



Sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sezione 3.4 Formazione del personale

PRINCIPI GENERALI

L'Ente incentiva lo sviluppo e la formazione professionale come condizione essenziale di efficacia della propria azione, di produzione di valore pubblico e come elemento di valorizzazione delle capacità e delle prospettive professionali delle proprie e dei propri dipendenti.

Il Piano di formazione è, quindi, orientato alla valorizzazione del capitale umano ed è diretto a fornire al personale adeguati strumenti metodologici, organizzativi e operativi, funzionali allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali nonché al miglioramento della performance dell'Ente.

Con il Piano 2026-2028 si intende proseguire nel percorso che colloca la formazione al centro delle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane nella consapevolezza che la stessa rappresenta, inoltre, uno strumento indispensabile per l'attuazione del processo di rinnovamento dell'Ente.

Il costante cambiamento che investe la pubblica amministrazione e in senso più ampio la società, richiede, infatti, interventi di adeguamento, qualificazione e sviluppo delle competenze e delle abilità necessarie per fornire risposte adeguate, tempestive e coerenti con l'evoluzione del contesto socio-economico ed organizzativo.

Per tale ragione, seppur con la gradualità che tale investimento richiede, il Comune di Napoli intende garantire una formazione continua, potenzialmente rivolta a tutto il personale, secondo le priorità individuate nei Piani formativi annuali.

CONTESTO NORMATIVO

Il Piano di formazione 2026-2028 è elaborato in coerenza con:

- il Piano di formazione 2025-2027;
- i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro -Area funzioni locali - per il comparto e per la dirigenza;

- le Direttive del Ministro per la Pubblica amministrazione in materia di formazione e di misurazione e di valutazione della performance individuale del marzo e novembre 2023 e da ultimo del 14 gennaio 2025 sul tema della *Valorizzazione delle persone e produzione di lavoro pubblico attraverso la formazione*;
- il Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n.185 del 31.05.2023 e ss.mm.ii.;
- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2026-2028;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028;
- il Bilancio di previsione 2026-2028 ed il Documento unico di programmazione 2026-2028;
- gli obiettivi operativi e gestionali assegnati annualmente
- il Decreto legislativo n.81 del 9 aprile 2008 e ss.mm.ii.
- la Legge n.190 del 6 novembre 2012 e ss.mm.ii.
- il Codice di amministrazione digitale di cui al Decreto legislativo n.82/2005 e ss.mm.ii.

IL PIANO DI FORMAZIONE

Nel Piano di formazione triennale per il personale del comparto e per la dirigenza del Comune di Napoli sono individuati, anche in coerenza con i documenti di programmazione adottati dall'Ente, gli obiettivi generali assunti quali prioritari nel periodo di riferimento. Il Piano è aggiornato annualmente agli eventuali nuovi orientamenti e/o indirizzi strategici elaborati dall'Amministrazione.

Il Piano annuale definisce la strategia formativa del Comune di Napoli, incentrata su:

- sviluppo del capitale umano come leva di valore pubblico;
- formazione continua come obbligo strategico verso la modernizzazione della PA;
- allineamento ai grandi processi di transizione digitale, amministrativa ed ecologica;
- aderenza ai principali strumenti di programmazione (PTPCT, Piano dei Fabbisogni, DUP).

L'attività di formazione 2026-2028 è orientata al conseguimento di obiettivi generali nell'ambito dei quali sono individuate le linee di intervento della programmazione annuale:

- diffondere e sviluppare le competenze digitali di base e trasversali per consolidare ed acquisire le nuove abilità e conoscenze connesse alle innovazioni tecnologiche in atto, a supporto della transizione al digitale
- sostenere, stabilmente e gradualmente il processo di acquisizione ed aggiornamento delle conoscenze professionali, tecnico-specialistiche e manageriali anche a sostegno dell'attuazione di processi organizzativi
- accompagnare il percorso di ingresso di nuovo personale, scaturente dall'attuazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale, favorendo la contaminazione generazionale ed assicurando l'inserimento dei neoassunti nell'organizzazione a supporto del rinnovamento dell'Ente
- potenziare le capacità di analisi, razionalizzazione e riorganizzazione delle attività e dei processi per il rafforzamento della risposta ai diversi bisogni dei cittadini e delle imprese anche attraverso l'ampliamento dell'offerta e dell'accessibilità dei servizi
- promuovere la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro
- sostenere le misure dirette a prevenire i fenomeni corruttivi ed ad incrementare i livelli di trasparenza
- rinforzare le misure volte a garantire le pari opportunità ed il benessere organizzativo
- rafforzare le competenze trasversali (soft skills)
- determinare metodologie di rilevazione dei fabbisogni formativi e di valutazione dell'impatto della formazione
- supportare gli interventi a tutela dei cittadini e del territorio
- rafforzare la collaborazione con altre amministrazioni, soggetti privati, realtà del Terzo settore

Al finanziamento dell'attività formativa si provvederà, in parte, con le risorse stanziare nel bilancio di previsione dell'Ente negli esercizi 2026-2028 nell'obiettivo di un graduale incremento delle risorse finanziarie destinate alla formazione.

Per la realizzazione di interventi formativi ci si avvarrà, in ragione della natura delle azioni da realizzare, anche di intese con istituzioni universitarie e di alta formazione-Enti-Fondazioni, ordini professionali, aziende specializzate, potranno essere valutate le opportunità di accesso alla frequenza di percorsi di formazione-aggiornamento fruibili attraverso metodologie di erogazione a distanza, adottando costantemente le misure necessarie a garantire la qualità dell'offerta formativa e l'efficacia degli interventi.



COMUNE DI NAPOLI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

Si incentiveranno gli incontri di informazione-formazione, gestiti da dirigenti e funzionari dell'Ente finalizzati alla condivisione delle conoscenze, a favorire un confronto tra partecipanti ed alla costruzione di sinergie.

Sistemi di rilevazione del fabbisogno formativo.

Alla rilevazione del fabbisogno si perverrà con l'adozione di metodologie e strumenti finalizzati alla mappatura organizzativa e delle competenze per:

- rilevare e valutare l'organizzazione micro
- definire i profili di ruolo (le competenze ottimali)
- analizzare le competenze individuali/di gruppo
- individuare le aree di miglioramento
- costruire percorsi individuali, collettivi e organizzativi di sviluppo delle competenze, delle conoscenze e delle abilità del personale.

Al fine di orientare, in una visione prospettica triennale, i contenuti di massima dell'azione formativa si terrà conto delle valutazioni dei dirigenti manifestate in esito alla ricognizione delle esigenze formative di ciascuna macrostruttura espresse sulle seguenti aree tematiche:

- Area: Competenze trasversali e soft skills
- Area: Normativa e procedimenti amministrativi
- Area: Appalti pubblici e contratti
- Area: Contabilità e bilancio degli enti locali
- Area: Personale, organizzazione e relazioni sindacali.
- Area: Transizione digitale e competenze informatiche.
- Area Servizi al cittadino, URP e front office .
- Area Comunicazione istituzionale e partecipazione
- Area Progettazione, finanziamenti e PNRR
- Area Tecnico specialistica



COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

La programmazione operativa potrà essere, altresì, orientata a soddisfare specifici bisogni organizzativi funzionali al conseguimento di più elevati livelli di servizio.

I destinatari della formazione.

Le attività formative sono potenzialmente rivolte a tutte e tutti i dipendenti dell'Ente e realizzate in ragione del fabbisogno formativo rilevato.

L'individuazione di coloro che parteciperanno ai singoli corsi, nei casi in cui non si tratti di iniziative a carattere trasversale o riferite a gruppi omogenei di partecipanti (personale di nuova assunzione, personale rivestente un dato profilo professionale ecc.) e non sia obbligatoriamente prescritta da disposizioni di carattere normativo, può essere effettuata in ragione delle mansioni svolte, delle funzioni esercitate, della collocazione organizzativa e della relativa attinenza ai contenuti del corso, garantendo una rotazione tra il personale ed adottando nell'attuazione dei programmi di formazione condizioni di pari opportunità tra uomini e donne.

In ragione delle peculiarità delle funzioni assolte e degli obblighi normativi prescritti, per il personale dell'Area di vigilanza e per il personale dei servizi socio-educativi il piano formativo *settoriale* è redatto ed attuato dalle relative strutture di riferimento.

Piano di Formazione 2026.

Il piano di formazione 2026 è definito in coerenza con gli obiettivi generali assunti per la programmazione 2026-2028 di volta in volta successivamente richiamati ed è diretto, in ragione delle evoluzioni normative e tecnologiche, a sviluppare le seguenti, prioritarie, aree di competenza:

Area di competenza	Obiettivi dell'azione formativa	Risorse attivabili	Competenze attese
Transizione digitale	Sviluppare le competenze necessarie per l'utilizzo, sicuro, consapevole e collaborativo della tecnologia digitale	Syllabus/enti-istituzioni/operatori di mercato	Sviluppo e il consolidamento delle competenze digitali e consapevolezza delle opportunità derivanti dall'uso delle nuove tecnologie digitali
Transizione ecologica	Comprendere le sfide della transizione ecologica	Syllabus/enti-istituzioni/operatori di mercato	Acquisizione e sviluppo di competenze sui temi della transizione ecologica
Transizione amministrativa.	Sviluppare conoscenze e competenze su innovazioni di carattere normativo	Syllabus/enti-istituzioni/operatori di mercato	Approfondimento delle innovazioni normative in tema di contratti pubblici
Sicurezza informatica	Accrescere la consapevolezza dei rischi cyber tra il personale dell'Ente	operatori di mercato	Consapevolezza dei rischi legati all'utilizzo di strumenti ICT e la conoscenza delle buone pratiche da adottare nella quotidianità per mitigare tali rischi

Area di competenza	Obiettivi dell'azione formativa	Risorse attivabili	Competenze attese
Hard skills	Accrescere le conoscenze e le competenze tecnico specialistiche.	<i>Syllabus/ enti-istituzioni/ operatori di mercato</i>	Miglioramento della capacità di analisi e gestione dei processi operativi
Leadership e soft skills	Sviluppare competenze trasversali	Syllabus/enti-istituzioni/operatori di mercato	Miglioramento dei processi organizzativi e del clima lavorativo
Formazione obbligatoria (T.U. 81/2008)	Favorire la consapevolezza e il rispetto delle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro assolvendo agli obblighi di carattere normativo	Operatori di mercato	Formare/aggiornare i dipendenti e le figure che rivestono dei ruoli specifici in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
Formazione obbligatoria (Legge n.190 del 6 novembre 2012)	Promuovere la cultura della legalità e dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa	Formazione interna/Operatori di mercato/ istituzioni universitarie ed altri enti/ Syllabus	Diffusione e consolidamento dei principi della legalità, dell'etica, della trasparenza

L'attuazione del Piano di formazione è curata dal competente Servizio dell'Area Risorse Umane.

Per rispondere all'esigenza di redazione di un documento integrato, la definizione del Piano annuale è preceduta dalla ricognizione tra le macrostrutture finalizzata a rilevare eventuali percorsi formativi di carattere *trasversale* o *settoriale* dalle stesse autonomamente programmati - con la definizione anche del soggetto erogatore- in ragione delle competenze ascritte; l'erogazione dei corsi di carattere *trasversale* è realizzata con la collaborazione del Servizio dell'Area Risorse Umane competente in materia di formazione del personale.

In ragione delle peculiarità delle funzioni assolte e degli obblighi normativi prescritti, per il personale dell'Area di vigilanza e per il personale dei servizi socio-educativi il piano formativo *settoriale* è redatto ed attuato dalle relative strutture di riferimento.

Il Piano 2026 presenta una articolazione diversificata dei contenuti in ragione del personale destinatario ed in particolare:

- un percorso di consolidamento, aggiornamento e sviluppo delle conoscenze e delle competenze del personale già stabilmente inserito nel contesto organizzativo dell'Ente, modulato anche in ragione del profilo professionale rivestito, comprendente anche interventi formativi *ulteriori* volti al potenziamento mirato delle conoscenze e competenze;
- un percorso di base, finalizzato ad accompagnare l'ingresso del personale di nuova assunzione ed accelerarne l'integrazione nel contesto organizzativo dell'Ente, in parte modulato in ragione del profilo professionale rivestito.

Nelle tabelle che seguono sono riportati, in conformità con le linee di intervento definite per il 2026, i corsi di formazione programmati, ricondotti alle Aree di competenza individuate come prioritarie.

All'interno di alcune *Aree di competenza*, i percorsi formativi sono distinti nelle seguenti tipologie:

- corsi di formazione inclusi nel Piano formativo 2026 che costituiscono la *programmazione prioritaria*;
- corsi *integrativi* della *programmazione prioritaria* attivabili in relazione a specifiche valutazioni dirigenziali.

1. LINEE DI INTERVENTO:

- ➔ Diffondere e sviluppare le competenze digitali di base e trasversali per consolidare ed acquisire le nuove abilità e conoscenze connesse alle innovazioni tecnologiche in atto, a supporto della transizione al digitale, ecologica ed amministrativa.
- ➔ Accompagnare il percorso di ingresso di nuovo personale, scaturente dall'attuazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale, favorendo la contaminazione generazionale ed assicurando l'inserimento dei neoassunti nell'organizzazione a supporto del rinnovamento dell'Ente.
- ➔ Potenziare le capacità di analisi, razionalizzazione e riorganizzazione delle attività e dei processi per il rafforzamento della risposta ai diversi bisogni dei cittadini e delle imprese anche attraverso l'ampliamento dell'offerta dei servizi

Area di competenza: La transizione digitale.

Denominazione Corso	Obiettivo	Contenuto di massima	Destinatari	Modalità erogazione	durata
Competenze digitali per la PA	Sviluppare le competenze necessarie per l'utilizzo, sicuro, consapevole e collaborativo della tecnologia digitale	Gestire dati, informazioni e contenuti digitali; Produrre, valutare e gestire documenti informatici; Conoscere gli Open Data; Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione; Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA; Proteggere i dispositivi; Proteggere i dati personali e la privacy; Conoscere l'identità digitale; Erogare servizi on-line; Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale; Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	Personale neoassunto dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ	formazione a distanza Asincrona	h 18:10 + tempo di esecuzione dei test
La digitalizzazione dei contratti pubblici	Rafforzare le conoscenze e le competenze in materia di contratti pubblici con particolare riguardo alla "digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti"	Novità normative in materia di "digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti". Adempimenti, ruoli e strumenti da utilizzare nel processo di acquisto.	Personale dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ con profili attinenti al contenuto del corso	formazione a distanza Asincrona	h 10:40 + tempo di esecuzione dei test
Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA	Sviluppare consapevolezza del concetto di Intelligenza Artificiale e degli impatti reali e potenziali dell'IA anche sul lavoro amministrativo. Inquadrare gli aspetti che possono orientare le scelte di avvalersi di tali tecnologie	Ambiti applicativi dell'Intelligenza Artificiale, regolazione sull'utilizzo, tecniche di sviluppo, rischi e implicazioni sulla protezione dei dati e sulla sicurezza informatica	Personale dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ	formazione a distanza Asincrona	h 08:10 + tempo di esecuzione dei test
* POTESS – Piattaforma On-line per la Trasmissione ed Erogazione dei Servizi	Formazione interna curata dal Servizio Sviluppo Software, Agenda Digitale e Gestione Banche Dati per accompagnare l'utilizzo della piattaforma POTESS	Predisposizione delle Delibere di Giunta e gli Atti monocratici senza riflessi contabili	Personale dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ n.350 unità	formazione a distanza Sincrona	8 ore

ULTERIORI Corsi di Formazione (attivabili su richiesta del Dirigente)					
Denominazione Corso	Obiettivo	Contenuto di massima	Destinatari	Modalità erogazione	durata
BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici	Sviluppare la conoscenza delle normative di riferimento; la consapevolezza dei metodi e degli strumenti di gestione informativa; la capacità di redazione, gestione e aggiornamento del capitolato, la capacità di gestire gli strumenti, interoperabilità e formati aperti. informativo	Normative di riferimento, metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni nel processo di affidamento dei contratti pubblici	Tutti i profili (su richiesta)	formazione a distanza Asincrona	h 16:30 + tempo di esecuzione dei test
Qualità dei servizi digitali per il governo aperto	Supportare la realizzazione di politiche pubbliche aperte, integrate e coerenti e garantire la qualità, l'efficienza e la trasparenza dell'amministrazione pubblica	Modelli teorici e strumenti operativi per la progettazione, realizzazione e valutazione dei servizi digitali della PA per l'erogazione al cittadino di servizi pubblici di qualità	Tutti i profili (su richiesta)	formazione a distanza Asincrona	h 05:00 + tempo di esecuzione dei test

Area di competenza: La transizione amministrativa.					
Denominazione Corso	Obiettivo	Contenuto di massima	Destinatari	Modalità erogazione	durata
Fondamenti di Program Management	Fornire le competenze fondamentali per coordinare e gestire efficacemente programmi ampi e strategici composti da più progetti.	Tecniche fondamentali per coordinare e gestire efficacemente programmi ampi e strategici composti da più progetti.	Dirigenti e personale dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ,	formazione a distanza Asincrona	h 02:39 + tempo di esecuzione dei test
Le competenze del Project Manager per la gestione efficace dei progetti	Fornire ai partecipanti le competenze necessarie per affrontare con successo le sfide tecniche, relazionali e organizzative di un progetto	Strumenti fondamentali di pianificazione, esecuzione e controllo dei progetti.	Dirigenti e personale dell'Area dei funzionari e delle EQ,	formazione a distanza Asincrona	h 08:30 + tempo di esecuzione dei test
Fondamenti di Project Management	Fornire ai partecipanti le competenze fondamentali per comprendere e definire le esigenze di governance dei progetti a livello di organizzazione e di singolo progetto con riferimento agli standard nazionali e internazionali di Project Management.	Tecniche fondamentali per coordinare e gestire efficacemente progetti.	Personale dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ	formazione a distanza Asincrona	h 08:34 + tempo di esecuzione dei test

Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi	Accrescere le competenze dei dipendenti e della dirigenza nell'ambito della pianificazione, gestione, monitoraggio e utilizzo del lavoro agile	Contesto normativo di riferimento del lavoro agile nella PA, strumenti organizzativi disponibili e competenze abilitanti essenziali	Personale dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ	formazione a distanza Asincrona	h 09:00 + tempo di esecuzione dei test
Il nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)": Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	Accrescere e potenziare le competenze necessarie per implementare gare d'appalto in modo efficace, definire la corretta procedura per la redazione della documentazione di gara, per la valutazione delle offerte pubbliche	Procedure di affidamento e innovazioni normative in tema di contratti pubblici dalla fase di affidamento alla fase di esecuzione e collaudo	Personale neoassunto dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ con profili attinenti al contenuto del corso	formazione a distanza Asincrona	h 11:20 + tempo di esecuzione dei test
Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	Acquisire conoscenze e sviluppare abilità relative all'esecuzione dei contratti pubblici	Principi dell'esecuzione contrattuale, le fasi dell'esecuzione del contratto pubblico e le procedure alternative di risoluzione delle controversie	Personale neoassunto dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ con profili attinenti al contenuto del corso	formazione a distanza Asincrona	h 09:20 + tempo di esecuzione dei test

ULTERIORI Corsi di Formazione (attivabili su richiesta del Dirigente)

Denominazione Corso	Obiettivo	Contenuto di massima	Destinatari	Modalità erogazione	durata
La piattaforma ReGiS per il Next generation EU: funzionalità e strutturazione	Offrire una panoramica sul sistema informativo ReGiS, promosso dalla Ragioneria Generale dello Stato (RGS) del MEF e realizzato in coerenza con la governance e le modalità di implementazione del PNRR. Rafforzare le conoscenze e capacità d'uso del sistema ReGiS,	Struttura del sistema ReGiS, sue funzionalità ed utilizzo	Tutti i profili (su richiesta)	formazione a distanza Asincrona	h 13:30 + tempo di esecuzione dei test

ULTERIORI Corsi di Formazione (attivabili su richiesta del Dirigente)					
Denominazione Corso	Obiettivo	Contenuto di massima	Destinatari	Modalità erogazione	durata
La politica di coesione: quadro normativo e opportunità	Fornire competenze introduttive sugli obiettivi strategici della politica di coesione dell'Unione Europea e sulle procedure volte a garantire una efficace attuazione, un puntuale monitoraggio, corrette attività di rendicontazione e controllo delle operazioni e spese collegate ai programmi co-finanziati da fondi UE.	Obiettivi delle politiche di coesione dell'UE e delle procedure di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dei relativi finanziamenti.	Tutti i profili (su richiesta)	formazione a distanza Asincrona	h 07:00 + tempo di esecuzione dei test

Area di competenza: La transizione ecologica.					
Denominazione Corso	Obiettivo	Contenuto di massima	Destinatari	Modalità erogazione	durata
La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile	Saper orientare la domanda di beni, servizi e lavori della PA verso i principi della sostenibilità	Fasi e processi del Green Public Procurement	Personale neoassunto dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ con profili attinenti al contenuto del corso	formazione a distanza Asincrona	h 06:00 + tempo di esecuzione dei test

ULTERIORI Corsi di Formazione (attivabili su richiesta del Dirigente)					
Denominazione Corso	Obiettivo	Contenuto di massima	Destinatari	Modalità erogazione	durata
Il ruolo degli enti locali per l'attrazione di investimenti energetici e lo sviluppo di comunità sostenibili	Sviluppare e rafforzare l'insieme di conoscenze, abilità e capacità per ottenere i benefici ambientali (riduzione delle emissioni), sociali (condivisione delle fonti energetiche locali con cittadini e imprese) ed economici (mitigazione della povertà energetica e, per gli enti, risparmio sulla spesa corrente) derivanti dalla promozione e dalla realizzazione di comunità di energie rinnovabile (CER) sul proprio territorio. Fornire le conoscenze per la gestione tecnica, amministrativa e patrimoniale di impianti a fonti rinnovabili nei bilanci comunali con casi studio e buone pratiche.	Ruolo degli enti locali nella transizione ecologica, novità del nuovo Testo Unico sulle Fonti Rinnovabili e opportunità delle politiche di decarbonizzazione.	Tutti i profili (su richiesta)	formazione a distanza Asincrona	h 10:00 + tempo di esecuzione dei test

ULTERIORI Corsi di Formazione (attivabili su richiesta del Dirigente)

Denominazione Corso	Obiettivo	Contenuto di massima	Destinatari	Modalità erogazione	durata
La valorizzazione del patrimonio pubblico e la riduzione della spesa: le leve dell'efficienza energetica	Rafforzare la conoscenza del contesto normativo e operativo, approfondendo le dinamiche della pianificazione e il ruolo trasformativo del patrimonio pubblico.	Efficienza energetica e autoconsumo da fonti rinnovabili nella programmazione dell'edilizia pubblica degli enti locali, anche in partenariato pubblico-privato.	Tutti i profili (su richiesta)	formazione a distanza Asincrona	h 10:00 + tempo di esecuzione dei test

Area di competenza: La sicurezza informatica.

Denominazione Corso	Obiettivo	Contenuto di massima	Destinatari	Modalità erogazione	durata
Cybersecurity Awareness *	Accrescere la consapevolezza dei rischi cyber tra il personale dell'Ente	Email Security, Web Browsing, Critical Scenarios, Social Engineering	Personale titolare di una casella di posta elettronica istituzionale, salvo quello esplicitamente escluso dalle Aree di assegnazione in quanto non coinvolto in attività lavorative che implicano l'utilizzo del computer	formazione a distanza Asincrona	h 02:26
Workshop Cybersecurity * Awareness Referenti IT	Consapevolezza, da parte di tutti gli utenti, dei rischi legati all'utilizzo di strumenti ICT e la conoscenza delle buone pratiche da adottare nella quotidianità per mitigare tali rischi	Contesto Normativo: Evoluzioni del quadro normativo Europeo e Nazionale in ambito Cyber- Cyber Security Trends: Analisi delle nuove e più frequenti tecniche di attacco - Gestione degli Incidenti: Analisi del processo alla luce dei più recenti sviluppi normativi - Coordinamento con l'ARDI: Approfondimento riguardo le policy e i processi del Comune"	Referenti IT di tutte le macrostrutture (escluso ARDI)	formazione a distanza Sincrona	h 02:00
Workshop Cybersecurity * Awareness Funzionari Aree critiche	Consapevolezza, da parte di tutti gli utenti, dei rischi legati all'utilizzo di strumenti ICT e la conoscenza delle buone pratiche da adottare nella quotidianità per mitigare tali rischi	Contesto Normativo: Evoluzioni del quadro normativo Europeo e Nazionale in ambito Cyber - Cyber Security Trends: Analisi delle nuove e più frequenti tecniche di attacco - Pratiche di Igiene Informatica	Area Funzionari EQ in aree critiche dal punto di vista della Cybersecurity	formazione a distanza Sincrona	h 02:00

Workshop Cybersecurity * Awareness Amministratori di Sistema	Consapevolezza, da parte di tutti gli utenti, dei rischi legati all'utilizzo di strumenti ICT e la conoscenza delle buone pratiche da adottare nella quotidianità per mitigare tali rischi	Contesto Normativo: Evoluzioni del quadro normativo Europeo e Nazionale in ambito Cyber- Il ruolo degli AdS: Approfondimento su ruoli e responsabilità - Crittografia: Strumenti e Metodologie di cifratura - Privacy e Security by Design - Coordinamento con l'Autorità (ACN)"	Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ con funzione di Amministratori di Sistema	In Aula	h 02:00
Workshop Cybersecurity * Awareness Risorse IT/Security (ARDI)	Consapevolezza, da parte di tutti gli utenti, dei rischi legati all'utilizzo di strumenti ICT e la conoscenza delle buone pratiche da adottare nella quotidianità per mitigare tali rischi	Contesto Normativo: Evoluzioni del quadro normativo Europeo e Nazionale in ambito Cyber- Cyber Security Trends: Analisi delle nuove e più frequenti tecniche di attacco - Comune di Napoli: Analisi degli impatti normativi - Comune di Napoli: Analisi delle azioni di rimedio - Analisi dei Rischi: Pratiche e metodologie di valutazione dei rischi"	Personale Area Digitalizzazione	In Aula	h 02:00
Workshop Cybersecurity * Awareness Dirigenti	da definire	da definire	Personale Dirigente	In Aula	h 02:00

* Struttura proponente: Area Digitalizzazione

2. LINEE DI INTERVENTO

- ➔ Sostenere stabilmente e gradualmente il processo di acquisizione ed aggiornamento delle conoscenze professionali, tecnico-specialistiche.
- ➔ Supportare gli interventi a tutela dei cittadini e del territorio.
- ➔ Potenziare le capacità di analisi, razionalizzazione e riorganizzazione delle attività e dei processi per il rafforzamento della risposta ai diversi bisogni dei cittadini e delle imprese anche attraverso l'ampliamento dell'offerta dei servizi

Area di competenza: Hard skills.

Descrizione del corso	Finalità/obiettivo della formazione	Dipendenti: n° e Tipologie	Modalità erogazione	Durata
** Percorso di formazione biennale (a.s. 2025-2026) rivolto a coordinatori pedagogici, insegnanti di nido e insegnanti di scuola dell'infanzia di accompagnamento alla costruzione del curriculum 0-6 all'interno dei Poli per l'Infanzia	Rafforzare la continuità educativa tra Nido e Scuola dell'Infanzia nei Poli per l'Infanzia del Comune di Napoli; Introdurre pratiche di documentazione e progettazione partecipata; - Valorizzare i "cento linguaggi" dei bambini come strumenti di espressione e apprendimento; - Progettare la partecipazione con le famiglie; - Favorire e coadiuvare il lavoro dei coordinatori pedagogici.	n. 362 - Maestre e maestri di Scuola dell'infanzia e Funzionari socio educativi e istruttori socio educativi dei nidi d'infanzia comunali e Istruttori Direttivi Scolastici	Sono previsti sia incontri in presenza che a distanza in maniera sincrona.	12 ore a discente

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

<p>** Percorso formativo (a.s. 2025-2026) <i>early childhood</i> development e guida per il monitoraggio dello sviluppo del bambino</p>	<p>Il percorso formativo si propone di dare a chi partecipa opportunità di: a) accrescere le proprie conoscenze sullo sviluppo dei bambini nei primi 1000 gg e sulle difficoltà che possono manifestarsi in varie aree dello sviluppo e del comportamento; b) affinare la capacità di lettura delle singole situazioni, di avviare un dialogo con i genitori sul progetto educativo tenendo conto dei diversi contesti socio-familiari; c) collaborare in rete con altri servizi e figure professionali.</p>	<p>n. 393 – Maestre e maestri di Scuola dell'infanzia e Funzionari socio educativi e istruttori socio educativi dei nidi d'infanzia comunali e Istruttori Direttivi Scolastici</p>	<p>in presenza e a distanza sia sincrona che asincrona</p>	<p>24 ore a discente</p>
<p>** Webinar relativi agli argomenti: I 100 linguaggi dei bambini e degli adulti; Progettare al nido e alla scuola dell'infanzia; Documentazione: rendere visibile l'apprendimento</p>	<p>La fruizione dei webinar prevista per quasi tutto il personale educativo di Nidi d'infanzia e Scuole d'infanzia si propone di approfondire alcuni temi di particolare interesse emersi durante la formazione con Reggio Children s.r.l e di garantirne la fruizione anche al personale che non è interessato dal Percorso di accompagnamento alla costituzione del curricolo 0_6</p>	<p>n. 600 - Maestre e maestri di Scuola dell'infanzia e Funzionari socio educativi e istruttori socio educativi dei nidi d'infanzia comunali</p>	<p>formazione a distanza asincrona</p>	<p>in media 9 ore a discente</p>
<p>** Il progetto si fonda sull'idea che leggere ai bambini rappresenti un atto di cura, capace di nutrire l'immaginazione, supportare lo sviluppo linguistico e rafforzare la relazione educativa. L'iniziativa prevede incontri formativi da remoto per insegnanti delle Scuole dell'Infanzia del Comune di Napoli. Particolare attenzione sarà dedicata alla costruzione di ambienti ricchi di opportunità narrative e alla selezione di albi illustrati di qualità, capaci di aprire mondi e favorire l'empatia.</p>	<p>Promuovere la lettura ad alta voce come strumento quotidiano di relazione educativa; migliorare le competenze narrative e di mediazione degli adulti; favorire lo sviluppo del linguaggio e dell'ascolto nei bambini; integrare la letteratura per l'infanzia nel curriculum educativo dei servizi 3-6; contrastare la povertà educativa attraverso l'accesso alla cultura</p>	<p>n. 109 - Maestre e maestri della metà delle Scuole dell'infanzia comunali</p>	<p>formazione a distanza sincrona</p>	<p>7 ore a discente</p>
<p>** Partendo dall'esperienza formativa del progetto "Il libro come cura" destinato negli anni passati ad educatori ed educatrici dei nidi d'infanzia, è nata l'idea di dedicare alcuni incontri di approfondimento su determinate tematiche e estendere il confronto a colleghi di altre città che negli anni passati hanno fatto la stessa formazione con Fondazione De Agostini. (a.s. 2025-2026)</p>	<p>Potenziare le competenze del personale educativo nella gestione e nell'elaborazione delle emozioni dei bambini attraverso la lettura, fornire agli educatori indicazioni metodologiche e operative sull'utilizzo degli Albi nell'ambito delle attività dei nidi e aprirsi al confronto con colleghi di altre città</p>	<p>n. 20 - Funzionari socio educativi e istruttori socio educativi dei nidi d'infanzia comunali</p>	<p>formazione a distanza sincrona</p>	<p>7 ore a discente</p>

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

<p>** Il Percorso di formazione “Il Corpo che racconta: gesto, immaginazione e narrazione” mira a sviluppare empatia, consapevolezza del corpo e capacità di comunicare attraverso i “100 linguaggi” del bambino. (a.s. 2025-2026)</p>	<p>Sviluppare consapevolezza corporea e comunicazione non verbale; trasformare gesti quotidiani in narrazioni teatrali; rafforzare la dimensione creativa ed emotiva dell’interazione educativa.</p>	<p>n. 420 - Funzionari socio educativi e istruttori socio educativi dei nidi d’infanzia comunali</p>	<p>formazione in presenza</p>	<p>12 ore a discente</p>
<p>** Il primo soccorso rappresenta l’insieme delle azioni che permettono di aiutare in situazioni di emergenza, una o più persone in difficoltà, vittime di traumi fisici e/o malori improvvisi, nell’attesa dell’arrivo dei soccorsi qualificati. (a.s. 2026-2027)</p>	<p>Il corso BLS-D ha l’obiettivo di diffondere queste semplici manovre, dando ai discenti gli strumenti semplici e concreti per poter agire in maniera immediata e adeguata a evitare l’aggravarsi della situazione e per allertare in modo corretto ed efficace i soccorsi.</p>	<p>n. 800 - Maestre e maestri di Scuola dell’infanzia e Funzionari socio educativi e istruttori socio educativi dei nidi d’infanzia comunali</p>	<p>formazione in presenza</p>	<p>6 ore a discente</p>
<p>*** Tecniche e tattiche operative</p>	<p>Potenziare competenze operative e comunicative</p>	<p>Personale Area sicurezza n. 450 – agenti ed istruttori direttivi di polizia municipale</p>	<p>In Aula</p>	<p>18 ore</p>
<p>*** Metodologie operative e analisi normative</p>	<p>Armi – falso documentale – spaccio – reati stradali</p>	<p>Personale Area sicurezza n. 450 – agenti ed istruttori direttivi di polizia municipale</p>	<p>Asincrona</p>	<p>16 ore</p>
<p>*** Esercitazioni di tiro a segno</p>	<p>Esercitazione e manutenzione arma in dotazione</p>	<p>Personale Area sicurezza n. 1270 – agenti ed istruttori direttivi di polizia municipale</p>	<p>In Aula</p>	<p>2 ore</p>

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

*** Aggiornamento multidisciplinare (definizione in itinere)	Aggiornare le competenze e le conoscenze per conseguire una maggiore efficienza nell'esercizio delle funzioni previste nella Legge n.65/1986. Aggiornamento sulla normativa in tema di: Codice della Strada, legislazione ambientale ed edilizia e funzioni di controllo, e controllo documenti, infortunistica stradale, controllo attività commerciali, ulteriori temi	Personale Area sicurezza: agenti ed istruttori direttivi di polizia municipale	Da definire	Da definire
*** Formazione multidisciplinare (definizione in itinere)	Formare il personale neo assunto sulla normativa in tema di: Codice della Strada, legislazione ambientale ed edilizia e funzioni di controllo, e controllo documenti, infortunistica stradale, controllo attività commerciali, ulteriori temi	Personale Area sicurezza NEO ASSUNTI	Da definire	Da definire
Censimento permanente della popolazione	Fornire adeguata formazione e tutti gli strumenti necessari allo staff che compone l'Ufficio Comunale di Censimento per l'organizzazione e la gestione delle attività censuarie da svolgersi sul campo.	Area Servizi al cittadino: n. 11 - Area degli istruttori, dei funzionari e dell'E.Q.	Mista (Aula, a distanza sia sincrona che asincrona).	Da 44 a 66 ore
Aspetti della Vita Quotidiana (AVQ 2026)	Fornire adeguata formazione al Coordinatore comunale per la rilevazione ed eventuale personale di staff per l'organizzazione e gestione delle attività di rilevazione sul campo.	Personale Area Servizi al cittadino: n.2 - Area degli istruttori, dei funzionari e dell'E.Q.	Mista (formazione a distanza sincrona ed asincrona).	7 ore
Condizione e integrazione sociale dei cittadini stranieri (anno 2026)	Fornire adeguata formazione al Coordinatore comunale per la rilevazione ed eventuale personale di staff per l'organizzazione e gestione delle attività di rilevazione sul campo.	Personale Area Servizi al cittadino: n.2 - Area degli istruttori, dei funzionari e dell'E.Q.	Mista (formazione a distanza sincrona ed asincrona).	Da 4 a 12 ore
La Toponomastica	- Gestione del territorio - Procedimento denominazione	Personale Area Servizi al cittadino: n.2 - Area degli istruttori, dei funzionari e dell'E.Q. con profilo tecnico	Mista (formazione a distanza sincrona ed asincrona).	4 ore

<p>Applicativo J-Ente per funzioni di Anagrafe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Panoramica JENTE - Consultazioni - Certificazione locale ed ANPR - Gestione archivi di base (inserimento comuni esteri ed inserimento consolati) - Rilascio tessere elettorali/omessi al voto - Iscrizioni anagrafiche (APR/AIRE) - Cambi indirizzo - Unione e scissione - Cancellazioni (APR) - Gestione APT - Convivenze di fatto - Variazioni anagrafiche (ANPR) - Richiesta integrazione storico - Approfondimenti - Esercitazioni ulteriori 	<p>Personale Area Servizi al cittadino: n. 7 unità - Area degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori, dei funzionari e dell'E.Q.</p>	<p>In aula</p>	<p>Max 30 ore</p>
<p>Applicativo J-Ente per funzioni di Stato Civile</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Panoramica JENTE - Consultazioni - Certificazione locale ed ANPR - Gestione archivi di base - Inserimento atti pregressi - Rilascio tessere elettorali/omessi al voto - Gestione nascite - Gestione morti - Gestione pubblicazioni - Matrimoni - Unioni civili - Annotazioni a margine - Notifiche ANSC - Approfondimenti - Esercitazioni ulteriori 	<p>Personale Area Servizi al cittadino: n. 25 - Area degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori, dei funzionari e dell'E.Q.</p>	<p>In aula</p>	<p>Max 30</p>
<p>Applicativo J-Ente per funzioni di stretta competenza del Servizio Statistica e Servizi demografici</p>	<ul style="list-style-type: none"> - A.I.R.E. - Rilascio di identità cartacee - Certificazioni storiche - D.A.T. - Statistica - Toponomastica e territorio - Elettorale - Decessi - Trascrizioni da estero - Cittadinanza - Approfondimenti - Esercitazioni ulteriori 	<p>Personale Area Servizi al cittadino: n. 60 unità - Area degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori, dei funzionari e dell'E.Q.</p>	<p>In aula</p>	<p>Max 30</p>

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

Supervisione Professionale: Progetto “Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali” previsto e finanziato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dal Fondo Nazionale Politiche Sociali annualità (FNPS)	Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del <i>burn out</i>	n. 269 unità - Assistenti Sociali, Educatori, Psicologi	in aula	Circa 4 ore
Corso di formazione valutatori AEDES	Attività censimento del danno e dell'agibilità strutture ordinarie con scheda Aedes a seguito eventi sismici	Personale Area tecnica del patrimonio n. 6 unità- Profili Tecnici	Sincrona	12 ore
La transizione alla metodologia BIM	Formazione delle figure professionali necessarie per la transizione alla metodologia BIM, Formazione relativa alle convergenze BIM/GIS. Iiv.base ed avanzato Fondamenti di BIM Management, Panoramica App, BIM in cantiere Applicazioni per D.L. e C.S.E.	Personale U.O. programmi specifici riqualificazione urbana n. 10/20 unità Profili tecnici	formazione a distanza sincrona	78 ore
Affiancamento degli operatori coinvolti nella transizione BIM	Supporto agli operatori coinvolti nella transizione BIM, tramite giornate di affiancamento sia in presenza che da remoto, consistente in Project Coaching, Supporto alla standardizzazione BIM e all'ottimizzazione dei flussi BIM	Personale U.O. programmi specifici riqualificazione urbana n. 10/20 unità Profili tecnici (ing e arch)	formazione a distanza Sincrona In presenza	210 ore
Affiancamento al personale per progetti di implementazione ed adozione della piattaforma collaborativa Wrike	Supporto agli operatori che utilizzano la piattaforma Wrike di recente acquisizione, tramite giornate di affiancamento in presenza, consistente in Project Coaching, Supporto alla migrazione dei dati e utilizzo della piattaforma	Personale U.O. programmi specifici riqualificazione urbana - n. 10/20 - Profili sia tecnici che amministrativi	In presenza	360 ore
Attività degli uffici stampa nella Pubblica amministrazione	Illustrare l'attività e le novità nella gestione degli uffici stampa della PA	Funzionari, giornalisti, istruttori n. 20	In aula	4 ore
ESRI Accademy - GIS - BIM - AI FOR SMART URBAN PLANNING	Sviluppare competenze operative nei sistemi GIS e nelle tecnologie più avanzate per la gestione e trasformazione del territorio: BIM, AI, Digital Twin.	Funzionario tecnico dell'Area Trasformazione Urbana e Politiche dell'Abitare n. 01	in aula	120 ore

** Struttura proponente: Area Educazione; Piano di formazione personale dei servizi socio educativi.

*** Struttura proponente: Area Sicurezza; Piano di formazione personale area di vigilanza.

3. LINEE DI INTERVENTO

- ➔ Rafforzare le competenze trasversali (soft skills)
- ➔ Accompagnare il percorso di ingresso di nuovo personale, favorendo la contaminazione generazionale ed assicurando l'inserimento dei neoassunti nell'organizzazione a supporto del rinnovamento dell'Ente.
- ➔ Azioni positive per la parità di genere e per il benessere organizzativo

Area di competenza: Leadership e soft skills.

Denominazione Corso	Obiettivo	Contenuto di massima	Destinatari	Modalità erogazione	durata
In prima linea contro ogni discriminazione	Prevenire la violenza morale e psicologica, migliorare la produttività del lavoro pubblico e rendere l'organizzazione più efficiente, razionale ed efficace; promuovere la cultura del benessere organizzativo; sensibilizzare su inclusione, parità di genere e non discriminazione; i condividere buone pratiche e strumenti concreti; favorire la creazione di una rete interistituzionale.	Promozione, sostegno e crescita dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto alle discriminazioni.	Personale dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ ,	formazione a distanza Asincrona	h 07:00 + tempo di esecuzione dei test
Governo anticipante: competenze e strumenti per lavorare con il futuro	Introdurre e descrivere le caratteristiche di un Governo Anticipante; rafforzare la capacità di anticipare rischi e opportunità e di prepararsi a far fronte a scenari futuri.	Le caratteristiche di un Governo Anticipante, metodi e strumenti utili a far fronte alla progressiva accelerazione del ritmo dei cambiamenti.	Dirigenti e Personale dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ ,	formazione a distanza Asincrona	h 04:35:00 + tempo di esecuzione dei test
La cultura del rispetto	Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo	La valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione. Norme e strumenti a tutela delle forme di molestia, violenza e discriminazione.	Personale neoassunto dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ	formazione a distanza Asincrona	h 12:00 + tempo di esecuzione dei test

4. LINEA DI INTERVENTO

→ Promuovere la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Area di competenza: Formazione obbligatoria (T.U. 81/2008)

Descrizione del corso	Finalità/obiettivo della formazione	Destinatari	Modalità erogazione	Durata
Formazione obbligatoria (T.U. 81/2008)	Favorire la consapevolezza e il rispetto delle norme in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro assolvendo agli obblighi di carattere normativo	Dirigenti e personale	E-Learning, aula, videoconferenza	Variabile

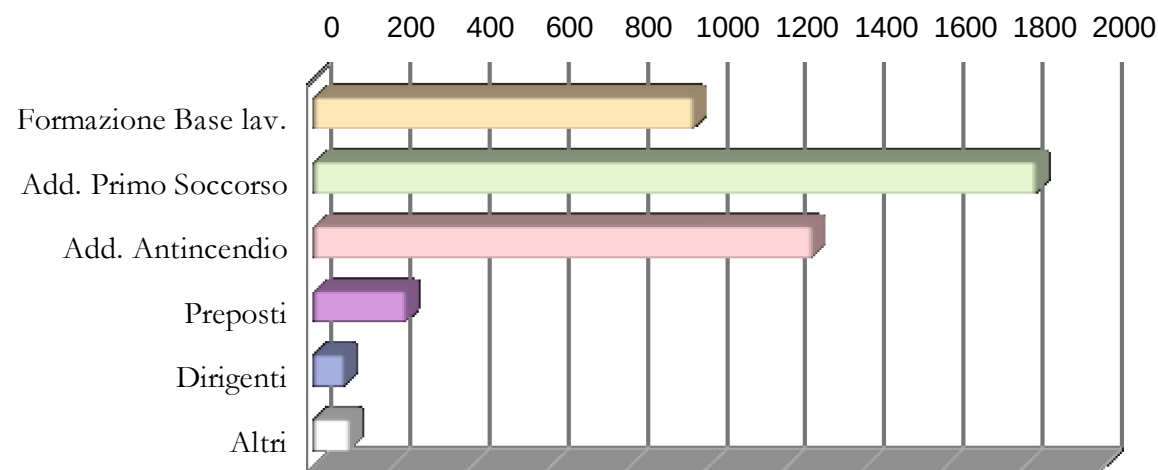
In coerenza con gli obblighi formativi imposti dal Testo Unico n.81/2008 saranno gradualmente programmati gli interventi di formazione-informazione previsti a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro di cui al Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008.

I corsi di formazione ed aggiornamento, la cui durata ed i cui contenuti sono determinati dalle disposizioni normative di riferimento, si svolgeranno *in presenza*, in *videoconferenza* e, ove consentito, in modalità *elearning*.

Il grafico che segue sintetizza, in forma aggregata l'esito della rilevazione del fabbisogno effettuata congiuntamente dal Servizio amministrazione giuridica risorse umane ed il Servizio supporto ai datori di lavoro e prevenzione.

Fabbisogno Sicurezza sui luoghi di lavoro

Fabbisogno formativo (n° dipendenti)



5. LINEA DI INTERVENTO:

➔ sostenere le misure dirette a prevenire i fenomeni corruttivi ed ad incrementare i livelli di trasparenza

Area di competenza: Formazione obbligatoria (Legge n.190 del 6 novembre 2012)

Gli obiettivi informativi/formativi volti alla diffusione ed al consolidamento della legalità, dell'etica, della trasparenza sono definiti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza adottato per l'anno 2026-2028 successivamente articolato nel dettaglio dal responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

In continuità con gli indirizzi definiti dai Responsabili della prevenzione della corruzione e per la trasparenza espressi nei piani di prevenzione della corruzione delle precedenti annualità, sono riproposti, per il personale neoassunto, i seguenti corsi di formazione già selezionati nelle precedenti annualità:

Descrizione del corso	Finalità/obiettivo della formazione	Destinatari	Modalità erogazione	Durata
La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto	Fornire le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere una solida cultura dell'integrità pubblica	Personale neoassunto dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ	formazione a distanza Asincrona	h 10:30 + tempo di esecuzione dei test
La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	Promuovere la trasparenza e combattere la corruzione	Personale neoassunto dell'Area degli Istruttori e dei funzionari e delle EQ	formazione a distanza Asincrona	h 08:00 + tempo di esecuzione dei test

6. LINEA DI INTERVENTO:

→ determinare metodologie di rilevazione dei fabbisogni formativi e di valutazione dell'impatto della for

Assessment per la dirigenza: d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), è terminata la fase di assessment delle competenze dirigenziali, funzionale alla mappatura ed alla valutazione delle competenze trasversali che i dirigenti pubblici devono possedere per rispondere efficacemente alle esigenze del loro ruolo e per guidare le amministrazioni nel raggiungimento degli obiettivi strategici. L'analisi del relativo esito orienterà la definizione dei percorsi formativi da attuare.

Ulteriori attività formative.

Il Servizio competente in materia di formazione del personale d'intesa con l'Area Direzione Generale potrà individuare ulteriori corsi di formazione non espressamente definiti nel Piano di formazione 2026, utili a rispondere a specifiche esigenze anche di natura organizzativa, funzionali al conseguimento di più elevati livelli di servizio.

Eventuali ulteriori iniziative formative non ricomprese nel Piano di formazione - incluse quelle organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione - potranno essere autonomamente definite da ciascun dirigente in coerenza con le linee di intervento assunte nel Piano di Formazione 2026; il dirigente in tale caso valuterà la sussistenza dell'interesse alla partecipazione del personale ed allo specifico arricchimento professionale in ragione dei contenuti dell'iniziativa, della compatibilità delle modalità organizzative definite per la realizzazione del corso con le esigenze di funzionalità dei servizi, della insussistenza di oneri aggiuntivi scaturenti dalla partecipazione del personale al corso; in presenza di tali condizioni potrà autorizzare la partecipazione del personale e, conseguentemente, equiparare le ore di formazione al servizio prestato.

Sulla base dei medesimi presupposti ciascun dirigente potrà proporre eventuali candidature ai corsi, a carattere gratuito, individuati nell'offerta formativa della Scuola Nazionale dell'amministrazione (SNA), richiedendo al Servizio competente in materia di formazione di validare la candidatura per sottoporla alle ulteriori valutazioni di competenza della Scuola Nazionale.

Compete ancora alla dirigenza valutare l'opportunità di organizzare - anche di concerto con i responsabili di altre strutture - sessioni di formazione-informazione interna, utili alla condivisione di conoscenze ed a rafforzare il lavoro di gruppo e la comunicazione tra i soggetti coinvolti a diverso titolo in attività, procedimenti o progetti dell'Ente.

Il Comune aderisce annualmente ai percorsi formativi promossi da INPS. L'obiettivo è quello di offrire ai dipendenti del Comune, selezionati da INPS in base alle rispettive competenze lavorative, la possibilità di prendere parte a percorsi formativi *avanzati* (da 40 a 60 ore), proposti da istituzioni universitarie ed altri enti che il predetto Istituto provvede a selezionare. L'intervento è a carattere gratuito. Le relative candidature saranno riservate alle strutture individuate *ratione materiae*, assicurando il principio di rotazione tra i partecipanti.