



PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE

2025-2027

INDICE

Il “Programma”	3
1. Investire sulla formazione vuol dire creare valore.....	3
2. Il Programma 2025 sulla Piattaforma Syllabus:.....	4
3. Il programma formativo 2025 sulla Piattaforma Accrual:.....	4
La formazione è obbligatoria per tutto il personale contabile, facoltativa per il resto del personale. Il MEF suggerisce, a tutto il personale pubblico, di svolgere il corso base sul “Quadro Concettuale” per comprendere la portata della riforma.....	4
4. La struttura del Programma: i Progetti didattici	5
Monitoraggio Formazione	9
I costi della formazione (stima)	9

Il “Programma”

1. Investire sulla formazione vuol dire creare valore.

Il programma e gli obiettivi, per il 2025, del programma formativo saranno resi noti a tutto il personale dell’Ente con specifico ordine di servizio, successivamente all’approvazione del presente piano.

Il programma tiene anche conto del [decreto ministeriale del 28 giugno 2023](#) “Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni” e della [Direttiva \(2025\) del Ministro per la Pubblica Amministrazione: “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”](#). Secondo tale Direttiva, le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno **40 ore** di formazione all’anno, arrivando quindi a circa una settimana lavorativa su base annua da dedicare all’accrescimento delle competenze. La formazione non dovrà concentrarsi solo sulle competenze tecniche, ma dovrà abbracciare anche l’educazione umanistica. In questa prospettiva, assumono un ruolo chiave la sperimentazione e l’adozione di modalità innovative di apprendimento e progetti formativi incentrati sulla comprensione dell’innovazione e cambiamento, l’autosviluppo e l’attribuzione di senso alla propria esperienza di vita e professionale.

La dimensione del valore della formazione per le persone deve tradursi nel riconoscimento di uno stretto collegamento tra la formazione stessa e le politiche di gestione delle risorse umane.

La piattaforma «*Syllabus. Nuove competenze per la pubblica amministrazione*» del Dipartimento della funzione pubblica, lanciata il 23 marzo 2023, consente di:

- erogare formazione MOOC (*Massive Online Open Course*) a titolo gratuito per i dipendenti di tutte le amministrazioni pubbliche sui temi della transizione digitale, ecologica e amministrativa, secondo le scelte strategiche operate dalle singole amministrazioni, nel quadro dell’atto di indirizzo del Ministro per la pubblica amministrazione;
- prevedere un percorso di formazione individuale disegnato a partire dalla rilevazione dei divari di conoscenza e di competenza (attività di *assessment*);
- tracciare i risultati della formazione attraverso il superamento di un test post-formazione, rilevato nel costituendo fascicolo del dipendente;
- disporre di una base di conoscenza unica e aggiornata sullo stato delle conoscenze del capitale umano della singola amministrazione, in modo da poter realizzare ulteriori investimenti mirati.

L’Ente ha determinato che l’obiettivo individuale di formazione previsto dalla Direttiva ministeriale (almeno 40 ore/anno) verrà conseguito sia attraverso la Piattaforma Syllabus, sia attraverso l’attuazione del presente Piano.

2. Il Programma 2025 sulla Piattaforma *Syllabus*:

Si parte dalle competenze digitali: la Direttiva prevede che le pubbliche amministrazioni forniscano entro il 2023 attività di formazione digitale ad almeno il 30% del loro personale, e poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025. **Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la transizione amministrativa ed i principi e valori della PA** secondo un'offerta formativa erogata dal Dipartimento della funzione pubblica anche avvalendosi della SNA e di FormezPA, in particolare, riassumendo in una apposita tabella, per l'anno 2025:

Titolo	% personale da formare	Durata Complessiva (ore)	Note
Transizione digitale			
<i>Competenze digitali per la PA</i>	75%	29,89 (equivalente)	Come da direttiva ministeriale (Obiettivo pluriennale, termina nel 2025)
<i>Qualità dei servizi digitali per il governo aperto</i>	80%	5	Vedi anche framework delle competenze trasversali
Principi e valori della PA			
<i>La Cultura del rispetto</i>	80%	12	Vedi anche framework delle competenze trasversali
Transizione amministrativa			
<i>Accountability per il governo aperto</i>	80%	4,5	Vedi anche framework delle competenze trasversali

3. Il programma formativo 2025 sulla Piattaforma *Accrua*:

La Riforma 1.15 del PNRR "Dotare le Pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale *accrua* " prevede entro il 2026 il completamento della formazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

La formazione è obbligatoria per tutto il personale contabile, facoltativa per il resto del personale. Il MEF suggerisce, a tutto il personale pubblico, di svolgere il corso base sul "Quadro Concettuale" per comprendere la portata della riforma.

Il Portale di formazione rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale tale obiettivo potrà essere più agevolmente raggiunto e monitorato al fine di poter fornire alla Commissione Europea la prova del raggiungimento del *target* in questione.

Considerato che lo stesso *target* prevede che la formazione sia certificata da un ente certificatore, la Ragioneria Generale dello Stato, in data 27 giugno 2024, ha stipulato con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) una convenzione per la validazione e certificazione dei corsi multimediali che costituiscono il programma formativo di base previsto dal *target* M1C1-117 della Riforma 1.15 del PNRR.

In considerazione di quanto richiesto in applicazione della riforma, il personale contabile,

dovrà, proseguire e completare la formazione disponibile sul sistema *Accrual*, ai fini dell'applicazione della nuova contabilità. I corsi che si renderanno disponibili, nella piattaforma del MEF, dovranno essere completati al fine di raggiungere l'obiettivo delle fasi della riforma.

4. La struttura del Programma: i Progetti didattici

Si evidenziano, di seguito, le proposte formative distinte per macroaree formative:

- A. obbligatoria;
- B. istituzionale;
- C. specialistica.

MACROAREA A: FORMAZIONE OBBLIGATORIA

1. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ED OBBLIGHI DI TRASPARENZA

- (l. n. 190 del 2012, art. 5): il Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 ha ribadito il ruolo strategico della formazione la cui centralità è affermata già nella L. 190/2012 (art. 1, co. 5, lett. b); co. 9, lett. b); co. 11). L'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, individua quale misura di prevenzione della corruzione la definizione di «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari». Dunque, la formazione anticorruzione dei dipendenti pubblici è un obbligo che deve essere rispettato con cadenza annuale e indicato nei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione (PTPC). A tal riguardo, nel triennio di riferimento, l'Ente si propone di calendarizzare corsi a favore di tutto il personale dipendente e degli amministratori in materia di etica e legalità. In considerazione del nuovo CCNL 2019– 2021 si prevede inoltre di fare un aggiornamento sul codice disciplinare aggiornato dall'art. 43, nonché sul codice di comportamento.
- Etica, trasparenza e integrità: il codice di comportamento dei pubblici dipendenti (d.P.R. n. 62 del 2013) prevede che “al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”.
- Contratti pubblici: il d.lgs. n. 36 del 2023 stabilisce che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture. La formazione del personale rappresenta, inoltre, un elemento cardine della disciplina dettata dal codice stesso in tema di qualificazione delle stazioni appaltanti (art. 63). Per tutto il triennio di riferimento si prevede di approfondire la normativa vigente.

Per il 2025-2027 il progetto didattico è il seguente:

Titolo del corso o Tema del corso	Data inizio	Data Fine	Soggetto erogatore	N. dipendenti interessati
<i>Piano Triennale Anticorruzione, Piao e codici di Comportamento Aggiornati</i>	Gennaio 2025	Dicembre2027	Soggetto esterno	4
<i>Il whistleblowing- il sistema della segnalazione di illeciti: predisposizione degli strumenti, dinamica e protezione delle persone che segnalano</i>	Gennaio 2025	Dicembre2027	Soggetto esterno	Tutti
<i>Pubblicità, Trasparenza, accesso e riservatezza nei contratti pubblici dopo il D.GLS 36/2023</i>	Gennaio 2025	Dicembre2027	Soggetto esterno	4
<i>Il D.P.R. 81/2023 correttivo codice comportamento dei dipendenti pubblici</i>	Gennaio 2025	Dicembre2027	Soggetto esterno	4

Per il 2025 le tematiche di formazione obbligatoria, per tutto il personale, anticorruzione e trasparenza riguarderanno, in particolare:

- Il nuovo codice degli appalti ed il suo correttivo;
- La digitalizzazione dei procedimenti amministrativi;
- Wistleblowing;
- Antiriciclaggio e titolare effettivo;
- Il nuovo codice di comportamento;
- Il lavoro agile;
- Etica pubblica.

Per una durata complessiva di circa dieci ore. L'obiettivo previsto per il raggiungimento del risultato è del 80% del personale in servizio.

2. TUTELA DEI DATI PERSONALI

Regolamento generale per la protezione dei dati (GDPR): per tutto il triennio di riferimento si prevede di approfondire la normativa vigente

In materia di tutela dei dati personali, ai fini dell'individuazione del fabbisogno, si prevedono le seguenti attività didattiche:

Titolo del corso	Data Inizio	Data Fine	Soggetto erogatore	N. dipendenti interessati o % sul totale
<i>Proteggere i dati personali e la privacy</i>	Gennaio 2025	Dicembre 2025	Piattaforma Syllabus	80%

In quanto erogata attraverso la Piattaforma Syllabus, il costo della formazione obbligatoria per tutto il personale non presenterà oneri, né per il corrente anno, né per l'esercizio successivo.

3. SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37): si prevede l'espletamento dei corsi di formazione per l'aggiornamento del personale addetto alle misure di primo soccorso e antincendio.

I contenuti delle attività formative in tale settore vengono definiti ed attuati nei programmi predisposti dalla Direzione Generale, d'intesa con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e con il Medico competente. In tale sezione viene inserito un mero richiamo ed una stima dei costi che possa essere utile alla formazione del bilancio annuale e pluriennale dell'ente.

MACROAREA B: FORMAZIONE ISTITUZIONALE

1. ORDINARIA

Relativamente alla formazione istituzionale ordinaria le indicazioni formative della Direzione Generale si orientano a quanto segue, sulla base degli elementi acquisiti tramite elementi rilevati presso le Aree Funzionali.

La suddivisione è effettuata sulla base di cinque blocchi formativi:

A- AMMINISTRAZIONE

- A-1 Contabilità
- A-2 Fiscalità
- A-3 Trattamento giuridico del personale
- A-4 Trattamento economico del personale
- A-5 Mercati elettronici
- A-6 Assicurazioni
- A-7 Regime dei controlli
- A-8 Formazione
- A-9 Altro

B- CONTRATTUALISTICA PUBBLICA

- E-1 Novità in materia di Codice dei contratti
- E-2 Ciclo di vita dei contratti pubblici
- E-3 Affidamento di lavori, servizi e forniture
- E-4 Obblighi di pubblicità
- E-5 Servizi di interesse generale
- E-6 Piattaforme digitali
- E-7 Gli accessi
- E-8 Altro

C- SOFT SKILLS

- F-1 Procedimento amministrativo
- F-2 Applicativi informatici
- F-3 Lingue straniere
- F-4 Statistica
- F-5 Drafting normativo

- F-6 Contenzioso a difesa indiretta
- F-7 Accessibilità fisica
- F-8 Altro

2. STRAORDINARIA

Si ricorda, in ogni caso, che la formazione istituzionale consente attivazioni di natura c.d. “straordinaria”, qualora in casi di effettiva urgenza e per determinate e specifiche esigenze, debitamente motivate, sorga, durante il periodo formativo già programmato, la necessità di una formazione *ad hoc* su determinati *argomenti*, comunque, inerenti alle citate attività istituzionali.

MACROAREA C: FORMAZIONE SPECIFICA

Il terzo “blocco” formativo riguarda una formazione più specialistica, quella cioè sostanzialmente non ricadente nelle due macrocategorie precedenti. L’Ente ha inteso, al momento, riferire questa formazione all’approfondimento del modello delle performance.

È previsto per tutto il personale un percorso formativo relativo al ciclo della performance e a “Il sistema integrato di misurazione della performance, anticorruzione e organizzazione”.

Titolo del corso	Data Inizio	Data Fine	Soggetto erogatore	N. dipendenti interessati o % sul totale
Il ciclo della performance	Gennaio 2025	Dicembre 2027	Interno	100%
Il sistema integrato di misurazione della performance, anticorruzione e organizzazione	Gennaio 2025	Dicembre 2027	Esterno	100%

Monitoraggio Formazione

Il Piano è stato concepito per raggiungere una media di formazione erogata di 40 ore a dipendente. Ai sensi della direttiva del Ministro della Funzione Pubblica spetta alla dirigenza monitorare la formazione dei singoli dipendenti al fine del raggiungimento dell'Obiettivo formativo. Il programma di formazione e le possibilità fornite delle piattaforme in uso consentono di utilizzare corsi approvati, disponibili in aggiunta, ai fini del raggiungimento dell'obiettivo di formazione 2025.

I costi della formazione (stima)

Dalle pagine che precedono, che hanno messo insieme le necessità formative pervenute e sviluppato le linee didattiche in base alle necessità esposte, si è elaborata una tabella riepilogativa, rimodulata a seguito del processo approvativo del Programma, delle stime economiche necessarie a realizzare l'intera programmazione 2025-2027, salvo eventuali richieste ed eventi contingenti, all'attualità non prevedibili.

A- Formazione obbligatoria		2025	2026	2027
	Formazione obbligatoria dipendenti <i>Syllabus</i>	- €	- €	- €
	Formazione obbligatoria dipendenti anticorruzione e trasparenza	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
	Formazione dipendenti " TUTELA DEI DATI PERSONALI "	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €
	Formazione obbligatoria "SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO"	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
	TOTALI	7.000,00€	7.000,00€	7.000,00€
B1 - Formazione istituzionale		2025	2026	2027
	Formazione descritta dal Piano	12.000,00 €	12.000,00 €	12.000,00 €
	TOTALI	12.000,00 €	12.000,00 €	12.000,00 €
B2 - Formazione Straordinaria		2025	2026	2027
		7.000,00 €	7.000,00 €	7.000,00 €
	TOTALI	7.000,00 €	7.000,00 €	7.000,00 €
C - Formazione Specifica		2025	2026	2027
		4.000,00 €	4.000,00 €	4.000,00 €
	TOTALI	4.000,00 €	4.000,00 €	4.000,00 €
Onere complessivo		30.000,00 €	30.000,00 €	30.000,00 €

del triennio

90.000,00 €

IL Responsabile del Personale

Dott. Andrea Borchio