



Comune di Cinisello Balsamo

**LA FORMAZIONE DEL PERSONALE NEL
COMUNE DI CINISELLO BALSAMO
Anno 2024/2025**

INDICE

PREMESSA	3
LE DIMENSIONI DEL PIANO FORMATIVO	4
LE AREE DELLA FORMAZIONE	6
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	7
Trasparenza, anticorruzione e protezione dei dati	7
FORMAZIONE TECNICA E DIGITALE	11
La Piattaforma Syllabus	11
Percorsi in aula su tematiche informatiche.....	12
Formazione tecnica settoriale	12
FORMAZIONE “CONOSCIAMOCI”	13
Percorsi formativi guidati	13
Conoscere i settori	14
PROGETTO “SCAMBIO COMUNE”	16
EVENTO ANNUALE “C Be together”	17

PREMESSA

La Pubblica Amministrazione a seguito dei numerosi mutamenti culturali e tecnologici, dettati da numerosi fattori come la nuova stagione di reclutamenti, una realtà digitale e gli obiettivi di innovazione individuati nel PNRR, deve necessariamente rispondere ai nuovi bisogni investendo sul capitale umano.

- La rinnovata normativa relativa alle modalità di programmazione delle Pubbliche amministrazioni si realizza attraverso il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** come da *decreto -legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021*. In particolare, *l'art 6 del decreto – legge prevede che le Pubbliche Amministrazioni, di cui art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, programmino monitorino le attività di formazione del proprio personale nel PIAO.*
- L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. Nella Pubblica Amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequente rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali. L'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono lo strumento per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.
- Il Comune di Cinisello Balsamo ritiene che **la valorizzazione del capitale umano** si realizzi anche attraverso il riconoscimento della centralità della formazione. In questa prospettiva e nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, si rende necessario porre la formazione del personale alla base dei **processi di pianificazione e programmazione delle Pubbliche Amministrazioni**.
- Il 24 marzo 2023 è stata emanata la nuova direttiva, a firma del Ministro Paolo Zangrillo, finalizzata alla pianificazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, economica e amministrativa promosse nell'ambito del PNRR. Il documento fornisce le *“indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative”*, considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e per i dirigenti rappresentano un obiettivo di performance.



LE DIMENSIONI DEL PIANO FORMATIVO

Oltre alla **formazione obbligatoria** per tutti i dipendenti garantita dall'Amministrazione Comunale sui temi dell'etica, legalità, trasparenza e anticorruzione, il piano formativo dell'ente si sviluppa lungo **due dimensioni** di seguito sinteticamente rappresentate:

1) Conoscenza tecnica

La dimensione della conoscenza è uno degli assi su cui si posa il piano formativo del Comune di Cinisello Balsamo.

PERCORSO FORMATIVO	CONDUZIONE	MODALITA'	TARGET	OBIETTIVI
<i>Programmi on line di Syllabus (percorso già avviato nel 2023)</i>	Esterna	A distanza	Tutti i dipendenti	Tempi, obiettivi e modalità stabiliti a livello ministeriale dalla Direttiva del 24 marzo 2023 <i>"Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR"</i>
<i>Percorsi di aula su tematiche informatiche: informatica di base, sicurezza informatica, SPIP, Zimbra e Jitsi, Gis Enterprise, uso dell'AI</i>	Interna	In aula	Tutti i dipendenti	Miglioramento competenze digitali
<i>Formazione tecnica e settoriale</i>	Esterna/interna	Diversa a seconda dei corsi	Tutti i dipendenti	Definiti da ciascun settore a seconda della proposta formativa

2) Le relazioni nelle organizzazioni

Nel corso del biennio 2024/2025 sarà finalizzato anche a costruire occasioni di scambio e conoscenza tra servizi, settori ed enti, alla costruzione di un riconoscimento reciproco e di una identità di organizzazione, al rinforzo dei tratti del *“saper essere”* o delle cosiddette *“soft skills”*.

PERCORSO FORMATIVO	CONDUZIONE	MODALITA'	TARGET	OBIETTIVI
Evento annuale	Esterna	Plenaria	Tutti i dipendenti	Conoscersi, riconoscersi, benessere organizzativo
Percorso formativo guidato con scambi esperienziali	Esterna	Laboratori esperienziali	Neoassunti	Conoscersi, motivare, programmare
Conoscere i settori (momenti formativi di conoscenza condotti dai dirigenti/responsabili di servizio)	Interna	In aula	Neoassunti, con possibilità di accesso ad altri dipendenti	Conoscere l'organizzazione del Comune
Percorso di formazione guidato	Esterna	Laboratori tematici, focus group, laboratori di comunità	Incaricati di E.Q.	Riconoscersi, motivare e rinforzare skills connesse al ruolo
Progetto “Scambio Comune”	Esterna	In presenza	Su candidatura	Accoglienza e invio presso altri enti per scambiare specifiche esperienze qualificanti su specifici settori/servizi. Migliorare le conoscenze attraverso lo scambio

LE AREE DELLA FORMAZIONE



FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Trasparenza, anticorruzione e protezione dei dati

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.

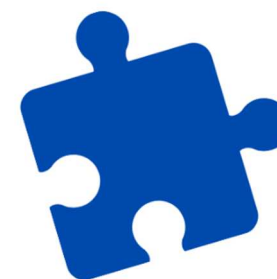
Il percorso formativo si articola su due livelli:

- 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;
- 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, a posizioni organizzative, 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.

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 affidato 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, ecc);
- in presenza, attraverso la realizzazione di incontri formativi tematici svolti prevalentemente in house.

La formazione anticorruzione è obbligatoria, a fine anno ciascun Settore deve rendicontare al RPCT 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 2024/2025 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.

SOGGETTO EROGATORE	TITOLO	PROGRAMMA	DESTINATARI
Upel Milano	Video formazione base: Anticorruzione 2023 - Docente: Santo Fabiano	Definizione di corruzione; Anac; Piano Nazionale Anticorruzione; Responsabile prevenzione Corruzione; Piano prevenzione corruzione e trasparenza; conflitto di interesse; misure generali; whistleblowing; analisi rischio; mappatura processi; codice penale anticorruzione.	Neoassunti; generalità dei dipendenti su segnalazione dei Dirigenti, con richiesta di ampia partecipazione
Upel Milano	Video formazione base: La protezione dei dati personali - Docente: Santo Fabiano	I principi generali sul trattamento dei dati personali; l'organizzazione e la responsabilità del trattamento; Privacy, trasparenza e accesso	Neoassunti; generalità dei dipendenti su segnalazione dei Dirigenti, con richiesta di ampia partecipazione
Upel Milano	Video - Trasparenza e accesso civico. Focus su trasparenza in materia contrattuale - Docente: Fabrizio dell'Acqua	Trasparenza e accesso civico. Focus su trasparenza in materia contrattuale	Posizioni organizzative; tutti gli altri 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: Gli obblighi antimafia nei procedimenti amministrativi - Docente: Claudio Venghi	Informazione e certificazione antimafia	Posizioni organizzative; tutti gli altri 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 - Anticorruzione focus reati contro la P.A. Docente: Santo Fabiano	I reati contro la P.A.	Posizioni organizzative; tutti gli altri 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

SOGGETTO EROGATORE	TITOLO	PROGRAMMA	DESTINATARI
Upel Milano	Video: Etica pubblica e codice di comportamento Docente: Santo Fabiano	Il codice di comportamento	Tutti i dipendenti
Upel Milano	Video: Whistleblowing- implementazione canali di segnalazione tra adempimenti e opportunità Docente: Edoardo Tozzo	L'istituto del whistleblowing	Tutti i dipendenti
Formazione IFEL	Video: Antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo previa registrazione sul sito IFEL	La normativa di riferimento per il contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento al terrorismo, sia rispetto alla matrice penalistica che amministrativa regolamentare. Il ruolo svolto dall'Unità di Informazione Finanziaria. Il fenomeno antiriciclaggio in relazione al contrasto dei fenomeni di criminalità finanziaria nella gestione dei fondi PNRR	Posizioni organizzative; referenti antiriciclaggio ed anticorruzione; responsabili di procedimento e di istruttoria, individuati dal Dirigente, in relazione alle specificità del loro lavoro, ovvero al grado di esposizione ai rischi di corruzione e riciclaggio
Piattaforma Syllabus	Video: Proteggere i dati personali e la privacy	Proteggere i dati personali e la privacy: livello base; intermedio; avanzato	Tutti i dipendenti abilitati alla piattaforma
DPO	In presenza	La protezione dei dati	Posizioni organizzative; referenti anticorruzione; 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 e riciclaggio

FORMAZIONE TECNICA E DIGITALE

La Piattaforma Syllabus

Syllabus è la piattaforma dedicata alla crescita delle persone della Pubblica Amministrazione. Progettata dal Ministero della Funzione Pubblica, la piattaforma propone un'offerta formativa finalizzata a convalidare le competenze acquisite, ponendo a sigillo del percorso formativo la certificazione dei risultati, inserendola nel percorso di carriera.

Le Amministrazioni Pubbliche programmano gli obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione della transizione digitale, economica e amministrativa individuate nel PNRR. Nel rispetto della Direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 24 marzo 2023 *"Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR"*, a partire da dicembre 2023, è iniziato il percorso di approfondimento delle tematiche proposte dalla piattaforma.

AREE TEMATICHE	TARGET
<p style="text-align: center;">Area Transizione Digitale</p> <p>La <i>Direttiva</i>, emanata dal Ministero, descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare rilievo a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale e all'erogazione di servizi in modalità online a cittadini e imprese.</p> <p>Le competenze digitali sono strutturate in: 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato).</p>	Tutti i dipendenti
<p style="text-align: center;">Area Transizione Ecologica</p>	Tutti i dipendenti
<p style="text-align: center;">Area Transizione Amministrativa</p>	Tutti i dipendenti
<p style="text-align: center;">Area Forma Mentis</p>	Tutti i dipendenti

Percorsi in aula su tematiche informatiche

AREE TEMATICHE	TARGET	TEMPISTICHE
Informatica di base (filesystem, programmi, formati, uso del browser etc)	Tutti i dipendenti	8 sessioni all'anno Capienza a sessione: 15 dipendenti
Sicurezza Informatica (password, phishing, misure di protezione etc)	Destinatari individuati a seguito di apposita esercitazione preventiva con obbligo di partecipazione	1 plenaria + 3 sessioni all'anno.
Spip	Tutti i dipendenti	2 sessioni all'anno Capienza a sessione: 15 dipendenti
Zimbra e jitsi (posta, drive, call interne etc)	Tutti i dipendenti	2 sessioni all'anno Capienza a sessione: 15 dipendenti
Gis Enterprise	Referenti per settore/servizio	2 sessioni all'anno

Formazione tecnica settoriale

Definita da ciascun settore sulla base di fabbisogni specifici tecnici individuati da singoli dirigenti.



FORMAZIONE “CONOSCIAMOCI”

Percorsi formativi guidati

Un ciclo di incontri tematici orientati allo sviluppo delle “soft skill”, attraverso un processo di discussione e riflessione individuale e collettiva, consentendo alle persone di crescere professionalmente e all’organizzazione di rinforzare e consolidare la cultura organizzativa.

DESCRIZIONE	TARGET	TEMPISTICHE
Laboratori tematici, Focus Group “Per raccontarsi, conoscersi, valutare l’esperienza nel Comune ed individuare le aree di miglioramento”	Neoassunti	2 incontri annuali entro 25 settembre 2025
Laboratori tematici, Focus Group - Riflessioni sul mio lavoro / ruolo - Che cosa dobbiamo sapere e fare per lavorare insieme - Come operare in un contesto complesso coltivando comportamenti collaborativi e relazionali	Titolari di E.Q.	9 Incontri da settembre 2024 a settembre 2025

Conoscere i settori

Un ciclo di incontri tematici guidati da dirigenti e responsabili per approfondire e conoscere i settori dell'Ente. Gli incontri sono dedicati in particolare ai neoassunti e aperti a tutti i dipendenti interessati.

DESCRIZIONE	TARGET	DATA
“Nella giungla delle Leggi” Andrea Bongini, Segretario Comunale	Neoassunti e tutti i dipendenti interessati	20 giugno 2024
“Costruiamo la città” Andrea Pozzi, Dirigente settore Governo del Territorio	Neoassunti e tutti i dipendenti interessati	26 settembre 2024
“Metiamoci al sicuro” A cura della Polizia Locale	Neoassunti e tutti i dipendenti interessati	24 ottobre 2024
“Oltre gli orizzonti: bandi per gestire e sviluppare servizi” Massimo Capano, incaricato di E.Q, settore Politiche Culturali e dello sport	Neoassunti e tutti i dipendenti interessati	28 novembre 2024
“Cantieri in corso “ Sergio Signoroni, Dirigente settore Opere Pubbliche, Ambiente ed Energia	Neoassunti e tutti i dipendenti interessati	30 gennaio 2025

DESCRIZIONE	TARGET	DATA
"Quattro chiacchiere sul Bilancio" Eugenio Stefanini, Dirigente settore Risorse e Patrimonio	Neoassunti e tutti i dipendenti interessati	27 febbraio 2025
"Il Cartellino... questo sconosciuto" A cura del settore Organizzazione e Risorse Umane	Neoassunti e tutti i dipendenti interessati	27 marzo 2025
"Intrecciando i fili: Scuole e Servizi Sociali " A cura dei settori competenti	Neoassunti e tutti i dipendenti interessati	8 maggio 2025
"Ultima fermata: i Servizi Cimiteriali" Moreno Veronese, Dirigente settore Servizi al Cittadino- servizi cimiteriali	Neoassunti e tutti i dipendenti interessati	29 maggio 2025



PROGETTO “SCAMBIO COMUNE”

Un programma di mobilità trasversale tra comuni.

DESCRIZIONE	TARGET	TEMPISTICHE
Sulla base di un catalogo condiviso tra diversi comuni, i settori dell'ente possono scegliere di effettuare visite formative in altri comuni ed apprendere, confrontarsi e scambiarsi esperienze su specifiche tematiche.	Settori/Servizi su proposta dei dirigenti	Da maggio a novembre 2024

Allegato programma progetto “Scambio Comune”



EVENTO ANNUALE “C Be together”

Il Comune di Cinisello Balsamo istituirà annualmente una giornata volta alla crescita e allo sviluppo del capitale umano. Questa iniziativa formativa coinvolgerà tutti i dipendenti dell’Ente e delle aziende partecipate, promuovendo coesione e senso di identità individuale e collettiva attraverso attività ludiche e innovative. L'obiettivo principale della giornata sarà rafforzare e consolidare la cultura organizzativa dell'Ente.

Anno 2024

DESCRIZIONE	TARGET	DATA
Spettacolo teatrale “Persone Fuori dal Comune” ispirato all’omonimo libro. Storie di Donne e di Uomini che hanno provato a cambiare la Pubblica Amministrazione e qualche volta ci sono riusciti.	Tutti i Dipendenti	13 giugno Dalle 14:30 alle 16:30 CineTeatro Pax