



Comune di Cinisello Balsamo

LE POLITICHE DEL PERSONALE: PIANO DI FORMAZIONE 2025

Indice

PREMESSA.....	.3
1) Le competenze di leadership e le soft skill.....	.7
Percorso di accompagnamento manageriale per il personale EQ.....	.8
Conoscere i Settori.....	.10
Oltre la scrivania: a tu per tu con i Dirigenti.....	.11
Non perdiamoci di vista.....	.12
Diamoci una mano.....	.12
2) Le competenze per l'attuazione delle Transizioni Amministrativa, Digitale e Ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione.....	.13
Transizione digitale, ecologica ed amministrativa tramite Syllabus.....	.14
Master II Livello in Management, Innovazione, Leadership e Digitalizzazione delle Amministrazioni Pubbliche.....	.15
Approfondimenti sul bilancio: gruppi di lavoro tematici sul bilancio, condotti dal Settore Risorse e Patrimonio.....	.16
Percorsi in area informatica condotti dal Servizio Innovazione Tecnologica.....	.17
Percorso di implementazione e adeguamento al BIM.....	.18
3) Le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale delle Pubbliche Amministrazioni (inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza).....	.19
Trasparenza, anticorruzione ed etica.....	.20
Implementazione del CUG.....	.23
Sicurezza nei luoghi di lavoro.....	.23
CB TOGETHER.....	.24

PREMESSA

Dallo scorso anno il Comune di Cinisello Balsamo ha dato una significativa svolta al valore della formazione del personale. Già con l'approvazione del PIAO 2024/2026 sono stati posti precisi obiettivi nell'area della formazione al Dirigente dell'Area Strategia, Programmazione e Controllo e, nello scorso Piano di Formazione, sono state sviluppate le prime azioni che sinteticamente ricordiamo:

- utilizzo diffuso della piattaforma Syllabus (transizione digitale, transizione ecologica e transizione amministrativa) e percorsi di formazione condotti internamente su tematiche informatiche;
- percorsi mirati (laboratori e focus group) per il personale assunto dal 2020;
- percorso di coinvolgimento di tutto il personale per rinforzare le reciproche conoscenze all'interno dei diversi settori (percorso *"Conoscere i Settori"*);
- sperimentazione di un primo momento di coinvolgimento di tutto il personale in un evento annuale chiamato *"CB Together"*.

Il confronto tra il PIAO 2024/2026 e quelli precedenti mostra chiaramente come lo spazio dedicato alla formazione sia decisamente aumentato.

Il presente documento è lo sviluppo dettagliato di quanto previsto dal PIAO 2025/2027 (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 20/03/2025) e raccoglie in sé un obiettivo che si intende sviluppare anche per i prossimi anni: implementare un piano formativo che, in maniera organica, sappia essere la punta di un iceberg che riguarda la cura delle persone che lavorano in Comune.

Il Piano di Formazione accoglie la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025: *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"* nella quale si ribadisce come sia compito dei dirigenti *"gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale"*.

La Direttiva, oltre a definire obiettivi quantitativi per la formazione di ciascun dipendente (assicurare a ciascun dipendente la partecipazione ad un numero di ore non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno), ribadisce alcuni principi essenziali nell'implementazione della formazione nella realtà organizzativa di ciascuna Pubblica Amministrazione, di seguito evidenziati :

- *"Il rafforzamento delle politiche di formazione passa, innanzi tutto, attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)"*;

- *“Occorre che le persone e le amministrazioni si appropriino della **dimensione “valoriale” della formazione**”;*
- *“**La formazione del personale costituisce, quindi, nella prospettiva del PIAO (e non solo), una delle determinanti della creazione di valore pubblico**”;*
- *“Sul versante interno, **la formazione ha un impatto fondamentale, in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all’impegno dei dipendenti**”;*
- *“**La formazione rende le amministrazioni più efficaci** anche perché migliora le persone”;*
- *“**La crescita della coscienza del ruolo** è quella che richiede maggiore attenzione nella definizione dei futuri programmi di formazione”.*

Il nostro Piano di Formazione si declina attorno a tre principali aree di competenza, come previsto dalla citata direttiva ministeriale, di seguito dettagliate:

- 1) Le competenze di leadership e le soft skill;
- 2) Le competenze per l’attuazione delle Transizioni Amministrativa, Digitale e Ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione;
- 3) Le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni (inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza).

Abbiamo voluto evidenziare un quarto “filone” che, pur non essendo un’area di competenza, rappresenta un *“unicum”* per il nostro Ente, un evento che raccoglie in sé molte delle parole chiave dei percorsi formativi: conoscersi, stare bene insieme, collaborare, condividere. Si tratta dell’evento annuale denominato **CBTogether**: sperimentato con successo lo scorso anno, proseguirà nel 2025 con la sua seconda edizione.



**LEADERSHIP
e SOFT SKILLS**

**CB
TOGETHER**

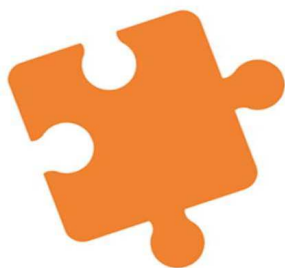
**PRINCIPI
e VALORI
DELLA P.A.**

**TRANSIZIONE
Digitale
Amministrativa
Ecologica**

Nel corso del 2025 sarà inoltre implementato anche un sistema di rilevazione della qualità percepita dai dipendenti relativamente ai seguenti percorsi di formazione:

- Master II Livello tramite Università
- “Conoscere i settori” percorso interno
- Laboratori tematici e focus group per incaricati di EQ
- Percorsi di formazione attivati tramite Syllabus

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.



1) Le competenze di leadership e le soft skill

COSA	PER CHI	QUANDO
“Percorso di accompagnamento manageriale per il personale EQ” Laboratori tematici, Focus Group	Titolari di E.Q.	6/7 incontri per complessive 24 ore- Avvio maggio/giugno 2025
“ <i>Conoscere i Settori</i> ” incontri con i Settori ed i servizi dell’ente	Assunti dal 2020 in poi e tutti i dipendenti interessati	Incontri mensili: da maggio 2025 a gennaio 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>Non perdiamoci di vista</i> ” “ <i>Diamoci una mano</i> ”	Assunti dal 2020 in poi che hanno partecipato alle precedenti sessioni di Laboratorio Guidato Neoassunti	1 incontro gruppi di lavoro



Percorso di accompagnamento manageriale per il personale EQ

Docente e Responsabile scientifico: Professor Renato Ruffini

Consulente senior: Eliana De Martiis

Ricercatore/Consulente junior: Marta Ingaggiati

Il “problema” e gli obiettivi

La complessità della gestione di un Ente Locale ha reso evidente, per chi ne abbia l'esperienza quotidiana, che la possibilità di ottenere risultati soddisfacenti sia per chi lavora all'interno dell'Ente sia per i beneficiari dei servizi, si basa fundamentalmente sulla capacità di relazionarsi efficacemente, al fine operare in modo congiunto, con i colleghi e con i cittadini. In questo contesto, le competenze tecniche, seppur necessarie, si rivelano insufficienti da sole, considerando la varietà e l'interconnessione delle attività dell'Ente, influenzate da norme sempre più specifiche e complesse.

Le istituzioni hanno risposto a questa sfida sviluppando normative e incentivando sistemi di valutazione e formazione orientati allo sviluppo delle c.d. *soft skill* delle persone che operano nelle Pubbliche Amministrazioni. Occorre tuttavia porre attenzione al fatto che lavorare oggi nel settore pubblico è a nostro avviso ancora più complesso.

Non basta solo che un individuo abbia determinati attitudini e capacità (*soft skill*), ma è necessario che sappia operare in un contesto in cui determinati comportamenti collaborativi e relazionali siano coltivati e possano crescere tanto nell'individuo quanto nell'organizzazione stessa.

È necessario creare un ambiente che favorisca comportamenti collaborativi e relazionali, non solo presenti a livello individuale ma anche radicati nell'organizzazione. Il percorso formativo rivolto alle persone attualmente con incarico di EQ del comune di Cinisello Balsamo, si propone di creare un contesto in cui le relazioni interpersonali siano coltivate indipendentemente da sfide tecniche o di produttività. L'obiettivo è attivare non solo un luogo, ma soprattutto un processo di discussione e riflessione individuale e collettiva, consentendo alle persone di crescere professionalmente e all'organizzazione di rinforzare e consolidare una chiara cultura organizzativa.

L'attività formativa si svilupperà attorno a tre assi che consentiranno di riflettere sulle diverse dimensioni del loro lavoro e del loro ruolo all'interno del comune. Questi assi saranno: 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. Il primo asse ha come obiettivo formativo quello di sviluppare la capacità di riflessione condivisa sul lavoro e sul proprio ruolo nel Comune, anche al fine di focalizzare in modo critico e approfondito proposte di miglioramento dei processi di lavoro sia a livello di riflessione individuale che organizzativa. Il secondo asse ha come obiettivo formativo quello di individuare le modalità di superamento dei gap

di competenze di carattere trasversale che in qualche modo sono affiorati sulla base delle analisi interne ed esterne dell'asse precedente. Il terzo asse ha come obiettivo formativo quello di verificare concretamente quanto messo a fuoco in termini di ruolo e competenze in un contesto specifico e concreto: un'ipotesi di lavoro è quella di avere come cornice di riferimento gli interventi in atto da parte del Comune per il Quartiere Crocetta.

Metodologia didattica

Un intervento formativo di natura collaborativa implica l'adozione di metodologie didattiche molto attive, che partano dal basso e che siano ancorate alle esperienze reali degli operatori. In questo senso, per ogni asse di intervento – fortemente integrate l'uno all'altro – verranno adottate metodologie specifiche e ad hoc.

In particolare, si svilupperanno: 1) laboratori di comunità in cui si rifletterà sull'esperienza di lavoro nel Comune come fulcro di un processo di reciproco apprendimento tra i partecipanti 2) focus group: a partire dagli stimoli emersi durante i laboratori, i partecipanti saranno incoraggiati a riflettere in modo approfondito per sviluppare una consapevolezza dei punti di forza e delle aree di miglioramento, individuando soluzioni operative condivise.; la partecipazione attiva e la condivisione delle soluzioni proposte contribuiranno non solo a migliorare le dinamiche individuali, ma anche a consolidare un approccio collaborativo e condiviso nell'ambito dell'organizzazione 3) laboratori tematici: sulla base di quanto emerso dai laboratori e dai focus group, verranno organizzati laboratori tematici focalizzati sulle aree che richiedono un maggior investimento in termini di acquisizione di abilità o conoscenze.



Conoscere i Settori

Incontri tematici guidati da Dirigenti e Responsabili per conoscere i Settori dell'Ente, rivolti agli assunti dal 2020 in poi e aperto a tutti i dipendenti.

TITOLO	CONDOTTO DA	QUANDO
<i>"Ultima fermata: i Servizi Cimiteriali"</i>	Moreno Veronese Dirigente Settore Politiche Culturali e dello Sport con interim ai Servizi Cimiteriali	08/05/2025
<i>"Intrecciando i fili: Scuole e Servizi Sociali"</i>	Barbara Dal Piaz Dirigente Welfare e Politiche Abitative Laura Bruson Responsabile Servizio Istruzione ed Educazione	29/05/2025
<i>"Una nuova amica con le allucinazioni: l'intelligenza artificiale"</i>	Diego Weisz Responsabile Servizio Innovazione Tecnologica	25/09/2025
<i>"Chi poco vede niente pensa". Rapportarsi con il patrimonio culturale: significato, procedure, azioni.</i>	Laura Pelissetti Responsabile Servizio Politiche Culturali	30/10/2025
<i>"Tutto inizia da qui: i servizi ai cittadini"</i>	Rosalba D'Atri Responsabile Servizio Polifunzionale	27/11/2025
<i>"La sinfonia della comunicazione: accordare parole e immagini"</i>	Paola Cinquanta Responsabile Informazione, Comunicazione e Web Staff	29/01/2026



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.

SETTORI	QUANDO
- Welfare e Politiche abitative - Istruzione ed Educazione - Politiche culturali e dello sport	Settembre 2025
Polizia Locale	Ottobre 2025
- Affari Generali, Servizi Cimiteriali e SUAP - Risorse e patrimonio - Area Strategia programmazione e controllo - Avvocatura - Staff del sindaco	Novembre 2025
- Governo del territorio - Opere pubbliche, ambiente ed energia - Unità di progetto "Entangled"	Gennaio 2026



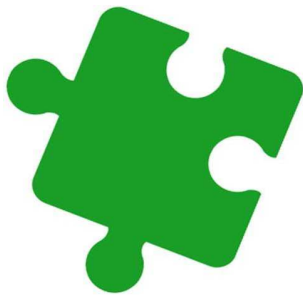
Non perdiamoci di vista

Si intende dare un seguito al percorso *“Laboratorio Guidato per Neoassunti”* che si è svolto in due sessioni tra dicembre 2024 e febbraio 2025, che ha visto la partecipazione di una sessantina di dipendenti, accomunati dall’essere entrati a far parte dell’Ente a partire dal 2020 in avanti.

La partecipazione e i contributi portati da parte di ciascuno nei Laboratori, sono stati concreti e propositivi, ragion per cui si ritiene importante *“non perdersi di vista”*, proponendo nuovamente un momento formativo quale occasione di incontro e discussione.

Diamoci una mano

Sempre nell’ottica di dare un seguito al *“Laboratorio Guidato per Neoassunti”*, si vogliono creare dei gruppi di lavoro ad adesione volontaria da parte dei partecipanti al Laboratorio stesso, finalizzati ad approfondire ed implementare alcune delle tematiche emerse, per collaborare fattivamente con i Servizi competenti. Gli ambiti individuati sono: definizione di un modello di accoglienza per neo-assunti e sviluppo di un progetto di fruizione digitale delle competenze legate alla propria mansione.



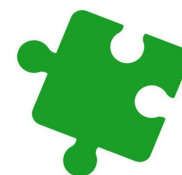
2) Le competenze per l'attuazione delle Transizioni Amministrativa, Digitale e Ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione

AREE TEMATICHE	PER CHI	TEMPISTICHE E MODALITA'
Syllabus Area Transizione ecologia	Tutti i dipendenti	Entro 31 dicembre 2025 modalità on line
Syllabus Area Transizione Digitale	Tutti i dipendenti	Entro 31 dicembre 2025 modalità on line
Syllabus Area Transizione Amministrativa	Tutti i dipendenti	Entro 31 dicembre 2025 modalità on line
Master II Livello in Management, Innovazione, Leadership e Digitalizzazione delle Amministrazioni Pubbliche Università di Bergamo	Borsa di studio per 1 dipendente selezionato tra gli incaricati di E.Q.	aprile 2025 - aprile 2026
Approfondimenti sul bilancio: Gruppi di lavoro tematici sul bilancio Settore Risorse e Patrimonio	Gruppi di lavoro di Settore individuati dai dirigenti	Da maggio a novembre 2025: 4 incontri di 3 ore per 12 ore complessive
Percorsi area informatica Condotti da Servizio Innovazione Tecnologica	Aperto a tutti	
Applicazione del BIM e relativa ridefinizione dei processi organizzativi	Settore Opere Pubbliche, ambiente ed Energia Unità di Progetto "Entangled", CUA	da marzo 2025



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, obiettivi e strumenti (*ciclo di webinar registrati)	Avanzato
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



Master II Livello in Management, Innovazione, Leadership e Digitalizzazione delle Amministrazioni Pubbliche

Con questa azione si intendono valorizzare le competenze manageriali degli incaricati di EQ.

Con deliberazione n. 70 del 06/03/2025, la Giunta Comunale ha approvato l'attribuzione di una borsa di studio da assegnare al personale incaricato di Elevata Qualificazione, individuato tramite avviso interno, per la partecipazione ad un Master di II livello intitolato "*Management, Innovazione, Leadership e Digitalizzazione delle Amministrazioni Pubbliche*" promosso dalla Scuola di Alta Formazione dell'Università degli Studi Bergamo.

Management, Innovazione,
Leadership e Digitalizzazione
delle Amministrazioni
Pubbliche

LEAD-PA



 **SdM** - Scuola
di Alta Formazione
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

 **UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA**

 **smae**
SISTEMI DI MANAGEMENT
AMMINISTRATIVI E ECONOMICI

 **BICOCCA**
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

 **edizione**

Il Master è destinato a neolaureati, dipendenti pubblici, manager e professionisti che vogliono acquisire le competenze per indirizzare i processi di trasformazione della PA verso la creazione di valore pubblico.

12

Insegnamenti
diversi

60

Crediti Formativi
Universitari

200

Ore di didattica
frontale

Percorso formativo
e profilo professionale

Il Master LEAD-PA in Management, Innovazione, Leadership e Digitalizzazione delle Amministrazioni Pubbliche risponde alle esigenze di rinnovare gli enti pubblici sia a livello centrale che a livello territoriale, offrendo una formazione multidisciplinare.

L'obiettivo del Master è formare i protagonisti del cambiamento e professionisti capaci di orientare e gestire al meglio le innovazioni in atto nel contesto socio-economico indirizzando i processi di trasformazione delle PA verso la creazione di valore pubblico.

Perché il Master LEAD-PA?

- Per acquisire consapevolezza di cosa è, cosa fa e come può fare meglio una PA;
- Per sviluppare competenze spendibili per guidare il cambiamento nelle PA;
- Per acquisire strumenti e logiche per affrontare le sfide attuali che le PA si trovano ad affrontare;
- Per sviluppare competenze di public leadership volte alla generazione di valore pubblico.

Modalità
didattiche

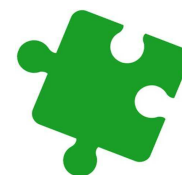
Il corso si svolgerà in **modalità blended** alternando lezioni in presenza – con formula long weekend – a lezioni a distanza.

Il corso si articolerà in:

- 2 insegnamenti trasversali: Fondamenti di Diritto Amministrativo e Management Pubblico; Trasparenza, Anticorruzione e Risk management;
- 4 insegnamenti di management: Strategia e valore pubblico; Project Management e Europrogettazione; Sistemi contabili nelle aziende pubbliche; Misurazione e rendicontazione della performance;
- 3 insegnamenti di Innovazione e Digitalizzazione: Innovazione, Digitalizzazione e Smart Communication; Relazioni pubblico-privato in una logica integrata; Analisi e visualizzazione dei dati;
- 2 insegnamenti di Leadership: People management; Leadership;
- 3 Policy Labs in collaborazione con i partner del Master con attivazione di profili diversi in base al profilo dell'aula: profilo enti territoriali e profilo università.

Durata: 12 mesi

- 200 ore di didattica frontale organizzate in 10 long weekend (giovedì 9.30-18.30, venerdì 9-18, sabato 9-13)
- 124 ore di didattica a distanza in modalità sincrona
- 36 ore di FAD in modalità asincrona
- 1 Project Work o 1 Stage



Approfondimenti sul bilancio: gruppi di lavoro tematici sul bilancio, condotti dal Settore Risorse e Patrimonio

Sulla scorta di quanto emerso nel corso dell'incontro specifico sul tema "bilancio" ne "Conoscere i settori 2024", si rende necessario realizzare momenti di approfondimento settoriali.

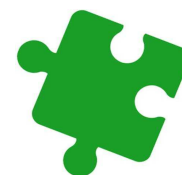
Obiettivo di questa azione è quello di approfondire le specifiche questioni che emergono nella quotidiana gestione amministrativa, con riferimento agli aspetti contabili e di gestione del bilancio.

Non si tratta di una formazione teorica o *ex cathedra*, ma di gruppi di lavoro mirati, coordinati e condotti dal Dirigente e dai Responsabili del Settore Ricorse e Patrimonio.

Si pensa a gruppi di 15 persone circa, scelte dai Dirigenti dei Settori coinvolti, tra il personale amministrativo maggiormente impegnato nella gestione quotidiana di atti, procedure e processi che impattano con gli aspetti economico finanziaria.

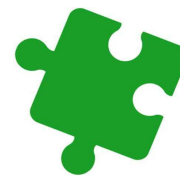
I Settori saranno accorpati in aree omogenee e per ciascun gruppo si prevede la realizzazione di un incontro della durata di circa tre ore.

SETTORI	QUANDO
- Welfare e Politiche abitative - Istruzione ed Educazione - Politiche culturali e dello sport	Maggio 2025
- Governo del territorio - Opere pubbliche, ambiente ed energia - Unità di progetto "Entangled"	Giugno 2025
- Polizia Locale - Affari Generali, Servizi Cimiteriali e SUAP	Ottobre 2025
- Area Strategia programmazione e controllo - Avvocatura - Staff del sindaco	Novembre 2025



Percorsi in area informatica condotti dal Servizio Innovazione Tecnologica

AREE TEMATICHE	PER CHI	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)



Percorso di implementazione e adeguamento al BIM

Il **Building Information Modeling** (acronimo: **BIM**, in italiano: **Modellizzazione delle Informazioni di Costruzione**) indica un metodo per l'ottimizzazione della pianificazione, realizzazione e gestione di costruzioni tramite l'aiuto di un software. Tramite esso tutti i dati rilevanti di una costruzione possono essere raccolti, combinati e collegati digitalmente

Come spesso accade l'introduzione e l'implementazione di un nuovo sistema porta con sé la necessità di rivedere e ripensare alcuni processi di lavoro.

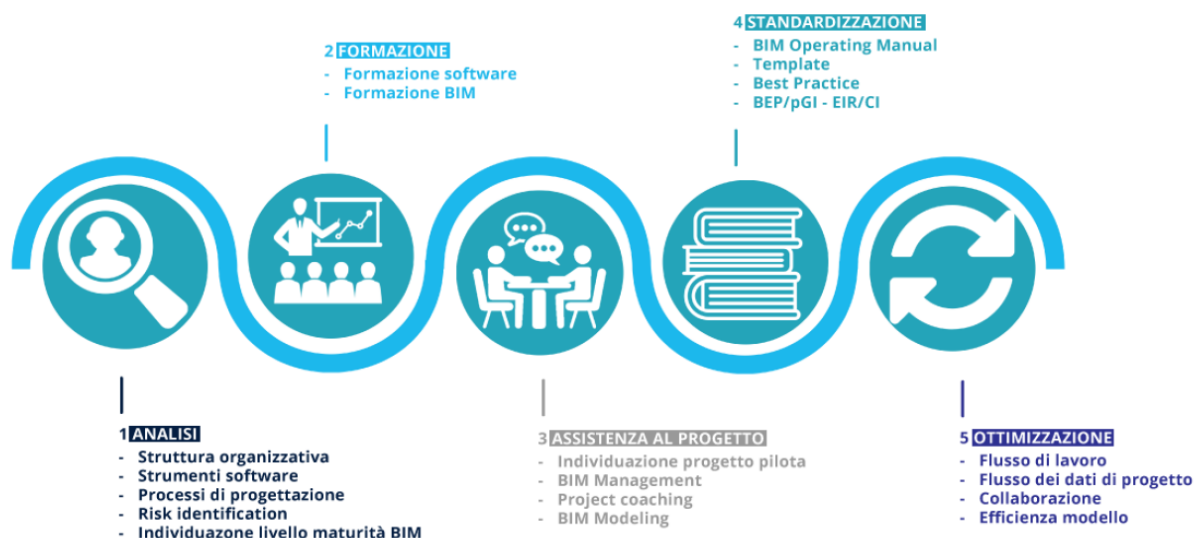
L'implementazione del BIM impatta soprattutto sui Settori **Opere Pubbliche, Ambiente ed Energia ed Unità di progetto "Entangled"**, con ricadute su **CUA e successivamente sul Governo del Territorio**, e porta con sé la necessità di rilevare e aggiornare i processi organizzativi dei Settori coinvolti.

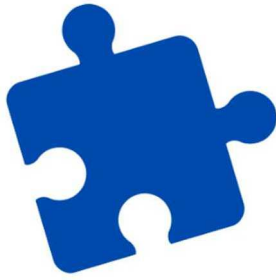
Condotto dall'azienda One Team s.r.l., il percorso di sviluppo secondo le seguenti fasi:

1. Indagine a distanza: questionario online
2. Incontro di mappatura condivisa dei processi esistenti
3. Incontri di verifica condivisa degli standard esistenti
4. Predisposizione del documento BIM Implementation Plan (BIP)
5. Verifica congiunta del BIP ed avvio delle attività pianificate

Il percorso formativo vero e proprio verrà affinato in funzione delle reali esigenze dell'Ente emerse dalla fase di analisi, e riportato nel BIP.

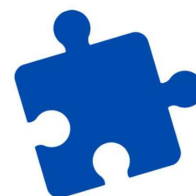
IL METODO ONE TEAM PER L'IMPLEMENTAZIONE BIM





3) Le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale delle Pubbliche Amministrazioni (inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza)

COSA	COME	QUANDO
Trasparenza, anticorruzione ed etica	On line	Da marzo 2025
Implementazione CUG	Sulla base delle proposte e delle iniziative del CUG	Da aprile 2025
Sicurezza nei luoghi di lavoro	In presenza	Da marzo 2025



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.

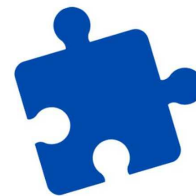
Il programma della formazione 2025/2026 interessa i seguenti ambiti di intervento:

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.

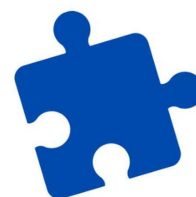
SOGGETTO EROGATORE	TITOLO	PROGRAMMA	DESTINATARI
Upel Milano	Video formazione: Linee guida ANAC Trasparenza <i>Santo Fabiano</i>	Webinar sulle linee guida ANAC, con particolare attenzione alle nuove delibere e schemi di pubblicazione. Il webinar si concentra sull'articolo 4 bis relativo ai dati sui pagamenti e l'articolo 13, che riguarda l'organizzazione dell'ente, con un'analisi dei nuovi obblighi e delle relative problematiche applicative. Vengono esaminati i formati di pubblicazione, l'oscuramento dei dati personali, e le difficoltà nell'attuare le nuove disposizioni.	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. <i>Settore risorse e patrimonio</i> <i>Area risorse umane ed organizzazione</i>
Upel Milano	Video formazione: I termini di conclusione del procedimento amministrativo e la responsabilità della PA per danno da ritardo <i>Ida Tascone</i>	Attività consultiva e silenzio-assenso tra amministrazioni. I principi generali dell'attività amministrativa alla luce dei decreti c.d. Semplificazioni. La digitalizzazione del procedimento amministrativo: l'art. 3 bis della l. n. 241/1990 ed il suo impatto sulla documentazione procedimentale	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 formazione: Il conflitto di interessi: il sistema di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi <i>Vito Tenore</i>	Il conflitto di interessi: Nozione e analisi dell'agiusprudenza Analisi della casistica più rilevante. Le tipizzazioni nel Codice di comportamento DPR 62/2013: legami di parentela, coniugio, frequentazione abituale, notoria amicizia o inimicizia, significativo rapporto credito/debitario. Altre tipologie ipotizzabili. I conflitti potenziali. Le responsabilità disciplinari, penali, civili e amministrativo contabili nel caso di mancato rispetto delle norme sul conflitto di interesse. Indicazioni operative di ANAC sul conflitto di interesse rivolte ai dipendenti pubblici: le diverse modalità attraverso cui rendere le dichiarazioni; le modalità delle verifiche e dei controlli; l'astensione. Il conflitto di interessi negli appalti pubblici analisi delle disposizioni del Codice dei contratti.	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	11 aprile 2025 La trasparenza amministrativa nella contrattualistica pubblica <i>Ida Tascone</i>	La digitalizzazione delle procedure di evidenza. Le diverse tipologie di accesso agli atti. <i>NB: il video verrà pubblicato successivamente alla giornata in diretta.</i>	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	19 e 23 maggio 2025 Guida operativa ai controlli sulle autocertificazioni. Parte I e Parte II <i>Gianpaolo Teodori</i>	Il DI Rilancio conferma la validità della dichiarazione sostitutiva per imprese e privati bonus, contributi e ogni altro tipo di aiuto di tipo economico. Il Corso intende considerare le tematiche in un'ottica di carattere operativo con l'analisi di Casi Giurisprudenziali Prassi Buone Pratiche nonché esempi e modelli utili per il lavoro quotidiano degli "Addetti ai lavori". <i>NB: il video verrà pubblicato successivamente alla giornata in diretta.</i>	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 formazione base: Anticorruzione 2023 - <i>Santo Fabiano</i>	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
Piattaforma Syllabus	Video formazione base: Conoscere le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione	La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	Neoassunti, generalità dei dipendenti su segnalazione dei Dirigenti, con richiesta di ampia partecipazione Prevvia abilitazione alla piattaforma.
Piattaforma Syllabus	Video formazione base: Proteggere i dati personali e la privacy	Proteggere i dati personali e la privacy: livello base; intermedio; avanzato	Neoassunti, generalità dei dipendenti su segnalazione dei Dirigenti, con richiesta di ampia partecipazione Prevvia abilitazione alla piattaforma.
Upel Milano	Video formazione: Privacy e focus sul registro dei trattamenti <i>Santo Fabiano</i>	Privacy e focus sul registro dei trattamenti	Posizioni organizzative; referenti anticorruzione; responsabili di procedimento e di istruttoria, individuati a discrezione del Dirigente, in relazione alle specificità del loro lavoro
Upel Milano	Video formazione: Privacy - Novità garante protezione dati personali <i>Alessandra Salluce</i>	Novità garante protezione dati personali	Posizioni organizzative; referenti anticorruzione; responsabili di procedimento e di istruttoria, individuati a discrezione del Dirigente, in relazione alle specificità del loro lavoro
DPO (Data Protection Officer) dell'Ente	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



Implementazione del CUG

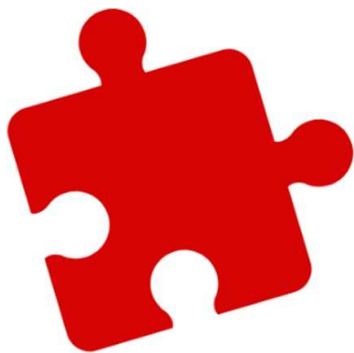
Con Determinazione Dirigenziale n. 1448/2024 è stata rinnovata la composizione del Comitato Unico di Garanzia ex art. 21 L 183/2010 e nominati i nuovi componenti.

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 organizzati i corsi di formazione relativi alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.



CB TOGETHER

Il Comune di Cinisello Balsamo istituirà anche per quest'anno una giornata volta alla crescita e allo sviluppo del capitale umano.

Questa iniziativa formativa coinvolgerà tutti i dipendenti dell'Ente, promuovendo coesione e senso di identità individuale e collettiva.

E' importante che ciascun dipendente si senta parte attiva di un team: l'ufficio non può essere considerato solo un posto di lavoro fisico in cui ciascuno compie il proprio dovere, ma deve essere concepito come un laboratorio umano, in cui i collaboratori siano effettivamente collaboratori, ossia persone che collaborano per l'obiettivo e non semplici esecutori di compiti. Un vero lavoro di squadra ed un'autentica propensione alla collaborazione, fanno la differenza in un gruppo di lavoro nel suo raggiungimento degli obiettivi.

E' importante quindi promuovere la cooperazione, con la comunicazione verbale o anche attraverso delle semplici esperienze, ed il ricorso a qualche gioco o a delle attività di team building, può rivelarsi molto utile in questo intento.

Proporre giochi ad un team di lavoro può essere più importante di quanto si possa pensare: i giochi hanno un grande potere su un gruppo di lavoro, poichè sono metafore della vita stessa di un team.

L'obiettivo principale dell'iniziativa sarà rafforzare e consolidare la cultura organizzativa dell'Ente

DESCRIZIONE	PER CHI	QUANDO
CB_GAME (gioco urbano che mette il patrimonio della città al centro della scena e permette di imparare divertendosi)	Tutti i dipendenti	12 giugno 2025 dalle 14:30 alle 16:30 Villa Ghirlanda