



Comune di Cinisello Balsamo

**LE POLITICHE DEL
PERSONALE:
PIANO DI FORMAZIONE
2026**

Sommario

LE COMPETENZE DI LEADERSHIP E LE SOFT SKILL.....	6
Conoscere i settori e...oltre!.....	7
Oltre la scrivania: a tu per tu con i Dirigenti	8
<i>Gli obiettivi</i>	8
<i>Come e quando</i>	8
Percorso di formazione e accoglienza dei neoassunti.....	10
LE COMPETENZE PER L'ATTUAZIONE DELLE TRANSIZIONI AMMINISTRATIVA, DIGITALE E ECOLOGICA E DI QUELLE CHE CARATTERIZZANO I PROCESSI DI INNOVAZIONE.....	11
Capacity building per la programmazione e la progettazione europea.....	12
L'intelligenza artificiale come strumento di supporto alla produttività individuale.....	15
Transizione digitale, ecologica ed amministrativa tramite Syllabus.....	17
Approfondimenti sul bilancio: gruppi di lavoro tematici sul bilancio.....	19
Percorsi area informatica, condotti dal servizio innovazione tecnologica.....	20
LE COMPETENZE RELATIVE AI VALORI E AI PRINCÌPI CHE CONTRADDISTINGUONO IL SISTEMA CULTURALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (INCLUSIONE, ETICA, INTEGRITÀ, SICUREZZA E TRASPARENZA)	21
Trasparenza, anticorruzione ed etica.....	22
Progetto C.R.E.S.C.I.T.A.	25
Il Comitato Unico di Garanzia (CUG).....	25
Sicurezza nei luoghi di lavoro.....	25
CB TOGETHER.....	26

PREMESSA

Nell'ambito delle politiche del personale, prosegue la valorizzazione e il rafforzamento della formazione, in attuazione degli indirizzi contenuti nella direttiva del Ministro Zangrillo del 14 gennaio 2025, recante “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*”. In tale quadro, la formazione e l'accrescimento delle competenze professionali del personale assumono rilievo strategico nell'ambito della gestione delle risorse umane. La formazione si configurandosi quale leva fondamentale dei processi di innovazione amministrativa, nonché nei processi di evoluzione e miglioramento dell'assetto organizzativo delle pubbliche amministrazioni.

Nel contesto attuale, caratterizzato da una crescente complessità derivante dall'evoluzione tecnologica, dal mutamento continuo delle esigenze dell'utenza e dalla presenza di dinamiche di natura globale, l'investimento nella formazione si rende necessario al fine di assicurare livelli adeguati di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, idonei a rispondere in modo tempestivo e qualificato ai bisogni della collettività.

In tale ambito, la formazione del personale si inserisce, anche nell'ambito del PIAO 2026 - 2028, tra i fattori determinanti per la produzione di valore pubblico, inteso come l'insieme degli effetti positivi generati dall'attività amministrativa in termini di miglioramento delle condizioni della comunità.

A partire dal PIAO sono stati individuati specifici obiettivi in materia di formazione, assegnati al Dirigente dell'Area Strategia, Programmazione e Controllo, il quale ha definito gli ambiti prioritari di intervento. Tali ambiti continuano a rappresentare il riferimento per la programmazione delle attività formative, in coerenza con gli indirizzi ministeriali:

- a) potenziamento delle competenze di leadership e delle capacità trasversali;
- b) sviluppo delle competenze funzionali alla realizzazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica, nonché dei processi innovativi;
- c) diffusione e consolidamento dei valori e dei principi propri delle pubbliche amministrazioni, quali inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza.

Il Comune di Cinisello Balsamo ha inoltre individuato un ulteriore ambito di intervento, volto al rafforzamento della cultura organizzativa dell'Ente. In tale contesto si colloca l'iniziativa “CBTogether”, già attuata con esiti positivi negli anni 2024 e 2025, quale

momento formativo trasversale destinato all'intero personale, finalizzato a promuovere la coesione interna, il senso di appartenenza e l'identità professionale, attraverso attività innovative e partecipative che favoriscono il confronto e la condivisione.

L'Ente ha operato al fine di garantire il raggiungimento del livello minimo previsto dalla direttiva ministeriale, pari ad almeno 40 ore pro-capite a decorrere dal 2025. Nel corso dell'anno è stato conseguito un monte ore medio pari a 44 ore per dipendente.

Si tratta ora di integrare e sviluppare gli ambiti e i percorsi formativi illustrati nel PIAO 2026 – 2028.

Si evidenzia che questo Piano di Formazione non comprende la formazione relativa alle competenze specialistiche e di aggiornamento tecnico professionale necessarie per presidiare i contenuti del lavoro specifico di un dato servizio/attività: tali percorsi sono gestiti autonomamente da ciascun settore in funzione di specifici bisogni rilevati da ciascun dirigente. A titolo meramente esemplificativo rientrano in questa tipologia: i percorsi di aggiornamento e formazione connessi al ruolo di agente di Polizia Locale, l'aggiornamento su materie edilizie ed urbanistiche, la formazione del personale educativo asili nido, l'aggiornamento nel campo della ristorazione scolastica, l'aggiornamento in materia di personale e CCNL. Tutti questi percorsi formativi rientrano nel computo generale del monte ore di formazione che sarà rendicontato a fine anno.

A tal proposito si prevede entro fine anno l'implementazione di un sistema di rilevazione dei fabbisogni formativi dell'ente, al fine di supportare e valorizzare la formazione tecnica specialistica.

Infine, si evidenzia che, in allegato al presente Piano, sono illustrate le azioni finalizzate alla promozione dell'attrattività della Pubblica Amministrazione e, in particolare, alla valorizzazione dell'Ente.

Allegato 2) Azioni finalizzate alla promozione dell'attrattività della P.A

Nell'allegato 2) sono illustrate le seguenti azioni:

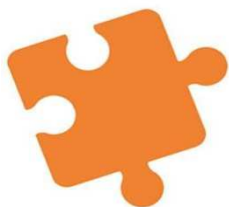
- Career Day universitari;
- Job week;
- Progetto Officine Italia;
- Tirocini curriculari;
- Dote Comune;
- Servizio Civile Universale.

LE AREE DELLA FORMAZIONE



LE COMPETENZE DI LEADERSHIP E LE SOFT SKILL

Le competenze di leadership e le soft skill rivestono un ruolo sempre più centrale nella Pubblica Amministrazione, si tratta di competenze diffuse che contribuiscono al miglior funzionamento dell'intera organizzazione. Non è sufficiente possedere solo conoscenze tecniche e normative, l'obiettivo è guidare il cambiamento, promuovere l'innovazione e gestire le risorse in modo efficace, mantenendo sempre al centro l'interesse pubblico.



COSA	PER CHI	QUANDO
<i>“Conoscere i Settori e...oltre”</i>	Assunti dal 2020 in poi e tutti i dipendenti interessati	Incontri mensili a partire da maggio 2026
<i>“Oltre la scrivania: a tu per tu con i dirigenti”</i>	Tutto il personale	Incontri periodici presso i Settori
<i>“Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico”</i>	Tutti i dipendenti in particolare dirigenti ed EQ	Syllabus formazione on line
<i>“La capacity building per la programmazione e la progettazione europea”</i>	Referenti del gruppo intersettoriale; E.Q. e dirigenti	Incontri periodici a partire da ottobre 2026
<i>“Percorso di formazione e accoglienza dei neoassunti”</i>	Tutti i dipendenti	Ogni prima settimana de mese, in base al piano delle assunzioni

Conoscere i settori e...oltre!



Prosegue il ciclo di incontri tematici guidati da Dirigenti e Responsabili per conoscere i Settori dell'Ente, rivolto a tutti i dipendenti. Considerato il riscontro positivo da parte dei dipendenti, prosegue il percorso integrando anche la trattazione dei progetti strategici dell'ente.

TITOLO	CONDOTTO DA	QUANDO
<i>" Piano della Formazione: competenze strategiche per la crescita organizzativa"</i>	MARIO CONTI Capo area e Responsabili uffici competenti	MAGGIO 2026
<i>"Nuovo CCNL: istruzioni per l'uso"</i>	ANDREA SCACCHI Funzionario settore Organizzazione e risorse umane	GIUGNO 2026
<i>"Hai provato a riavviare?"</i>	Settore Innovazione tecnologica	SETTEMBRE 2026
<i>"PNRR ED ENTANGLED: a che punto siamo?"</i>	Responsabili dei settori coinvolti dai progetti	OTTOBRE 2026
<i>"Appalti e gare: la bussola per orientarsi"</i>	STEFANIA LUCI Funzionario servizio CUA e ANDREA BONGINI Segretario Comunale	NOVEMBRE 2026
<i>"La nuova Piazza Gramsci"</i>	Responsabili del settore opere pubbliche, ambiente ed energia e governo del territorio	DICEMBRE 2026

Oltre la scrivania: a tu per tu con i Dirigenti



Gli obiettivi

Obiettivo generale è quello di avvicinare il Comitato di Direzione ai dipendenti: spiegare quali sono le ragioni che vengono assunte su tematiche che riguardano l'Ente, soddisfare le domande dei dipendenti, condividere non solo le ragioni ma anche le difficoltà ed i vincoli (normativi, economici) che sottendono alcune scelte, illustrare gli obiettivi trasversali che coinvolgono trasversalmente i Settori. Tutto ciò può consentire di meglio comprendere le motivazioni, il senso e la direzione nel quale l'Ente si muove.

Come e quando

Sulla base di alcune tematiche che i dipendenti stessi vorranno affrontare, il gruppo dei Dirigenti si confronterà a “viso aperto” con loro.

Questa modalità vuole favorire un “*setting*” nel quale si valorizzino le dimensioni relazionali tra persone, riducendo le distanze tra i diversi ruoli: a prescindere dalle responsabilità specifiche si ritiene indispensabile che anche nella relazione tra dirigenti e dipendenti debbano essere valorizzate le persone che compongono la nostra Organizzazione.

Prima degli incontri, i dipendenti potranno presentare le domande e/o i temi che vogliono approfondire: ciò consentirà ai dirigenti di fornire informazioni ancor più dettagliate e utili agli incontri. A seconda delle tematiche da trattare potranno essere coinvolti uno o più dei responsabili di Servizio Incaricati di E.Q.

A seguito degli incontri già effettuati con i settori dell'ente, si ripropone il calendario con l'indicazione dei settori mancanti.

SETTORI	QUANDO
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Governo del territorio ➤ Opere pubbliche, ambiente ed energia ➤ Unità di progetto “Entangled” 	MAGGIO 2026
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Affari Generali ➤ Risorse e patrimonio ➤ Area Strategia programmazione e controllo ➤ Avvocatura ➤ Staff del sindaco 	SETTEMBRE 2026

Percorso di formazione e accoglienza dei neoassunti

Il percorso di formazione e accoglienza dei neoassunti è pensato per facilitare l'inserimento dei nuovi dipendenti nell'organizzazione.

L'obiettivo è creare e attivare un percorso strutturato di inserimento, accoglienza e accompagnamento e per i nuovi ingressi nell'Ente. Si tratta di creare, fin dal primo giorno di lavoro, un clima accogliente e positivo che coinvolga i nuovi assunti, favorendone la motivazione e la propensione a rimanere all'interno dell'organizzazione.



Il percorso si articola in diverse giornate, si prevede il ricorso a una pluralità di strumenti operativi: un gruppo di supporto intersettoriale, un vademecum destinato ai neoassunti, momenti strutturati di confronto e raccolta di feedback, nonché attività di affiancamento e formazione trasversale.

LE COMPETENZE PER L'ATTUAZIONE DELLE TRANSIZIONI AMMINISTRATIVA, DIGITALE E ECOLOGICA E DI QUELLE CHE CARATTERIZZANO I PROCESSI DI INNOVAZIONE

AREE TEMATICHE	PER CHI	TEMPISTICHE E MODALITA'
Syllabus Area Transizione ecologia	Tutti i dipendenti	Entro 31 dicembre 2026 Modalità on line
Syllabus Area Transizione Digitale	Tutti i dipendenti	Entro 31 dicembre 2026 Modalità on line
Syllabus Area Transizione Amministrativa	Tutti i dipendenti	Entro 31 dicembre 2026 Modalità on line
Approfondimenti sul bilancio: Gruppi di lavoro tematici sul bilancio Settore Risorse e Patrimonio	Gruppi di lavoro di Settore individuati dai dirigenti	Da settembre 2026
Percorsi area informatica condotti da Servizio Innovazione Tecnologica	Aperto a tutti	Annuali



Capacity building per la programmazione e la progettazione europea

Nell'ambito della trasformazione amministrativa, il percorso di formazione di capacity building è finalizzato al rafforzamento delle competenze in materia di programmazione europea e intercettazione di opportunità di finanziamento, con particolare riferimento ai principali programmi e strumenti dell'Unione Europea. L'obiettivo è supportare una maggiore capacità di analisi dei fabbisogni, lettura dei bandi e costruzione di proposte progettuali coerenti ed efficaci.



Il percorso affronta i principali aspetti della progettazione europea, dalla definizione dell'idea progettuale fino alla strutturazione delle attività e degli strumenti di gestione del progetto. Particolare attenzione è dedicata allo sviluppo di una progettualità strategica e alla capacità di operare anche in modo trasversale, in un'ottica di accesso e utilizzo efficace delle risorse europee secondo gli obiettivi dell'ente. L'avvio della formazione è previsto a partire da novembre 2026.

Dalla formazione al progetto strategico

La formazione si inserisce all'interno del progetto di ente dedicato all'implementazione di servizi di informazione, orientamento e capacity building. Lo scopo è favorire la partecipazione alle opportunità offerte dalla programmazione europea per l'Ente e per i cittadini. In questo modo si intende migliorare la capacità di progettazione e di partecipazione ai bandi, nonché la diffusione dell'accesso a finanziamenti e opportunità, tramite la creazione di una rete intersettoriale di referenti. Tali referenti, dopo la nomina, verranno avviati ad un'apposita formazione in materia, per sviluppare le necessarie competenze. La formazione riguarderà le seguenti tematiche: formazione di base sulla programmazione europea, aggiornamento costante sui bandi e sulle occasioni di finanziamento, nonché gestione degli aspetti amministrativi, tecnici e contabili connessi alla progettazione e rendicontazione degli interventi.

IL PERCORSO FORMATIVO

Modulo 1: La programmazione europea, il gruppo di lavoro intersettoriale e la raccolta delle esigenze

Il modulo introduce il funzionamento della programmazione europea, spiegando come nascono e si sviluppano le principali opportunità di finanziamento. Viene inoltre approfondita la creazione di un gruppo di lavoro intersettoriale e la raccolta strutturata dei bisogni progettuali.

Modulo 2: Guida alla ricerca dei bandi e istruzioni operative

Il modulo fornisce strumenti pratici per individuare i bandi europei, nazionali e regionali più adatti alle proprie idee progettuali. Si apprendono inoltre le tecniche per leggere correttamente i bandi e verificare i requisiti richiesti.

Modulo 3: La programmazione europea

Viene approfondito il sistema della programmazione europea e le principali componenti, come i programmi di finanziamento, i fondi strutturali, le priorità strategiche e i relativi strumenti di attuazione. Il modulo analizza inoltre le strategie e gli strumenti operativi che guidano l'attuazione delle politiche dell'Unione Europea nei diversi settori di intervento.

Modulo 4: Ambito giuridico

Il modulo analizza il quadro normativo che regola la gestione dei progetti finanziati dall'Unione Europea. Si trattano aspetti legati a contratti, partenariati, regole di ammissibilità e obblighi dei beneficiari.

Modulo 5: La rendicontazione dei progetti

Il modulo affronta le procedure amministrative e finanziarie necessarie alla corretta gestione dei progetti. Si approfondiscono le modalità di rendicontazione delle spese e la predisposizione dei report richiesti dagli enti finanziatori.

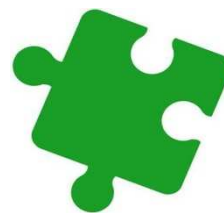
Modulo 6: Laboratorio

Il laboratorio è dedicato alla sperimentazione pratica della progettazione europea attraverso

esercitazioni guidate. I partecipanti lavorano su casi concreti per applicare gli strumenti e le competenze acquisite nei moduli teorici.

L'intelligenza artificiale come strumento di supporto alla produttività individuale

Nell'ambito della trasformazione digitale, il Comune ha avviato negli ultimi anni un percorso di progressivo sviluppo degli strumenti digitali, finalizzato al miglioramento dell'efficienza operativa degli uffici e alla riduzione dei tempi di gestione dei procedimenti. Nell'ambito della trasformazione digitale si intende fornire a tutti i dipendenti uno strumento di intelligenza artificiale utilizzabile come supporto alla produttività individuale. Si evidenziano le potenzialità, non sono solamente gli aspetti tecnici, ma anche gli aspetti organizzativi, degli stili e delle competenze lavorative dei dipendenti, delle E.Q. e dei dirigenti: si tratta di guidare ed accompagnare un nuovo modo di lavorare che sappia porre l'attenzione sempre di più sul tema della responsabilità e del coinvolgimento nei processi e superare un orientamento di competenze meramente orientate allo specifico professionale del "sapere" tecnico/normativo e finalizzate al semplice procedimento o alla parte di esso che compete al proprio ufficio.



Inoltre, al fine di sviluppare le competenze all'interno dell'intero Ente, si intende implementare un percorso formativo rivolto al gruppo dei dirigenti, finalizzato a una piena comprensione degli obiettivi da raggiungere. È prevista una formazione diffusa e obbligatoria per tutto il personale, con l'obiettivo di acquisire le competenze tecniche necessarie a governare al meglio gli strumenti disponibili, comprendendone potenzialità e rischi. Il completamento dei percorsi descritti avverrà entro dicembre 2026 ed è parte degli obiettivi di performance, alla cui sottosezione 2.2 del PIAO 2026 – 2028. In particolare, il percorso formativo tratterà anche il rafforzamento delle competenze giuridiche, in coerenza con le più recenti disposizioni europee e nazionali.

IL PERCORSO FORMATIVO

Modulo 1: Introduzione concettuale

Il primo modulo è dedicato all'approfondimento delle basi concettuali e filosofiche dell'Intelligenza Artificiale. Verranno analizzati i principali interrogativi etici e teorici legati all'evoluzione delle tecnologie intelligenti, con particolare attenzione al rapporto tra uomo e macchina, alla responsabilità decisionale e all'impatto dell'IA sulla società e

sui processi organizzativi.

Modulo 2: La cornice giuridica

Il secondo modulo si concentra sul quadro normativo di riferimento. Saranno esaminate le principali disposizioni europee e nazionali in materia di Intelligenza Artificiale, con focus su privacy, protezione dei dati, responsabilità, trasparenza e utilizzo conforme degli strumenti digitali all'interno della pubblica amministrazione.

Modulo 3: Laboratorio

Il terzo modulo ha carattere pratico e laboratoriale. I partecipanti saranno coinvolti in attività applicative e casi di studio per sperimentare concretamente l'utilizzo degli strumenti di Intelligenza Artificiale, con l'obiettivo di sviluppare competenze operative, capacità di analisi e consapevolezza dei rischi e delle opportunità connesse al loro impiego.

Transizione digitale, ecologica ed amministrativa tramite Syllabus

TEMATICA	TITOLO	LIVELLO
Transizione digitale	Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA	Base, Intermedio, Avanzato
Transizione digitale	BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici	Base, Intermedio, Avanzato
Transizione digitale	Qualità dei servizi digitali per il governo aperto	Introduttivo e Intermedio
Transizione digitale	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	Base
Transizione digitale	Competenze digitali per la PA	Base, Intermedio, Avanzato
Transizione Ecologica	La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile	Base, Intermedio, Avanzato
Transizione Ecologica	La trasformazione sostenibile per gli Enti territoriali (obiettivi agenda 2030)	Base, Avanzato e Specialistico
Transizione Ecologica	La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione	Base, Avanzato e Specialistico
Transizione amministrativa	Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi	Base e Avanzato
Transizione amministrativa	Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi,	Avanzato

TEMATICA	TITOLO	LIVELLO
	obiettivi e strumenti (*ciclo di webinar registrati)	
Transizione amministrativa	Elezioni amministrative e poi... un toolkit per l'insediamento (Programmazione e PIAO)	Base, Intermedio, Avanzato
Transizione amministrativa	Accountability per il governo aperto	Introduttivo e Intermedio
Transizione amministrativa	Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto	Base e Intermedio
Transizione amministrativa	Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	Introduttivo e Intermedio

Sulla piattaforma Syllabus sono presenti ulteriori programmi e percorsi di formazione dedicati allo sviluppo delle competenze nell'ambito della transizione digitale, ecologica e amministrativa: <https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus>.

Approfondimenti sul bilancio: gruppi di lavoro tematici sul bilancio

In un'ottica di valorizzazione delle competenze tecniche, proseguono gli incontri dedicati all'approfondimento del bilancio, suddivisi per settori.

L'obiettivo è quello di affrontare in modo concreto le questioni che si presentano nella gestione amministrativa quotidiana, con particolare attenzione agli aspetti contabili e alla gestione del bilancio. Non si tratterà di una formazione teorica o frontale, ma piuttosto di gruppi di lavoro operativi, guidati dal Dirigente e dai Responsabili del Settore Risorse e Patrimonio.



A partire da dicembre 2026 si prevede la creazione di gruppi di circa 15 persone, individuate dai Dirigenti dei settori coinvolti tra il personale più direttamente impegnato nelle attività quotidiane legate ad atti, procedure e processi con impatto economico-finanziario.

I settori saranno organizzati per aree omogenee e per ciascun gruppo è previsto un incontro della durata di circa tre ore.

SETTORI	QUANDO
<ul style="list-style-type: none">• Welfare e Politiche abitative• Istruzione ed Educazione• Politiche culturali e dello sport	A partire da dicembre 2026
<ul style="list-style-type: none">• Governo del territorio• Opere pubbliche, ambiente ed energia• Unità di progetto "Entangled"	A partire da dicembre 2026
<ul style="list-style-type: none">• Polizia Locale• Affari Generali, Servizi Cimiteriali e SUAP	A partire da dicembre 2026
<ul style="list-style-type: none">• Area Strategia programmazione e controllo• Avvocatura• Staff del sindaco	A partire da dicembre 2026

Percorsi area informatica, condotti dal servizio innovazione tecnologica

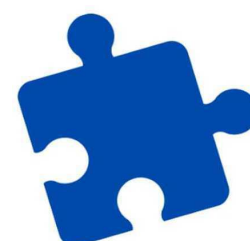
I percorsi formativi in ambito informatico hanno l'obiettivo di rafforzare le competenze digitali del personale. Le attività sono strutturate in diverse aree tematiche, rivolte a specifici destinatari e distribuite nel corso dell'anno in molteplici sessioni a numero contenuto, così da favorire una partecipazione efficace.

AREE TEMATICHE	PER CHI	TEMPISTICHE
Informatica di base (filesystem, programmi, formati, uso del browser)	Tutti i dipendenti	8 sessioni all'anno
Sicurezza informatica e Phishing	Tutti i dipendenti	1 plenaria + 3 sessioni
Spip	Tutti i dipendenti	2 sessioni all'anno
Carbonio: funzioni avanzate	Tutti i dipendenti	2 sessioni all'anno
Laboratori mirati sull'utilizzo di Gis Enterprise	Tutti i dipendenti	Sessioni trimestrali
Formazione mirata sull'utilizzo degli applicativi	Tutti i dipendenti	Sessioni mensili

LE COMPETENZE RELATIVE AI VALORI E AI PRINCÌPI CHE CONTRADDISTINGUONO IL SISTEMA CULTURALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (INCLUSIONE, ETICA, INTEGRITÀ, SICUREZZA E TRASPARENZA)

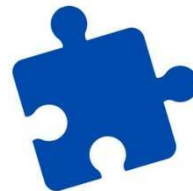
Nell’ambito dello sviluppo delle competenze legate ai valori e ai principi che caratterizzano l’azione delle pubbliche amministrazioni – quali inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza – sono previste diverse iniziative formative e di sensibilizzazione. Le attività si articolano in modalità differenziate, sia online sia in presenza, e sono programmate nel corso dell’anno in coerenza con gli obiettivi organizzativi e le proposte degli organismi interni.

COSA	COME	QUANDO
Trasparenza, anticorruzione ed etica	online	da marzo 2026
Implementazione CUG	proposte CUG	da aprile 2026
Sicurezza nei luoghi di lavoro	in presenza	annuale
Spettacolo interattivo <i>“Gli errori degli altri”</i>	in presenza	29/30 settembre 2026
Progetto C.R.E.S.C.I.T.A	in presenza	da maggio 2026



Trasparenza, anticorruzione ed etica

L'attività di formazione in tema di trasparenza, anticorruzione ed etica della legalità, occupa un ruolo fondamentale nella prevenzione della corruzione: è una misura di prevenzione di carattere generale di primaria importanza, utile a generare consapevolezza nei soggetti che svolgono attività amministrativa, soprattutto se operano in settori particolarmente esposti a rischio corruttivo. La formazione è inoltre uno strumento di sensibilizzazione efficace a generare confronto sui temi dell'etica e della legalità e a promuovere comportamenti virtuosi.



La Legge 190/2012 - art. 1, comma 8 - stabilisce che sia il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori considerati maggiormente esposti alla corruzione: pertanto gli interventi formativi proposti si collocano all'interno di un più ampio processo di pianificazione della formazione del personale dipendente e sono definiti sulla base delle sollecitazioni provenienti dal contesto interno (esigenze rilevate nei Settori dell'Ente) ed esterno.

Il percorso formativo si articola su due livelli:

1. un livello generale, destinato a tutti i dipendenti, in particolare ai neoassunti, diretto ad assicurare la conoscenza di base in tema anticorruzione, trasparenza, protezione dati; sono previste almeno n. 2 ore all'anno;
2. un livello specialistico, destinato ai referenti anticorruzione e trasparenza, ai referenti antiriciclaggio, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari operanti nelle aree a maggior rischio corruzione, ai titolari di elevata qualificazione, ai capiservizio, ai responsabili di procedimento e di istruttoria. La formazione mira a valorizzare gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Ente; sono previste almeno n. 4 ore all'anno. Poiché le attività sono destinate ai dipendenti a seconda della specificità dei fabbisogni formativi rilevati nei Settori e correlati alla dimensione lavorativa di ciascuno, l'individuazione dei partecipanti ai singoli percorsi formativi è in capo ai Dirigenti, considerato il ruolo assegnato a ciascun collega ed il coinvolgimento nelle aree a maggior rischio corruttivo.

L'erogazione della formazione avviene:

- a distanza, con l'utilizzo di piattaforme on line (IFEL, UPEL, Syllabus): è possibile accedere alla formazione, previa registrazione, sia in diretta che in un successivo momento, garantendo così la fruizione dei corsi da parte di tutti i dipendenti, in tempi diversi.

Oltre ai video, le piattaforme mettono a disposizione anche altro materiale. Sarà possibile scegliere tra i temi proposti, partecipando ai corsi non ancora seguiti;

- in presenza, attraverso la realizzazione di eventi formativi con esperti o attraverso la partecipazione a eventi organizzati da organismi o Enti presenti sul territorio (Prefettura, Guardia di Finanza, Città Metropolitana, ecc);

- in presenza, attraverso la realizzazione di incontri formativi tematici svolti prevalentemente *in house*.

La formazione anticorruzione è obbligatoria e a fine anno ciascun Settore deve rendicontare al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza in merito alla partecipazione alle attività formative: di tale partecipazione viene dato atto nella relazione annuale del RPCT, trasmessa al Nucleo di Valutazione e all'Organo di indirizzo politico, e nella rendicontazione finale sullo stato di attuazione del vigente PEG e PIAO.

Il programma della formazione 2025/2026 interessa i seguenti ambiti di intervento:

1. Rafforzamento delle competenze per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio;
2. Gli obblighi di trasparenza, diritto di accesso agli atti, tutela della privacy;
3. Il nuovo codice degli appalti;
4. Il codice di comportamento;
5. L'istituto del whistleblowing;
6. La gestione dei rischi corruttivi in relazione ai fondi PNRR e PNC;
7. Il conflitto di interessi;
8. La protezione dei dati negli atti amministrativi.

Sono ancora valide per il 2025 le proposte suggerite nel Piano della Formazione del Personale 2024/2025 (approvato con Deliberazione di Giunta n. 147/20024) *per i soli corsi non seguiti nel 2024*. Nel prospetto a seguire si illustrano invece i nuovi percorsi per il biennio 2025/2026: il programma verrà aggiornato durante l'anno con le proposte che le piattaforme erogatrici della formazione inseriranno anche nei prossimi mesi.

SOGGETTO EROGATORE	TITOLO	AREA TEMATIVCA	DESTINATARI
Upel Milano	Video formazione: PIAO - la prevenzione della corruzione nella PA e l'antiriciclaggio: aggiornamento e monitoraggio delle misure, controlli e responsabilità <i>Ida Tascone</i>	Trasparenza, anticorruzione, etica	Tutti i dipendenti, capiservizio, responsabili di procedimento e di istruttoria, individuati a discrezione del Dirigente, in relazione alle specificità del loro lavoro, ovvero al grado di esposizione ai rischi di corruzione
Upel Milano	Video formazione: Trasparenza, pubblicità, accesso <i>Giuseppe Laganà</i>	Trasparenza, anticorruzione, etica	Tutti i dipendenti, capiservizio, responsabili di procedimento e di istruttoria, individuati a discrezione del Dirigente, in relazione alle specificità del loro lavoro, ovvero al grado di esposizione ai rischi di corruzione
Upel Milano	Video formazione: La trasparenza digitale tra privacy e accesso. Procedimento amministrativo e tecniche di redazione dell'atto amministrativo <i>Ida Tascone</i>	Trasparenza, anticorruzione, etica	Tutti i dipendenti, capiservizio, responsabili di procedimento e di istruttoria, individuati a discrezione del Dirigente, in relazione alle specificità del loro lavoro, ovvero al grado di esposizione ai rischi di corruzione
Upel Milano	Video formazione: La normativa antimafia 2025 <i>Claudio Venghi</i>	Trasparenza, anticorruzione, etica	Tutti i dipendenti, capiservizio, responsabili di procedimento e di istruttoria, individuati a discrezione del Dirigente, in relazione alle specificità del loro lavoro, ovvero al grado di esposizione ai rischi di corruzione
Upel Milano	Video formazione: Antiriciclaggio <i>Ida Tascone</i>	Trasparenza, anticorruzione, etica	Tutti i dipendenti, capiservizio, responsabili di procedimento e di istruttoria, individuati a discrezione del Dirigente, in relazione alle specificità del loro lavoro, ovvero al grado di esposizione ai rischi di corruzione
Piattaforma Syllabus	Video formazione: Identificare e prevenire i fenomeni che mettono a rischio l'integrità pubblica <i>Livello base/intermedio/avanzato</i>	Trasparenza, anticorruzione, etica	Neoassunti, generalità dei dipendenti su segnalazione dei Dirigenti
Piattaforma Syllabus	Video formazione: Conoscere il principio di trasparenza, la pratica della condivisione delle informazioni e le modalità di attuazione di iniziative di accountability nella Pubblica Amministrazione italiana <i>Livello introduttivo/intermedio</i>	Trasparenza, anticorruzione, etica	Tutti i dipendenti, capiservizio, responsabili di procedimento e di istruttoria, individuati a discrezione del Dirigente, in relazione alle specificità del loro lavoro, ovvero al grado di esposizione ai rischi di corruzione
Karakorum teatro	Spettacolo teatrale "Gli errori degli altri"	Trasparenza, anticorruzione, etica	Tutti i dipendenti
Upel Milano	Video formazione: Privacy. Focus sui ruoli <i>Alessandra Salluce</i>	Protezione dati (GDPR)	Neoassunti, generalità dei dipendenti su segnalazione dei Dirigenti
Upel Milano	Video formazione: Formazione obbligatoria su Privacy Focus Intelligenza Artificiale <i>Graziano Garrisi</i>	Protezione dati (GDPR)	Tutti i dipendenti, capiservizio, responsabili di procedimento e di istruttoria, individuati a discrezione del Dirigente, in relazione alle specificità del loro lavoro, ovvero al grado di esposizione ai rischi di corruzione
Upel Milano	Video formazione: La protezione dei dati personali <i>Danilo Bruschi</i>	Protezione dati (GDPR)	Neoassunti, generalità dei dipendenti su segnalazione dei Dirigenti, con richiesta di ampia partecipazione
DPO (Data Protection Officer) dell'Ente	In presenza (ottobre/novembre)	Protezione dati (GDPR)	Tutti i dipendenti, capiservizio, responsabili di procedimento e di istruttoria, individuati a discrezione del Dirigente, in relazione alle specificità del loro lavoro, ovvero al grado di esposizione ai rischi di corruzione

Progetto C.R.E.S.C.I.T.A.

L'intervento, in coprogettazione con l'Amministrazione comunale, ha l'obiettivo di valorizzare le pratiche esistenti di condivisione interna e diffusione delle conoscenze organizzative.



Il progetto riguarda "l'Analisi comportamentale per migliorare la performance organizzativa dei Comuni italiani" promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud e Dipartimento della Funzione Pubblica, in collaborazione con Formez PA.

L'obiettivo è creare un "laboratorio" autogestito in cui i dipendenti stessi propongano idee e micro-azioni comportamentali per migliorare il clima, l'efficienza e il benessere dell'Ente.

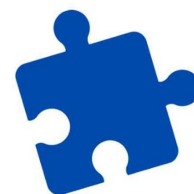
Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Con Determinazione Dirigenziale n. 1448/2024 è stata rinnovata la composizione del Comitato Unico di Garanzia ex art. 21 L 183/2010 e nominati i nuovi componenti.

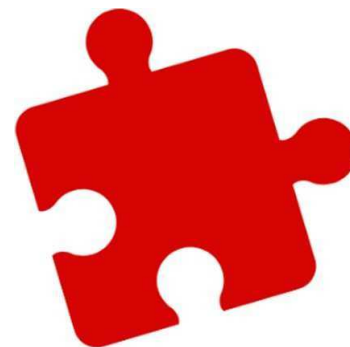
Si conferma l'impegno dell'Amministrazione nel voler sostenere ed accompagnare i membri del CUG con un percorso di formazione specifico per il ruolo ricoperto, al fine di accrescerne le competenze sui temi del benessere organizzativo e individuale, oltre alla disponibilità ad accogliere le proposte formative che il Comitato riterrà utile rivolgere ai dipendenti.

Sicurezza nei luoghi di lavoro

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs 81/08 artt. 36 e 37 lettere a) e b) e dell'accordo Stato Regioni del 21/12/2011 e s.m.i., verranno erogati i corsi di formazione relativi alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.



CB TOGETHER



L'evento annuale CB TOGETHER, giunto alla sua terza edizione, si conferma anche per quest'anno come una giornata dedicata alla crescita e allo sviluppo delle risorse umane. L'attività formativa coinvolgerà l'intero personale dell'Ente e sarà finalizzata a promuovere maggiore coesione interna e un più forte senso di appartenenza, sia a livello individuale che collettivo.

È fondamentale che ogni dipendente si senta parte attiva di un gruppo di lavoro: l'ufficio non deve essere inteso unicamente come un luogo in cui svolgere mansioni, ma come uno spazio di collaborazione e condivisione, in cui le persone operano insieme per il raggiungimento di obiettivi comuni e non come semplici esecutori di compiti. La capacità di lavorare in squadra e di collaborare in modo efficace rappresenta infatti un elemento decisivo per il conseguimento dei risultati.

In quest'ottica, diventa importante incentivare la cooperazione attraverso la comunicazione e mediante esperienze condivise; l'utilizzo di attività di team building e momenti ludico-formativi può rivelarsi particolarmente utile.

Il ricorso al gioco, all'interno di un contesto professionale, può avere un valore significativo, in quanto rappresenta spesso una metafora delle dinamiche che caratterizzano la vita di un gruppo di lavoro.

L'obiettivo principale dell'iniziativa è quello di rafforzare e consolidare la cultura organizzativa dell'Ente.