TRIBUTI</b>	<b>CORSO</b>
	Il riaccertamento e i documenti di rendicontazione degli enti locali
	Riforma 1.15 del PNRR: adozione di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale ascrual per tutte le amministrazioni pubbliche entro il 2026: introduzione a quadro concettuale
	Tempistiche di pagamento e cronoprogramma dei flussi di cassa
	La programmazione del 2025 dalla revisione dei principi contabili alla legge di Bilancio per l'anno 2025
	Le novità contenute nel decreto sulla riforma dei tributi locali e la tutela del credito del Comune nelle procedure concorsuali
	Tributi locali 2025: novità normative e giurisprudenziali
	Operatori di sportello come comunicare con il cittadino
<b>RISORSE UMANE</b>	Vincoli di finanza pubblica in materia di personale dopo la legge di bilancio 2025
	Il gruppo di lavoro criticità e potenziale
	PIAO, performance: fabbisogno di personale

	oltre alle novità introdotte dalla legge di bilancio 2025
	Rapporto di lavoro
	Smartworking nella P.A. Parte I
	Smartworking nella P.A. Parte II
<b>AMMINISTRAZIONE</b>	Il sistema delle responsabilità dei pubblici funzionari: casistica giurisprudenziale
	Concessioni demaniali marittime, bandi di gare e aggiornamento giurisprudenziale
	Il conflitto di interessi: il sistema di inconfiribilità degli incarichi
	Processi, strumenti e tecniche di project management
	Le procedure sottosoglia nel mercato elettronico MEPA
	Costruire e mantenere la partnership di processo e di progetto
	Il provvedimento amministrativo. La comunicazione dei motivi ostativi
	Laboratorio su idea progettuale proposta
	La partecipazione degli OE alle procedure di gara: dal subappalto all'avvallamento e agli obblighi dichiarativi
	Regolamento Intelligenza artificiale parte III
	La trasparenza amministrativa nella contrattualistica pubblica
	Le linee guida ANAC Trasparenza
	La prevenzione della corruzione e la redazione del piano triennale 2025-2027
	Tecniche di redazione dell'atto amministrativo
	Guida operativa ai controlli sulle autocertificazioni parte I
	Guida operativa ai controlli sulle autocertificazioni parte II
	Problem solving nella PA che cambia
<b>GESTIONE DEL TERRITORIO</b>	Salva casa. Accertamento di conformità 36 bis e 37 T.U. Edilizia Prima Parte
	Salva casa. Accertamento di conformità 36 bis e 37 T.U. Edilizia Seconda Parte
	Salva casa. Le tolleranze edilizia, esecutive e di cantiere 34 bis T.U. Edilizia
<b>SERVIZI DEMOGRAFICI</b>	I procedimenti anagrafici relativi ai cittadini dell'Unione europea

	Trascrizione degli atti dall'estero: verifiche formali
	Le sanzioni amministrative per la violazione di obblighi anagrafici
	Le pratiche complesse in anagrafe: senza fissa dimora, presenze temporanee, occupazioni abusive, minori contesi
<b>SERVIZI SOCIALI</b>	Accordi quadro dopo il Correttivo con particolare riferimento ai servizi sociali
<b>ATTIVITA' ECONOMICHE</b>	Le De.Co come strumento per il marketing territoriale e lo sviluppo delle imprese
<b>POLIZIA LOCALE</b>	Nuovo codice della strada
<b>TRANSIZIONE DIGITALE</b>	Regolamento Intelligenza artificiale parte I
	Regolamento Intelligenza artificiale parte II
	Regolamento Intelligenza artificiale parte III
	Laboratorio IA
	Pec-cati di protocollo 2025
	Cyber Security e attacchi informatici ai sistemi informatici