



COMUNE DI PALERMO

**AREA DIREZIONE GENERALE E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA
UFFICIO DI STAFF DEL DIRETTORE GENERALE VICARIO**

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2025/2027



DEL PERSONALE COMUNALE

SOMMARIO

1. Premessa: principali riferimenti normativi.
2. La Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/1/2025: “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione”.

Parte 1° – Le attività svolte nel 2024

3. Analisi della formazione attivata nel 2024:
 - 3.1 - Progetto Valore P.A.: corsi finanziati integralmente dall’INPS per il personale della P.A.
 - 3.2 - Progetto Syllabus: nuove competenze per le P.A. Dipartimento Funzione Pubblica
 - 3.3 - Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione ascritta al Segretario Generale.
 - 3.4 - Formazione obbligatoria in materia di privacy ascritta al Vice Segretario Generale.
 - 3.5 - Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ascritta all’Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e RSPP.
 - 3.6 - Progetto PNRR “CoCy Consapevolezza Cyber”.
 - 3.7 - Formazione interna svolta dai dirigenti.
 - 3.8- Formazione finanziata con fondi comunali sul Cap. 3008/10.
 - 3.9- I Numeri della formazione fruita nel 2024

Parte 2° – La programmazione del triennio 2025/2027

4. I soggetti coinvolti.
5. Il Capitale Umano del Comune di Palermo da Formare nel 2025.
6. La rilevazione dei fabbisogni formativi 2025:
 - a. Le proposte formative dei Dirigenti.
 - b. Analisi proposte e individuazione dei fabbisogni trasversali.
7. Interventi formativi previsti.
8. Soluzioni gestionali.
 - a. Formazione esterna finanziata con fondi comunali.
 - b. Formazione gratuita per il personale della P.A.
 - c. Formazione interna (in economia),
 - d. Formazione finanziata con fondi esterni
 - e. Formazione relativa a vincoli normativi
9. Formazione destinata ai dirigenti.
10. Autorizzazione nuovi interventi formativi in corso d’anno e copertura finanziaria.
11. Annualità 2026 e 2027.
12. Coinvolgimento OO.SS. e R.S.U.

1. Premessa

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli enti locali, sono tenute a programmare l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale, nonché disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi ai cittadini.

In tale ottica il Piano integrato di attività e organizzazione, introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, attribuisce alla formazione una centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni, con la definizione di "obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale dei titoli di studio del personale".

In tale contesto si inseriscono altresì le previsioni contenute nel CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, il cui capo V del titolo IV sottolinea la primarietà del ruolo della formazione, illustrando i principi generali e le finalità che la presidono, individuando i destinatari e i processi della medesima e fornendo altresì specifiche indicazioni in ordine alla pianificazione strategica di conoscenze e saperi, tra i quali rivestono particolare rilevanza l'etica pubblica, l'arricchimento delle competenze digitali, l'acquisizione di nuove competenze e riqualificazione finalizzata anche al monitoraggio della performance individuale, nonché la formazione finalizzata a prevenire situazioni di rischio per la sicurezza e/o atti di violenza.

Inoltre, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la Pubblica Amministrazione negli anni 2023 e 2024 ha emanato tre direttive con le quali viene sottolineato il ruolo centrale della formazione del capitale umano per le pubbliche amministrazioni italiane, promuovendo adeguati percorsi di crescita individuale e professionale per poter affrontare con successo le nuove sfide imposte dalla digitalizzazione dei processi lavorativi e dalla gestione del PNRR.

Con la prima del 23 marzo 2023 avente per oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*", i cui contenuti sono stati in parte ripresi e sviluppati dalle Direttive del 28 novembre 2023 e del 24 gennaio 2024, il Ministro ha fornito precise indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative e previsto l'assegnazione al personale di livello dirigenziale di obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato, per un monte ore non inferiore a 24 ore annue.

2. La Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/1/2025.

In data 14 gennaio 2025 il Ministro è tornato sul tema anche in questo caso con una nuova direttiva che ha per oggetto "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*".

Con quest'ultima Direttiva il Ministro ribadisce il ruolo cruciale della formazione del personale del settore pubblico; obiettivo primario delle amministrazioni è quello di promuovere una cultura dell'apprendimento continuo che consenta di migliorare le competenze del personale, l'efficacia delle istituzioni pubbliche e la qualità dei servizi.

Nella stessa viene dato risalto al principio di **obbligatorietà della formazione, insito nel suo carattere di necessità.**

Viene evidenziato, inoltre, quanto sia necessario che le persone e le amministrazioni si appropriino della dimensione "valoriale" della formazione, aumentando ovvero migliorando la consapevolezza che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze producono valore per tre insiemi di soggetti: le persone stesse che lavorano nelle amministrazioni, quali beneficiari diretti delle

iniziative formative; le amministrazioni nel loro complesso; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

I principali capisaldi di quest'ultima direttiva sono:

- **la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente** che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue **non inferiore a 40** a partire dal 2025.
- la formazione del personale ha carattere di obbligatorietà, necessità e responsabilità, e deve essere inserita nel PIAO annuale dell'Ente, traducendo tutti i principi enunciati nella Direttiva in linee di azione programmatiche con indicazione di obiettivi organizzativi e individuali.
- la formazione del personale deve essere considerata come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa, e deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti.
- la formazione del personale è un processo continuo, vale a dire non episodica e occasionale, ma assicurata alle persone dalle amministrazioni durante il loro intero percorso lavorativo e per tutta la sua durata; non è, quindi, un semplice adempimento burocratico, ma uno strumento strategico indispensabile per il rinnovamento delle istituzioni pubbliche.

I Dirigenti sono individuati quali i veri "gestori" del personale pubblico a cui è affidata la responsabilità di prendersi cura del personale dipendente e creare uno spirito di squadra. In questo senso si amplia ancora di più la titolarità del Dirigente pubblico in ordine alla pianificazione, promozione, monitoraggio e valutazione della formazione.

Con la nuova Direttiva sono indicati, anche, gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, nonché l'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA (Progetto Performa PA) per aiutare le amministrazioni a raggiungere gli obiettivi formativi.

Tra i percorsi di formazione promossi dal Dipartimento della funzione pubblica un ruolo centrale riveste la piattaforma *Syllabus*, a disposizione degli enti pubblici dal 2022.

Le aree strategiche da sviluppare attraverso gli interventi formativi sono:

- Leadership, competenze manageriali e soft skills di Dirigenti e dipendenti;
- Transizione amministrativa;
- Transizione digitale;
- Transizione ecologica;
- Valori e principi delle amministrazioni pubbliche (inclusione, etica, integrità, sicurezza e trasparenza).

Si riportano di seguito i principali "ruoli e profili di responsabilità in materia di programmazione, organizzazione, erogazione e fruizione della formazione", dei principali attori degli Enti Pubblici schematizzati nella Direttiva:

SOGGETTI	RUOLO, ATTIVITA' e PROFILI DI RESPONSABILITA'
Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001	<ul style="list-style-type: none"> • Definiscono nel PIAO politiche e programmi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione, delle norme e degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la pubblica amministrazione, in coerenza con la propria missione istituzionale e con i propri fabbisogni. • Sono collettivamente responsabili del conseguimento dei target PNRR in materia di formazione. • Assegnano a ciascun dirigente, quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills. • Promuovono la formazione dei propri dipendenti (obiettivo di 40 ore/anno, a partire dal 2025). • Si registrano sulla Piattaforma <i>Syllabus</i> e abilitano tutti i dipendenti alla fruizione corsi. • Attivano ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR, ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato. • Monitorano e rendicontano l'attuazione dei programmi formativi e ne valutano risultati e impatti in termini di crescita delle persone, performance individuale e organizzativa e valore pubblico.
Dirigenti pubblici	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione. Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati. • Assegnano ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi della formazione obbligatoria, <i>soft skills</i> e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR. • Operano per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa. • Promuovono e monitorano la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati.
Dipendenti pubblici	<ul style="list-style-type: none"> • Esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all'auto-apprendimento. • Esprimono al dirigente di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali. • Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati
Organismi indipendenti di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Accertano il raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi delle amministrazioni e, in particolare, il conseguimento degli obiettivi formativi di dirigenti e dipendenti inseriti nei rispettivi piani della performance.

Nella Direttiva viene ribadita, inoltre, l'obbligatorietà della formazione anche in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);

- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità;
- e) contratti pubblici;
- f) lavoro agile;
- g) pianificazione strategica.

Sulla base della citata ultima Direttiva, il Direttore Generale Vicario del Comune di Palermo con nota prot. n.199346 del 26/2/2025, ha invitato tutte le funzioni dirigenziali a trasmettere proposte formative da inserire nel presente documento di programmazione della formazione 2025/2027.

Atteso che l'analisi dei fabbisogni individuali che identifica le esigenze di formazione del singolo dipendente in funzione del ruolo ricoperto e del suo potenziale piano di sviluppo professionale, assume un ruolo imprescindibile per una programmazione della formazione efficace ed in linea con le scelte strategiche dell'Ente, il presente Piano per l'annualità 2025 tiene conto in via prioritaria delle indicazioni dei Dirigenti dell'Ente, raccolte ed analizzate dall'Ufficio di Staff del D.G.V. facendole confluire nel presente strumento di programmazione della formazione.

PARTE 1° – LE ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2024

3. Analisi della formazione attivata nel 2024

Nel 2024, a seguito di apposita analisi del fabbisogno formativo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 188 dell'8/08/2024 è stato adottato il Piano di Formazione del personale comunale per il triennio 2024/2026.

Inoltre, sono state emanate varie direttive a tutte le funzioni dirigenziali con indicazioni sui percorsi formativi fruibili gratuitamente dalle piattaforme pubbliche messe a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica (*Syllabus*) e dall'INPS (*Progetto ValorePA 2024*), attesa l'impossibilità di attivare una formazione specialistica in assenza di risorse finanziarie dedicate.

Inoltre, in relazione a quanto previsto dalla citata Direttiva prot. 3702 del 25/1/2024 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che prevedeva che il Dirigente è tenuto a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue, ciascun Dirigente è stato chiamato ad assicurare la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione, imputando:

- il 50% delle 24 ore annuali alla formazione trasversale fruibile tramite le piattaforme gratuite disponibili;
- il restante 50% del predetto monte ore annuali:
 - a) ad una giornata formativa strutturata dal dirigente, all'interno degli uffici di propria pertinenza, sugli aggiornamenti normativi relativi alle linee di attività di propria competenza, come sopra accennato;
 - b) all'effettiva partecipazione dei dipendenti al corso sulla *Cybersicurezza*, organizzato nell'ambito del progetto "COCY - Consapevolezza Cyber", destinato a tutti i dipendenti, i quali sono stati dotati di specifico account per l'accesso alla piattaforma.

L'obiettivo è stato quello di garantire, a ciascun dipendente dell'Ente assegnato alla diretta responsabilità dei Dirigenti, una formazione complessivamente non inferiore alle 24 ore annue, tra percorsi e-learning e una giornata formativa realizzata in house dai Dirigenti.

Inoltre, nel 2024 è stata realizzata anche la formazione obbligatoria prevista da specifiche disposizioni normative, curata dagli Uffici dell'A.C. competenti per materia come di seguito indicato:

- Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione ascrivita al Segretario Generale;
- Formazione obbligatoria in materia di privacy ascrivita al Vice Segretario Generale;
- Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ascrivita all'Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e RSPP.

Di seguito si riportano i report della formazione fruita e/o avviata nel 2024.

3.1. Progetto Valore P.A.: corsi finanziati integralmente dall'INPS per il personale della P.A.

Nella tabella seguente si descrivono le aree tematiche ed il numero dei dipendenti ammessi:

Tabella 1: Formazione nell'ambito del Progetto ValorePA

Corsi di Formazione VALORE PA - Anno 2024 AREE TEMATICHE	Corso Livello 1°	Corso Livello 2° tipo A	Corso Livello 2° tipo B
	n. dip. ammessi	n. dip. ammessi	n. dip. ammessi
Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione (secondo livello - A)		3	
Comunicazione efficace: utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica con i cittadini attraverso un approccio innovativo. Regole e strumenti per comunicare attraverso i social - Ascolto efficace, organizzazione delle informazioni (primo livello)	3		
Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche (secondo livello - B)			5
La Transizione Digitale nella P.A.: Novità, scadenze e obblighi. Il Pnrr ed il Piano per l'informatica (primo livello)	6		
Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello)	4		
Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali (primo livello)	5		
Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance (primo livello)	4		
Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - Big data management (secondo livello - A)		2	
Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utente - Qualità del servizio pubblico (secondo livello - A)		6	
Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione (primo livello)	4		
Totale	26	11	5

3.2. Progetto Syllabus: nuove competenze per le P.A. Dipartimento Funzione Pubblica

Il Comune di Palermo già dal 2002 ha aderito al progetto “Syllabus nuove competenze per le Pubbliche Amministrazioni” realizzato sul nuovo portale della formazione del Dipartimento della Funzione Pubblica, dedicato a tutte le persone che lavorano nella P.A., per consentire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici, supportandone la crescita professionale attraverso percorsi formativi mirati e differenziati, così da promuovere i processi di innovazione delle amministrazioni a partire dalla transizione digitale, ecologica e amministrativa.

Le attività formative disponibili nella piattaforma fruite e/o avviate nel 2024 sono state:

- **Principi e Valori della PA:**

- **La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa:** il programma è finalizzato ad analizzare le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione, pilastri fondamentali di un sistema democratico e responsabile.

- **La cultura del rispetto:** il corso mira ad 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 anche attraverso l’utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale.

- **Transizione Amministrativa - Il nuovo codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 36/2023)**

Il Corso è volto ad offrire una panoramica chiara, completa e aggiornata sulle norme e le procedure del nuovo codice dei contratti pubblici D. Lgs. 36/2023;

- **Transizione Digitale**

Il programma mira ad accrescere le conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere.

- **Transizione Ecologica - La trasformazione sostenibile per la P.A.**

Il corso è volto ad offrire una panoramica chiara, completa e aggiornata sui principi alla base dello sviluppo sostenibile, sugli Obiettivi dell'Agenda 2030 e sulle competenze per la transizione ecologica.

Al 31/12/2024 risultavano censiti nella piattaforma n. 2.918 dipendenti, di cui 908 sono stati censiti nel corso del 2024.

Gli iscritti in piattaforma hanno partecipato a n. 16 percorsi formativi; i corsi completati sono complessivamente n. 4.204, ossia l’88% di quelli avviati, per un ammontare totale di 60 ore e 45 minuti.

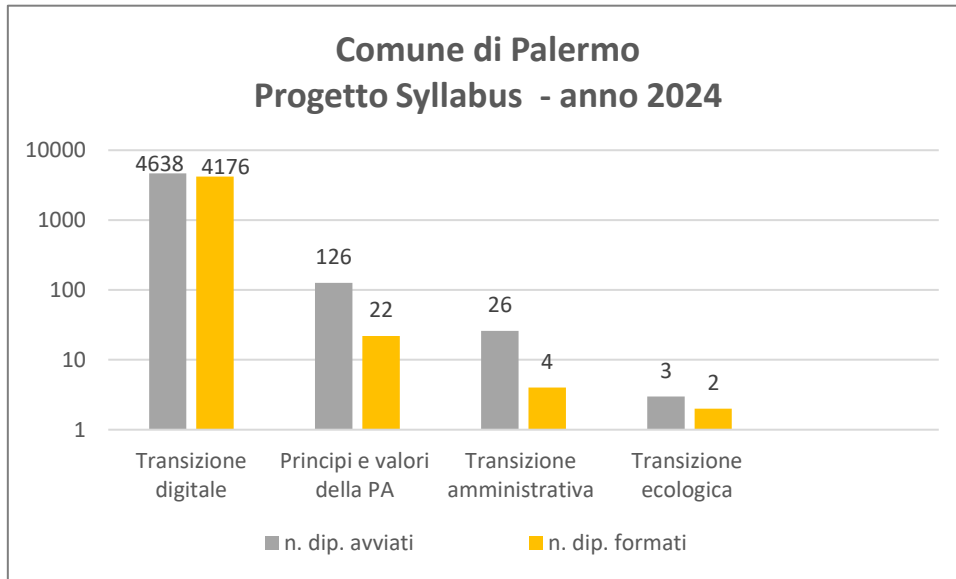
Si riporta di seguito una tabella di sintesi dei corsi fruiti e la relativa rappresentazione grafica.

Tabella 2: Formazione nell’ambito del Progetto Syllabus

Ambito	N. corsi	PROGETTO Syllabus - formazione e- learning su www.syllabus.gov.it	ore/mini- nuti for- ma- zione	n. dip. avviati 2024	n. dip. formati 2024
Principi e valori della PA	2	La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	08:00	13	3
		Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione	12:00	113	19
Principi e valori della PA - Totali				126	22

Transizione amministrativa	2	Principi e regolazione in materia di esecuzione dei contratti pubblici	ore/minuti formazione	n. dip. avviati 2024	n. dip. Formati 2024
		a) Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e i soggetti delle procedure di affidamento dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice (d. lgs. 36/2003)	11:20	11	1
		b) Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice (d. lgs. 36/2003)	09:20	15	3
Transazione amministrativa - Totali				26	4
Transizione digitale	2	Servizi on-line	ore/minuti formazione	n. dip. avviati 2024	n. dip. Formati 2024
		a) Conoscere l'identità digitale	01:30	389	362
		b) Erogare servizi on-line	01:30	260	234
	3	Dati, informazioni e documenti informatici			
		a) Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	01:30	749	688
		b) Produrre, valutare e gestire documenti informatici	01:30	559	499
	2	Sicurezza			
		a) Proteggere i dispositivi	01:30	488	419
		b) Proteggere i dati personali e la privacy	01:30	428	405
	2	Comunicazione e condivisione			
		a) Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	01:30	504	445
		b) Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	01:30	311	276
	2	Trasformazione digitale			
		a) Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	01:30	305	269
		b) Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	01:30	236	209
Transizione digitale - Totali				4.638	4.176
Transizione ecologica	1	Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile	ore/minuti formazione	n. dip. avviati 2024	n. dip. Formati 2024
		Conoscere il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione digitale	03:35	3	2
totali corsi	16	Totali	60:45:00	4.793	4.204

Grafico 1: Rappresentazione dei dipendenti formati su Syllabus per ambito tematico.



3.3. Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione ascritta al Segretario Generale.

Nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di anticorruzione il Segretario Generale ha affidato per l'anno 2024 alla "Formazione Maggioli" della Maggioli Editore S.p.A. l'organizzazione di un corso online per la formazione obbligatoria dei dipendenti sull'etica pubblica e sul comportamento etico.

Il corso comprendeva una formazione base obbligatoria (3 ore) e una formazione specialistica (8 ore), con test di autovalutazione e rilascio di attestato individuale di partecipazione.

Il corso è stato completato da 437 appartenenti a tutte le categorie professionali dell'Amministrazione; si riporta di seguito una tabella di sintesi:

Tabella 3: Formazione in materia di Anticorruzione

Formazione in materia di Anticorruzione	Ore/minuti di formazione	N. dip. avviati	N. dip. formati
Formazione di base	03:00	642	282
Formazione specialistica	08:00	409	155
Totali	11:00	1.051	437

3.4. Formazione obbligatoria in materia di privacy ascritta al Vice Segretario Generale;

Nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di privacy, il Vice Segretario Generale, n.q. di RPD, ha realizzato nel 2024 quattro sessioni formative di n. 4 ore ciascuna nelle giornate del 19 e 20 giugno, a beneficio di n. 73 dipendenti comunali di cui un dirigente.

Si riporta di seguito una tabella di sintesi:

Tabella 4: Formazione in materia di Privacy

Formazione in materia di Privacy	Ore/minuti di formazione	N. dip. avviati	N. dip. formati
n. 4 sessioni di formazione svolta dal R.P.D.	04:00	73	73
Totali	04:00	73	73

3.5. Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ascritta all'Ufficio Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e RSPP.

Nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di sicurezza, l'Ufficio Sicurezza nei luoghi di Lavoro e RSPP ha attivato i corsi di formazione obbligatoria di base e specialistica
Nel 2024 sono stati formati 2.557 dipendenti come riportato nella seguente tabella:

Tabella 5: Formazione in materia di Sicurezza nei luoghi di lavoro

Descrizione corso	n. classi	ore corso	lavoratori formati
generale	18	4:00:00	448
specifica per area dei funzionari, istruttori e operatori esperti, (ex categorie D- C- B) - rischio video terminali	15	2:00:00	393
specifica per area degli operatori (ex catg. A) - rischi da movimentazione, manuale dei carichi	3	2:00:00	57
specifica tutte le categorie rischio elettrico	18	3:00:00	448
specifica tutte le categorie rischio incendio ed emergenza	18	4:00:00	448
specifica per area degli operatori (ex catg. A) rischi fisici (microclima, illuminazione e polvere fibre)	1	3:00:00	17
specifica per area degli operatori (ex catg. A) rischio biologico - (<i>personale c/o cimiteri</i>)	1	3:00:00	8
aggiornamento della formazione di base (indistinto per categoria)	7	6:00:00	197
lavoratori squadre di emergenza primo soccorso	8	12:00:00	160
lavoratori squadre di emergenza primo soccorso	5	4:00:00	103
lavoratori squadre emergenza antincendio rischio medio con esercitazione	8	8:00:00	188
aggiornamento lavoratori squadre emergenza antincendio rischio medio con esercitazione	2	5:00:00	26
preposti	3	9:00:00	61
aggiornamento ASPP	1	20:00:00	2
RLS - aggiornamento annuale	1	8:00:00	1
Totali	109	93:00:00	2.557

3.6 Progetto PNRR misura 1.5 “CoCy: Consapevolezza Cyber”

L'Amministrazione ha avviato un percorso di formazione online per il personale appartenente sia alla dirigenza che al comparto, finanziato attraverso l'adesione all'Avviso Pubblico n. 03/2022 a valere sul PNRR, Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.5 “Cybersecurity”, mirato ad accrescere la conoscenza sulla sicurezza informatica nell'utilizzo quotidiano degli strumenti digitali. Il corso è stato erogato in 4 moduli relativi ai livelli: *weak, intermediate, strong e cyber defenders*, contenenti dei video esplicativi di breve durata sugli argomenti oggetto del corso e un test di verifica a seguito della visione dei video, per la durata complessiva di 30 ore.

Si riporta di seguito una tabella di sintesi:

Tabella 6: Formazione nell'ambito del progetto CoCy

Progetto COCY - Moduli: Cyber Defenders - Strong - Intermediate - Weak			
Dipendenti individuati da formare n. 3.877			
4 moduli conclusi	3 moduli conclusi	0, 1 o 2 moduli conclusi	no login
3.112	37	57	671

3.7 Formazione interna svolta dai dirigenti

A riscontro della Direttiva prot. n. 1077959 del 13/09/2024 del Direttore Generale Vicario, i Dirigenti hanno tenuto all'interno degli uffici di propria pertinenza una giornata formativa, sugli aggiornamenti normativi relativi alle linee di attività di propria competenza, destinata ai dipendenti della struttura.

3.8 Formazione finanziata con fondi comunali sul Cap. 3008/10

Si riporta di seguito l'elenco dei corsi realizzati con l'esiguo budget disponibile sul cap. 3008/10 (*Sviluppo delle attività formative per i dipendenti dell'Amministrazione*), pari ad € 6.177,75 dedicato alla formazione del Personale:

Tabella 7: Formazione finanziata con fondi comunali

Corsi di formazione esterna finanziati con fondi comunali - Cap 3008/10 - Anno 2024					
Denominazione Corso	Ente di formazione	N. Dipendenti	Data	ore corso	Tipologia
Ispettori di ponti e viadotti - corso 1° livello - censimento (livello 0 II gg)	4 EMME Service S.p.A. per conto di CIAS, Centro Internazionale Aggiornamento Sperimentale-Scientifico	2	15 - 16 e 17 maggio 2024	20:00	In aula c/o Sala corsi CIAS – Bolzano
I concorsi e lo scorrimento di graduatorie	Prof. Arturo Bianco per conto di Pubbliformez s.r.l.	1	24/05/2024	04:00	webinar
La contrattazione collettiva		1	07/06/2024	04:00	webinar

Le novità della CCNL dell'Area delle funzioni locali 2019-2021	Dott. Antonio Naddeo e dott.ssa Valentina Lealini per conto di Centro Studi Amministrativi Alta Padovana Di Brugnoli Diva	1	17/06/2024	04:00	webinar
Il Conto Annuale 2023 alla luce delle nuove disposizioni contrattuali	Dott. Giuseppe Cananzi e Dott.ssa Mina Iadicco per conto di Pubbliformez s.r.l.	2	19/06/2024	07:00	webinar
Il ciclo di gestione della performance e la direzione per obiettivi	Prof. Claudio Geniale per conto di Delfino & Partners s.p.a.	2	08/10/2024	03:00	webinar
dipendenti formati		9	ore di formazione	42:00:00	

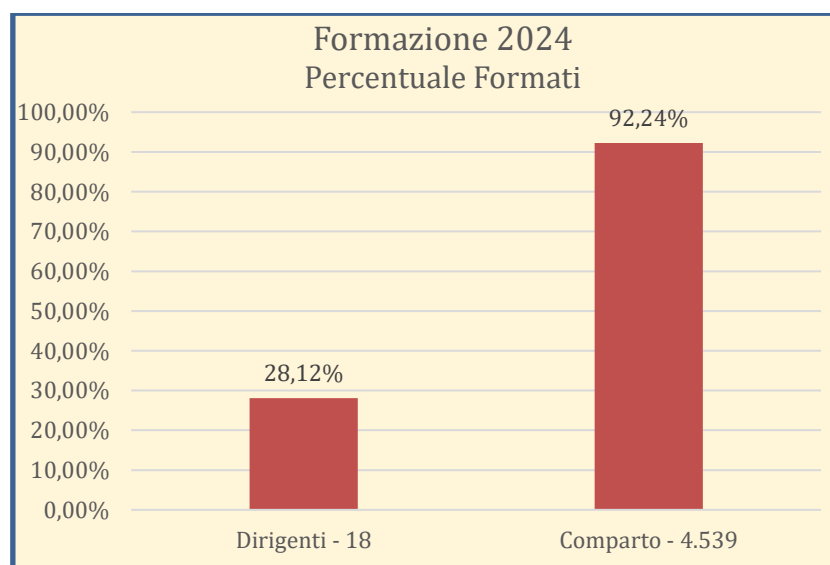
3.9 I Numeri della formazione fruita nel 2024

Si riportano di seguito due tabelle nelle quali sono riportati i numeri dei destinatari della formazione nel 2024 e di quella fruita per area tematica e relativi grafici:

Tabella 8: I numeri dei destinatari della formazione 2024

	Dirigenti	Non dirigenti	Totale partecipanti
Personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2024	64	4.539	4.603
Dipendenti che hanno seguito almeno un corso nel 2024	18	4.169	4.187
Numero complessivo di ore di formazione fruita nel 2024	290:00:00	115364:50	115654:00

Grafico 3: Percentuali di formati

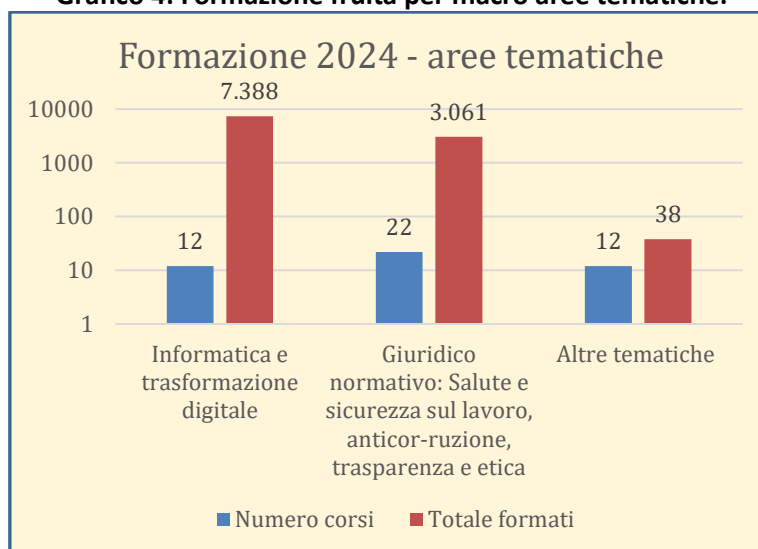


I dati analizzati dimostrano che il 28% dei dirigenti e il 92% del comparto nel corso del 2024 ha fruito di almeno un corso di formazione.

Tabella 9: I numeri della formazione fruita nel 2024

Area Tematica	Numero attività formative svolte	Durata complessiva delle attività formative in ore	Partecipanti dirigenti	Partecipanti non dirigenti	Totale partecipanti
Reclutamento, formazione, gestione e sviluppo delle risorse umane	3	12:00:00	0	3	3
Misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa	1	3:00:00	0	2	2
Soft skill	1	12:00:00	2	19	21
Informatica e trasformazione digitale	12	45:30:00	6	7.382	7.388
Giuridico-normativo (escluso Salute e sicurezza sul lavoro, anticorruzione, trasparenza e etica)	3	7:00:00	0	6	6
Giuridico normativo: Salute e sicurezza sul lavoro, anticorruzione, trasparenza e etica	22	128:00:00	10	3.061	3.071
Tecnico-specialistica	1	20:00:00	0	2	2
Transizione ecologica	1	3:35:00	0	2	2
Riforme e innovazioni amministrative promosse dal PNRR (transizione amministrativa)	2	20:40:00	0	4	4
TOTALE	46	251:45:00	18	10.481	10.499

Grafico 4: Formazione fruita per macro aree tematiche:



I dati analizzati dimostrano come l'innovazione digitale e l'etica pubblica siano risultati gli ambiti di formazione maggiormente fruiti, ciò appare in linea oltre a quanto disposto con le direttive ministeriali del 2023/2024 anche con i fabbisogni formativi rilevati nell'ambito della predisposizione del piano della formazione 2024/2026.

PARTE 2° – LA PROGRAMMAZIONE DEL TRIENNIO 2025/2027

4. I soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- l'Ufficio di Staff del Direttore Generale Vicario gestisce le attività formative dell'Amministrazione Comunale.
- i Dirigenti sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione ed indicazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, definizione per i dipendenti della direzione di competenza della formazione sia specialistica, che quella interna in conformità a quanto previsto dalle circolari MiPA.
- Tutti i Dipendenti sono i destinatari della formazione.
Per effetto delle citate Direttive ministeriali la partecipazione ai corsi di formazione dei dipendenti selezionati risulta obbligatoria.
Il dipendente individuato per la partecipazione ad un corso di formazione non può recedere dalla partecipazione se non per seri e fondati motivi che il Dirigente deve confermare, autorizzando la rinuncia. L'assenza ingiustificata è sanzionabile disciplinarmente; la mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Dirigente) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.
- il C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Può partecipare alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, attraverso l'eventuale segnalazione di possibili iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi alla cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.
- i Docenti l'ufficio del Direttore Generale Vicario potrà avvalersi sia di docenti esterni che interni all'Amministrazione Comunali.
Attesa l'esiguità delle risorse finanziarie attualmente disponibili, per la docenza esterna, ci si avvarrà prevalentemente delle piattaforme di formazione gratuite messe a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Piattaforma Syllabus) e dall'INPS (Progetto Valore P.A.).
La formazione interna, ai fini del contenimento dei costi potrà essere effettuata principalmente dai dirigenti ed eventualmente da funzionari che vorranno mettere a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi; al riguardo è previsto l'attivazione nel 2025 di un corso di formazione per formatori.
Una quota residua di formazione specialistica potrà comunque essere effettuata da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione, previa allocazione di sufficienti risorse finanziarie nell'apposito capitolo di bilancio.

5. Il "Capitale Umano" del Comune di Palermo da Formare nel 2025

Oggetto della formazione 2025/2027 sono **tutti** i dipendenti del Comune di Palermo, inquadrato in tutte le aree e profili professionali.

I corsi verranno erogati tenendo conto dei fabbisogni formativi individuati dai dirigenti, dall'offerta formativa gratuita disponibile sulle varie piattaforme pubbliche e dal budget finanziario assegnato sul capitolo dedicato alla formazione.

Qui di seguito viene evidenziata la dotazione organica dell'A.C. al 31 dicembre 2024, come risulta dalla Delibera di adozione del piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 adottata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 91 dello 04/04/2025, suddiviso per profili professionali, che sarà oggetto degli interventi formativi dell'anno 2025.

Tabella 10: I destinatari della formazione 2025

Capitale umano	
Dirigenti	61
Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni	827
Area degli istruttori	1.253
Area degli operatori esperti	2.007
Area degli operatori	435
Totali	4.583

6. La rilevazione dei fabbisogni formativi 2025:

Tenuto conto del ruolo fondamentale assegnato dalle direttive ministeriali al personale Dirigente avuto riguardo l'individuazione dei percorsi formativi per sé stessi e per le risorse umane gestite, per l'anno 2025 l'analisi dei fabbisogni è stata effettuata partendo dalle proposte di ciascun Dirigente dell'A.C. per la propria formazione e per quella dei dipendenti delle proprie direzioni, in riscontro all'apposita richiesta avanzata dall'Ufficio di Staff del Direttore Generale con nota prot. n.199346 del 26/02/2025.

6.1 Le proposte formative dei Dirigenti

A riscontro della predetta richiesta, sono pervenute le proposte di formazione, analiticamente indicate per ciascuna Area/Ufficio nell'**allegato "A"** che costituisce parte integrante del presente Piano.

Di seguito, invece si riporta una sintesi numerica del fabbisogno formativo rilevato per ciascuna macro area, ambito e competenza specifica da acquisire, con l'indicazione anche della quantificazione numerica del personale complessivamente individuato, distinto per categoria professionale:

Tabella 11: Il fabbisogno formativo 2025

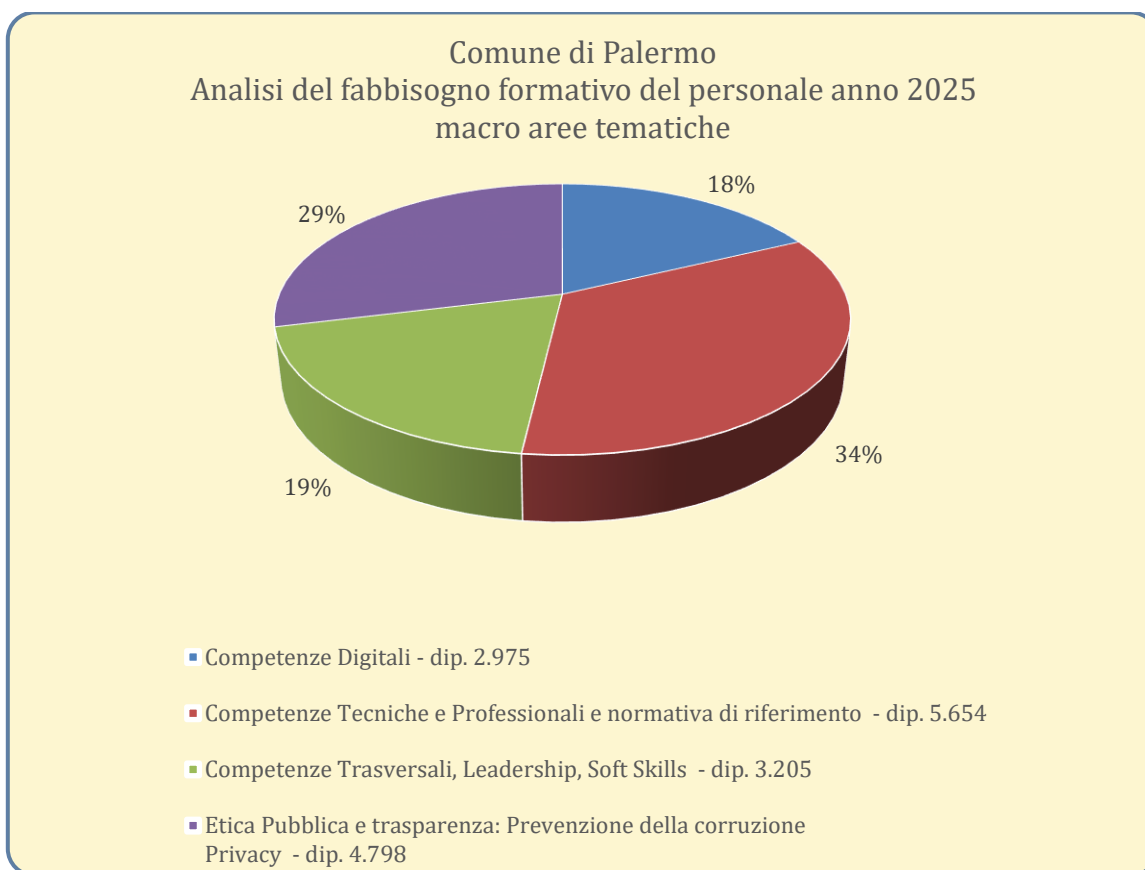
MACRO AREA TEMATICA DI COMPETENZA	AMBITO DI COM- PETENZA	COMPETENZA SPECI- FICA	N. Uffici	Dirigenti	Funzionari E.Q.	Istrut- tori	Operatori Esperti	Operatori	tutti i dip. da formare
Competenze Digitali	Compe- tenze digi- tali di base	Utilizzo del computer, navigazione internet, gestione della posta elettronica	22	2	107	263	381	8	761
	Cyberse- curity	Protezione dei dati, si- curezza informatica, prevenzione di attacchi informatici	21	7	132	244	247	7	637
	Intelli- genza Ar- tificiale	Introduzione all'Intelli- genza Artificiale ed ap- plicazioni della I.A. nella P.A.	25	14	224	404	209	6	857
	Utilizzo di strumenti digitali	Software gestionali, piattaforme online, strumenti di collabora- zione, ecc.	30	6	285	155	269	5	720

Competenze Tecniche e Professionali	Aggiornamento Professionale	Nuove Normative	23	13	266	185	86	0	550
		Procedure amministrative	21	6	71	73	335	5	490
		Tecnologie emergenti	10	4	73	286	199	2	564
		Utilizzo strumenti software	20	6	111	176	268	7	568
	Competenze specialistiche	Aggiornamento in materia di prevenzione	1	1	11	7	8	0	27
		Appalti Pubblici	23	9	115	28	31	1	184
		Contabilità	19	5	72	59	59	0	195
		Finanza locale (<i>entrate, spese, ecc.</i>)	9	6	19	5	4	0	34
		Gestione del territorio	4	0	27	2	5	0	34
		Gestione di progetti finanziati con fondi extracomunali	11	6	47	16	24	0	93
		Lingue straniere	16	8	57	40	127	6	238
		Normativa in materia di anagrafe, stato civile ed elettorato	4	0	7	56	132	0	195
		Normativa in materia di attività produttive	6	0	36	99	36	0	171
		Normativa in materia di espropriazione	4	1	35	1	11	0	48
		Normativa in materia di gestione delle risorse umane	14	1	39	32	73	0	145
		Normativa in materia di polizia municipale	4	2	106	501	0	0	609
Normativa in materia di protezione civile	2	2	21	30	15	2	70		
Promozione del lavoro agile	8	5	40	27	37	0	109		
Sicurezza nei luoghi di lavoro	21	10	283	107	186	19	605		
Urbanistica	6	2	61	41	0	0	104		
Competenze Trasversali, Leadership, Soft Skills	Comunicazione	Interpersonale, scritta, orale, ecc.	8	2	32	233	67	0	334
		Sviluppo di servizi orientati al cittadino	7	1	21	19	155	2	198
		Tecniche di comunicazione con il pubblico, gestione dei reclami	18	4	103	380	181	27	695
	Lavoro di squadra e collaborazione	Sviluppo di capacità di collaborazione, gestione dei gruppi di lavoro, creazione di un ambiente di lavoro positivo	27	9	171	102	156	11	449
	Leadership e sviluppo del personale	Tecniche di leadership, gestione dei team di lavoro, motivazione e gestione dei conflitti	19	13	168	27	58	0	266
	Organizzazione e	Codice di comportamento del dipendente	25	7	221	477	336	68	1.109

	gestione del lavoro	pubblico e procedimenti disciplinari							
		Ottimizzazione dei processi lavorativi, definizione degli obiettivi, valutazione delle performance	19	9	81	15	49	0	154
Altre Aree Tematiche	Etica Pubblica e trasparenza	Inclusione e diversità: <i>promozione dell'inclusione e lotta alla discriminazione</i>	10	5	200	41	278	7	531
		Prevenzione della corruzione	38	22	506	1.113	708	47	2.396
		Privacy, trattamento dati e diritto di accesso	28	11	189	235	476	9	920
		Trasparenza amministrativa	25	16	218	363	346	8	951
ALTRO	Aggiornamenti normativi relativi alle linee di attività di competenza specifica degli uffici	Competenze avanzate su normative specifiche di settore: procedimento amministrativo, protezione civile, prevenzione incendi,ippomontato, transizione digitale, utilizzo termocamere, progettazioni ambientali, lotta alla discriminazione, software gestionali in uso, assistenti bagnanti, esposizione rischi vari, gestione impianti sportivi, P.M. mortuaria, ecc.	32	7	209	295	109	1	621
			580	222	4364	6137	5661	248	16.632

Considerato che i dirigenti per ciascun dipendente hanno individuato una molteplicità di percorsi di formazione, ne consegue che a fronte di n. 4.583 dipendenti, è stato segnalato un fabbisogno di 16.632 soggetti, che rappresenta la partecipazione degli stessi a percorsi formativi in diversi ambiti.

Grafico 5: Rappresentazione fabbisogno formativo anno 2025 per area tematica



6.2 Analisi proposte e individuazione dei fabbisogni trasversali

L'analisi delle proposte di formazione evidenzia un fabbisogno formativo su una molteplicità di argomenti, con prevalenza della formazione specialistica per il personale di ciascuna struttura organizzativa in relazione alle specifiche competenze e linee di attività assegnate.

Alla richiesta di formazione specialistica, si aggiunge una richiesta di fabbisogni trasversali che richiedono una formazione estesa a tutto il personale dell'Amministrazione Comunale.

In sintesi, si ritiene di potere affermare che appare molto significativa la richiesta di formazione nella "Macro Area Tematica Competenze Digitali" in tutte e quattro gli ambiti e competenze specifiche previste al suo interno, richieste complessivamente 98 volte dagli uffici, per un totale complessivo di 2.975 dipendenti, di cui 29 dirigenti, tale risultato appare in linea con le indicazioni del Ministro della Funzione Pubblica che ha stabilito per il 2025 un target di formati in ambito digitale pari ad almeno del 75% dei dipendenti pubblici.

Rilevante, risulta anche la richiesta di fabbisogno per lo sviluppo delle "Competenze Tecniche e Professionali" avuto riguardo sia "l'Aggiornamento professionale" sulle nuove normative, le procedure amministrative, le tecnologie emergenti, l'utilizzo strumenti software e le competenze avanzate su normative specifiche di settore richiesto complessivamente 106 volte dagli uffici per un totale complessivo di 2.793 dipendenti, di cui 36 dirigenti; nonché le "Competenze specialistiche" su argomenti di carattere trasversali agli uffici, richieste complessivamente 152 volte dagli uffici per un totale complessivo di 2.861 dipendenti, di cui 58 dirigenti.

Meritevole di attenzione, appare anche la richiesta di fabbisogno per lo sviluppo delle "Competenze Trasversali, Leadership e Soft Skills", avuto riguardo la "Comunicazione" sia interpersonale, scritta e orale che le tecniche di comunicazione con il pubblico e gestione dei reclami, richiesto

complessivamente 33 volte dagli uffici per un totale complessivo di 1.227 dipendenti, di cui 7 dirigenti; nonché il “Codice di comportamento dei dipendenti”, richieste complessivamente 25 volte dagli uffici per un totale complessivo di 1.109 dipendenti, di cui 7 dirigenti e le competenze in materia di “Lavoro di squadra”, richieste complessivamente 27 volte dagli uffici per un totale complessivo di 449 dipendenti, di cui 9 dirigenti.

Infine, particolare interesse è stato rivolto anche alle competenze riguardanti “l’Etica Pubblica e la trasparenza” avuto riguardo i temi della “Prevenzione della corruzione”, richieste complessivamente 38 volte dagli uffici per un totale complessivo di 2.396 dipendenti, di cui 22 dirigenti; nonché in materia di “Privacy, trattamento dati diritto di accesso”, richieste complessivamente 28 volte dagli uffici per un totale complessivo di 920 dipendenti, di cui 11 dirigenti e “Trasparenza amministrativa” richieste complessivamente 25 volte dagli uffici per un totale complessivo di 951 dipendenti, di cui 16 dirigenti.

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa di sintesi riguardanti gli ambiti/competenze specifiche per i quali è stato rilevato un fabbisogno formativo più elevato sia riguardo il numero di uffici che l’hanno richiesto che i potenziali destinatari:

Tabella 12: Il fabbisogno formativo 2025 prevalente

Macro Area Tematica	Ambito/Competenza specifica	N. Uffici	Dipendenti da formare		
			comparto	dirigenza	totale
Competenze Digitali	Competenze digitali di base; Cyber-security; Intelligenza Artificiale e Utilizzo di strumenti digitali	98	2.946	29	2.975
Competenze Tecniche e Professionali	Aggiornamento Professionale e Competenze avanzate su normative specifiche di settore	106	2.757	36	2.793
	Competenze specialistiche: Appalti Pubblici; Contabilità; Lingue straniere; Normativa in materia di gestione delle risorse umane; Normativa in materia di gestione delle risorse umane; Normativa P.M.; Sicurezza nei luoghi di lavoro	152	2.803	58	2.861
Competenze Trasversali, Leadership, Soft Skills	Comunicazione	33	1.220	7	1.227
	Lavoro di squadra e collaborazione	27	440	9	449
	Leadership e sviluppo del personale	19	253	13	266
	Organizzazione e gestione del lavoro	44	1247	16	1263
Etica Pubblica e trasparenza: Prevenzione della corruzione Privacy	Inclusione e diversità: <i>promozione dell'inclusione e lotta alla discriminazione</i>	10	526	5	531
	Prevenzione della corruzione	38	2.374	22	2.396
	Privacy, trattamento dati e diritto di accesso	28	909	11	920
	Trasparenza amministrativa	25	935	16	951
totali		580	16.410	222	16.632

I risultati della rilevazione, il cui contenuto è condiviso con l'approvazione del presente Piano, in estrema sintesi, evidenziano che per soddisfare l'intero fabbisogno formativo rilevato, occorre attivare corsi di formazione su una pluralità di temi da destinare a tutti i dipendenti comunali.

In ragione della pluralità dei temi di formazione specialistica/trasversale evidenziato che del consistente numero di dipendenti destinatari del fabbisogno formativo rilevato, appare evidente la necessità di ricorrere a formatori esterni qualificati e strutturati.

La formazione esterna potrà essere effettuata sia on line, tramite webinar, che mediante affidamento ad enti di formazione esterni e/o collaboratori esterni attraverso procedure di gara ad evidenza pubblica o collaborazioni professionali esterne formalizzate secondo la normativa vigente. Condizione necessaria affinché la formazione specialistica possa essere attivata è il reperimento delle risorse finanziarie.

In assenza di adeguate risorse finanziarie, il fabbisogno rilevato non potrà che essere soddisfatto con l'ausilio delle piattaforme gratuite disponibili nel web, tra le quali risultano preminenti quelle messe a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica (*Syllabus*) e dall'Inps (Progetto ValorePA 2024 e 2025), oltre ai corsi in materia di privacy e sicurezza la cui erogazione è già stata affidata a soggetti esterni qualificati dai responsabili degli uffici competenti per materia, come meglio descritto nei successivi paragrafi.

7. Interventi formativi previsti

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento del Piano per il triennio 2025/2027, coerentemente con gli atti di programmazione adottati e le direttive del Ministero della Funzione Pubblica.

Il piano tiene conto, per la individuazione degli interventi previsti, oltre che degli esiti dell'analisi dei fabbisogni formativi condotta, anche dei corsi legati a vincoli normativi, per i quali si richiede obbligatoriamente per legge una formazione specifica, nonché delle risorse finanziarie disponibile.

Tra le attività formative obbligatorie è prevista la realizzazione di un intervento trasversale, destinato a tutti i dipendenti, in materia di prevenzione della corruzione, nonché in materia di trasparenza e privacy.

Al fine di raggiungere, comunque, l'obiettivo **di 40 ore annue di formazione pro capite** risulta necessario anche quest'anno che **ciascun Dirigente sia direttamente responsabilizzato in ordine alla formazione del proprio personale**, garantendo comunque anche un numero congruo di giornate formative da realizzare in house direttamente o tramite le proprie E.Q. al personale gestito.

Per quanto sopra, in relazione a quanto previsto dalla citata Direttiva del 14/1/2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione che, come già detto, prevede che la formazione costituisce uno specifico obiettivo di *performance*, concreto e misurabile, il cui raggiungimento deve essere garantito da ciascun Dirigente assicurando la partecipazione attiva dei propri dipendenti alle iniziative formative, a partire dal 2025, in misura non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue, **ciascun Dirigente, sarà tenuto a collaborare al raggiungimento del predetto obiettivo** secondo le indicazioni già fornite dal Direttore Generale Vicario con la 1° direttiva anno 2025 in materia di formazione, prot. n. 1993446 del 26/02/2025, come di seguito indicato:

- realizzando, per il personale della propria Direzione, direttamente o anche per tramite delle proprie E.Q., durante l'anno ed entro il 31/12/2025, due giornate di formazione interna della durata complessiva di almeno 12 ore, (pari al 30% del monte ore annuale pro-capite) sugli aggiornamenti normativi relativi alle linee di attività di propria competenza, nonché relativamente ai comportamenti organizzativi.

- imputando il restante 70% delle 40 ore obbligatorie (28 ore) alla formazione fruibile da tutte le piattaforme gratuite disponibili on-line, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: *Syllabus*; Progetto *ValorePa 2024* le cui attività per i candidati ammessi sono realizzati 2025, la formazione nell'ambito del Progetto *Cytizen Inclusion*, nonché quella obbligatoria in materia di Anticorruzione, trasparenza, sicurezza, ecc.

Per quanto sopra, ciascun dirigente è onerato di individuare nelle predette piattaforme, il cui catalogo risulta in continua evoluzione, quei percorsi formativi che soddisfano il fabbisogno formativo rilevato, richiedendo all'Ufficio di Staff del Direttore Generale l'assegnazione, secondo le modalità già indicate nella 1° direttiva in materia di formazione prot. n.199346 del 26/02/2025.

Inoltre, ciascun Dirigente dovrà fornire un report finale riepilogativo delle attività formative fruita nel corso del 2025.

L'obiettivo della formazione stabilito dalla Direttiva MiPa 2025 si considererà comunque raggiunto laddove il Dirigente dimostri, che tutto il suo personale abbia raggiunto la soglia delle 40 ore pro-capite annue attraverso tutte le varie attività formative fruita dal personale come sopra indicato.

I numeri definitivi del personale formato saranno conteggiati a consuntivo e rappresentati nella premessa del prossimo piano triennale 2026/2028.

8. Soluzioni gestionali

Per le attività formative saranno previste le seguenti soluzioni gestionali:

- *formazione esterna* finanziata con fondi comunali affidata ad enti di formazione esterni attraverso procedure di gara ad evidenza pubblica formalizzate secondo la normativa vigente.

Saranno prescelte tali soluzioni per l'attivazione di percorsi specialistici che richiedono una particolare professionalità dei docenti;

- *formazione gratuita per il personale della P.A.*: individuata sulla base di proposte/offerte di formazione ed aggiornamento professionale valutate idonee alle domande di formazione formulate dai Dirigenti. Fruibile, prevalentemente, tramite webinar asincroni.

- *formazione interna* (in economia), progettata e realizzata presso le strutture dell'Ente attraverso l'ausilio dei Dirigenti e/o di eventuali formatori interni da individuare e formare;

- *formazione finanziata con fondi esterni* prevede tutti i percorsi formativi finanziati con fondi extra-comunali;

- *formazione relativa a vincoli normativi* in materia di anticorruzione, privacy e sicurezza;

8.1. Formazione esterna finanziata con fondi comunali.

Il budget disponibile sul cap. 3008/10 dedicato alla formazione del personale denominato "*Sviluppo delle attività formative per i dipendenti dell'amministrazione (dirigenti e comparto)*" del bilancio 2025/2027, nonostante le ripetute richieste di incremento delle somme e l'obbligo formativo sancito dalle recenti direttive Ministeriali, risulta ancora pari a soli 6.177,75 euro annue, come nel bilancio dei precedenti esercizi.

Al fine di ottimizzare e capitalizzare le scarse risorse disponibili, si è provveduto ad investire una quota pari a € 4.200,00 in un progetto di formazione affidato alla Società FormaLab s.r.l. mediante una trattativa diretta sul Me.Pa. ex art. 50 comma 1 lettera b) del Codice dei Contratti per la

realizzazione di percorso di formazione destinato a 20 futuri formatori interni del Comune di Palermo che dovranno acquisire la capacità di progettare, erogare e valutare interventi formativi destinati ad altri dipendenti/colleghi dell'amministrazione comunale.

A seguito della stipula del contratto, nelle giornate dell'1 e 2 due luglio ha avuto luogo il corso per formatori della durata di 16 ore destinato a 20 formatori interni, scelti tra quelli che hanno riscontrato l'apposito "Avviso di Selezione" indetto nel mese di ottobre 2024.

Successivamente con determinazione dirigenziale n. 13530 del 23 settembre 2025, si è proceduto all'aggiornamento dell'Albo dei formatori interni, che ad oggi a seguito di rinunce e/o trasferimenti presso altri Enti risulta costituito da 17 formatori interni.

La somma residua disponibile sul capitolo 3008/10 potrà essere utilizzata per corsi di formazioni specifici in funzione delle esigenze rappresentate dai dirigenti, tra i quali è già stato individuato ed acquistato il corso di formazione in modalità Webinar, sul tema: "Il Conto Annuale 2024: le finalità e la circolare 2025", organizzato dalla Pubbliformez s.r.l. della durata di sette ore che verrà fruito da due dipendenti comunali.

8.2 - Formazione gratuita per il personale della P.A.:

Di seguito si descrivono i principali progetti di formazione continua, gratuiti per il personale della P.A. o finanziati con fondi esterni.

Progetto Valore P.A.: già dal 2024 l'Amministrazione Comunale si avvale dei corsi finanziati integralmente ed esclusivamente dall'Inps nell'ambito del progetto "VALORE P.A.".

Il progetto consente alle P.A. l'adesione ad iniziative formative individuate dall'INPS all'esito di un procedimento di selezione.

I corsi sono rivolti ai dipendenti pubblici che hanno necessità di formazione su materie utili per lo sviluppo dell'amministrazione e per l'approfondimento di conoscenze su specifiche tematiche.

Il progetto prevede due livelli di formazione:

- formazione di complessità media (primo livello);
- formazione di secondo livello o di alta formazione, di tipo A o di tipo B, caratterizzata quest'ultima dalla metodologia del *learning by doing*.

Le P.A. esprimono il proprio fabbisogno formativo rispetto alle aree tematiche del comparto Amministrativo che comprende le direttrici di sviluppo della P.A.: Semplificazione, Trasformazione/Partecipazione, Internalizzazione della P.A. ed Efficienza.

Anche per il 2025 l'A.C ha aderito al Progetto Valore PA 2025/2026 e candiderà 72 dipendenti nelle aree tematiche di seguito elencate:

Tabella 13: INPS: Corsi di Formazione ValorePA 2025/2026

N.	TEMATICA / COMPETENZA	Dipendenti da formare
1	La Transizione Digitale nella P.A.: Novità, scadenze e obblighi. Il Pnrr ed il Piano per l'informatica (primo livello)	6
2	I siti web delle Amministrazioni Pubbliche: organizzazione delle pagine web e dei contenuti. Ottimizzazione dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza (primo livello)	6

3	Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello)	6
4	Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione (primo livello)	6
5	Il PNRR e l'attuazione delle riforme. Il ruolo degli Enti Locali: incarichi, profili specifici e responsabilità che consentano di attuare al meglio il PNRR ed i relativi progetti (primo livello)	6
6	Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali (primo livello)	6
7	Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance (primo livello)	6
8	Previdenza obbligatoria e complementare, ammortizzatori sociali e sistemi di credito e welfare - Politiche a sostegno del reddito - Riconoscimento e controllo delle prestazioni economico/assistenziali che richiedono l'interazione tra le PP.AA. attraverso lo scambio dati e i protocolli di intesa - Politiche per la non autosufficienza, invalidità civile e lotta alla povertà - Razionalizzazione dell'attività di vigilanza per il contrasto alle frodi e all'evasione contributiva (primo livello)	6
9	Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - sviluppo delle banche dati di interesse nazionale - sistemi di autenticazione in rete - Big data management (secondo livello - A)	6
10	Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione (secondo livello - A)	6
11	Intelligenza artificiale: Come funziona, perché interessa, come si può utilizzare. I sistemi di intelligenza artificiale per la cyber security (secondo livello - A)	6
12	Gestione della contabilità pubblica Servizi fiscali e finanziari. Il controllo e la valutazione delle spese pubbliche (secondo livello - B)	6

Totale 72

Progetto Syllabus nuove competenze per le Pubbliche Amministrazioni: il progetto "Syllabus", nato nel 2021 con riguardo alla "alfabetizzazione" informatica dei dipendenti pubblici, ed al quale già dal 2022 il Comune di Palermo ha formalizzato l'adesione, con contestuale iscrizione di un gruppo di dipendenti, ai corsi dell'Area "Transizione al Digitale".

Dal 2023, a seguito della emanazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23/3/2023 avente per oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" il progetto si è trasformato in "*Syllabus, nuove competenze per le Pubbliche Amministrazioni*"; il nuovo portale della formazione dedicato a tutte le persone che lavorano nella PA, realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica, consente lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici, supportandone la crescita professionale attraverso percorsi formativi mirati e differenziati, così da promuovere i processi di innovazione delle amministrazioni a partire dalla transizione digitale, ecologica e amministrativa.

Sulla piattaforma *Syllabus* i dipendenti individuati dalle amministrazioni possono accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali; in base agli esiti del test iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze; alla fine di ogni percorso viene rilasciata dal sistema una certificazione che alimenta il "fascicolo del dipendente"; Gli esiti della formazione sono monitorabili da parte del Referente dell'Ente.

La Piattaforma *Syllabus* si articola in 4 aree tematiche:

- 1) Transizione digitale;
- 2) Transizione ecologica;
- 3) Transizione amministrativa
- 4) Principi e valori della PA.

Ciascuna area tematica, a sua volta, si articola in un numero variabile di conoscenze/abilità raggruppate secondo tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato).

Il catalogo dei corsi presente all'interno di ciascuna area tematica è in continua evoluzione, arricchendosi di nuovi contenuti pertanto, in funzione anche del ruolo assegnato dal Ministro per la Funzione Pubblica ai dirigenti in ordine alla formazione del personale alle dirette dipendenze, si è provveduto ad abilitare tutte le funzioni dirigenziali sulla piattaforma *Syllabus* affinché gli stessi possano monitorare l'evoluzione dell'offerta formativa ed individuare quella più confacente alle esigenze del proprio personale.

8.3 - Formazione interna (in economia)

Sono previste per l'anno 2025 due giornate di formazione tenute dai dirigenti, direttamente o anche per tramite delle proprie E.Q.

L'individuazione dei temi da trattare è lasciata all'autonomia gestionale delle funzioni dirigenziali e potrà riguardare sia gli aggiornamenti normativi relativi alle linee di attività di propria competenza, che i comportamenti organizzativi e disciplinari.

La formazione interna, verrà realizzata anche dai formatori interni, individuati tra le professionalità del comparto, che inseriti nell'Albo dei formatori in ultimo aggiornato con determina dirigenziale n. 13530 del 23 settembre 2025.

Le attività di formazione verranno individuate nell'ambito delle aree di attività di seguito elencate:

- a) giuridico-amministrativa ed organizzazione;
- b) economico-finanziaria e programmazione risorse finanziarie;
- c) tecnica-specialistica;
- d) polizia municipale;
- e) informatica e comunicazione.

L'investimento nella formazione dei formatori consentirà di capitalizzare il know-how acquisito con la divulgazione ai dipendenti che parteciperanno alle sessioni formative curate dai formatori.

Le attività di formazione organizzate presso la sede comunale avranno luogo durante l'orario di lavoro, tenendo conto sia delle esigenze di formazione che della necessità di dare continuità all'erogazione dei servizi.

Per il 2025 si prevede di avviare a cura dei formatori interni:

- due sessioni di formazione in materia di *"Potenziamento delle competenze digitali del personale comunale"*, da destinare a 50 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione, nel corso del quale verranno trattati i temi della *"Sicurezza Digitale"* e della *"Intelligenza Artificiale (IA) e Strumenti Innovativi"*;
- due sessioni di formazione in materia di *"Potenziamento delle competenze digitali del personale comunale"*, da destinare a 50 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori, nel corso del quale verranno trattati i temi del *"Cloud e Lavoro Collaborativo"* e dell'*"Accessibilità dei Servizi Pubblici Digitali"*

8.4 - Formazione finanziata con fondi esterni

Progetto PerFormaPa: il Comune di Palermo ha aderito all'Avviso Pubblico con procedura valutativa a sportello del PNRR Italia, Missione 1 – Componente 1- Investimento 2.3 sub – Investimento 2.3.1. “Investimenti in Istruzione e Formazione – Servizi e soluzioni tecnologiche a supporto del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni. Progetto Performa PA – Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche”, finanziato dall'Unione Europea – NexGenerationEU – CUP D51J23000990001.

Sono stati presentati due progetti formativi che hanno l'obiettivo di far acquisire e sviluppare ai partecipanti competenze tecnico-specialistiche, gestionali e digitali, nonché potenziare le competenze necessarie ad innovare e migliorare l'efficienza della Pubblica Amministrazione, in linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/1/2025.

Il 1° progetto è stato denominato: “*Palermo PA 4.0: Digitalizzazione e Aggiornamento Normativo*” e si articola nei due corsi di seguito specificati:

1. *Building Information Modeling (BIM)* della durata di 30 ore, destinato a 39 dipendenti in servizio negli uffici tecnici dell'A.C.
2. *Aggiornamento sul Nuovo Codice della Strada* della durata di 24 ore, destinato a 150 funzionari del Corpo di Polizia Municipale.

Il 2° progetto è stato denominato: “*Verde & Diritti: Palermo in formAzione*” e si articola nei due corsi di seguito specificati:

1. *Tecnica e gestione delle potature in ambiente urbano* destinato a 40 dipendenti che prestano servizio nell'Area delle Politiche Ambientali che si svilupperà in due edizioni della durata di 24h per edizione;
2. *Riforma Cartabia – D.lgs. 10 ottobre 2022 n. 150 novità in ordine al ruolo del servizio sociale nella tutela del minore* destinato a 40 dipendenti che prestano servizio Area delle Politiche Socio Sanitarie che si svilupperà in due edizioni della durata di 24h per edizione.

Le proposte formative sono state progettate in linea con i contenuti dei fabbisogni formativi individuati nell'ambito del Piano della Formazione 2024/2027.

L'avvio delle attività formative di che trattasi, è subordinata alla comunicazione di ammissione a finanziamento dei progetti presentati.

Progetto “Citizen Inclusion - Miglioramento dell'Accessibilità dei Servizi Pubblici Digitali”: il Servizio Innovazione Digitale del Comune di Palermo ha aderito, nell'ambito del PNRR progetto misura 1.4.2 “Citizen inclusion - Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali”. L'Amministrazione, per il tramite della Società SISPI, ha reso disponibile al personale comunale un percorso formativo sul tema dell'accessibilità degli strumenti informatici. Il percorso comporta 30 ore di formazione, suddiviso in 5 sessioni di 6 ore ciascuna e si articola in due moduli:

- un corso base destinato al personale dell'Area degli operatori e degli operatori esperti.
- un corso avanzato destinato al personale dell'Area degli istruttori e dei funzionari ed elevata qualificazione.

I moduli già espletati nei mesi di febbraio e marzo hanno registrato i seguenti dati:

Corso base:

- numero discenti iscritti: 258;
- numero discenti che hanno effettuato l'accesso al corso: 241;
- numero di discenti che hanno conseguito l'attestato: 222 pari all'86% degli iscritti.

Corso avanzato:

- numero discenti iscritti: 221;
- numero discenti che hanno effettuato l'accesso al corso: 151, pari al 68% degli iscritti.

La Società AUBAY che ha gestito l'erogazione del corso rilascerà all'Amministrazione Comunale le credenziali per accedere alla relativa piattaforma, per consentire a tutti i dipendenti che ne faranno richiesta di fruire dei moduli formativi in modalità webinar asincrona nel corso del 2025.

8.5 - Formazione relativa a vincoli normativi

Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione ascritta al Segretario Generale: con Direttiva prot. n. 229282 del 06/03/2025 il Segretario Generale ha disposto che tutto il personale dell'Amministrazione Comunale sia dell'Area Dirigenza che Comparto, assolvano all'obbligo della formazione obbligatoria in materia di anti corruzione per l'anno 2025 mediante la fruizione entro il 31 ottobre 2025 del corso disponibile nella piattaforma *Syllabus*, denominato: *"Conoscere le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione"*.

Formazione obbligatoria in materia di privacy ascritta al Vice Segretario Generale: nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di privacy, il Vice Segretario Generale ha affidato alla Società "Addenda Auditing & Consulting S.R.L" un servizio integrato per la prosecuzione ed il mantenimento del supporto al processo di attuazione del Regolamento generale sulla protezione dei dati (Regolamento UE 2016/679), ivi inclusa l'assunzione del ruolo di Responsabile per la protezione dei dati (DPO).

Il predetto servizio comprende anche la progettazione e sviluppo di un percorso di formazione specifico per il personale.

Gli interventi formativi saranno strutturati in modo tale da assicurare l'aggiornamento obbligatorio della formazione di base a tutti i dipendenti e una formazione di carattere specialistico ai dipendenti che svolgono attività classificate a rischio più elevato.

Il percorso formativo per l'aggiornamento obbligatorio della formazione di base sarà fruibile in modalità e-learning asincrona tramite piattaforma dedicata e avrà la durata di n. 2 ore per ciascuno degli anni 2025 e 2026.

Ciascun utente sarà dotato di credenziali di accesso riservate e al termine del corso, previo superamento di un test di verifica finale, sarà rilasciato un attestato di partecipazione nominativo.

Attraverso la piattaforma sarà possibile, inoltre, monitorare lo stato di avanzamento della formazione di ciascun utente attivato.

La formazione di carattere specialistico si svolgerà, invece, in presenza e consta di n. 3 giornate formative da n. 5 ore, per un totale di n. 15 ore formative per ciascun anno del servizio.

Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ascritta all'Ufficio Sicurezza nei luoghi di Lavoro e RSPP: nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di sicurezza, l'Ufficio Sicurezza nei luoghi di Lavoro e RSPP ha affidato alla Società PQM Professioni & Qualità Mediterranee un servizio per l'attivazione di corsi di formazione obbligatoria di base e

specialistica in favore sia dei dirigenti che dei dipendenti, come dettagliato nella seguente tabella:

Tabella 14: Formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro - Anno 2025

Nuova o aggiornamento	Descrizione	n. classi	Ore Corso	Lavoratori da avviare alla formazione
nuova	generale (credito permanente - non richiede aggiornamento)	4	4:00:00	104
nuova	specifica rischio medio per l'area degli operatori (ex categoria A) e per collaboratori ed educatori scolastici (movimentazione manuale dei carichi, rischio elettrico, rischio incendio ed emergenza primo soccorso)	1	8:00:00	34
nuova	specifica rischio medio per l'area dei funzionari, istruttori ed operatori esperti (ex categoria D - C - B) - (rischio videoterminali, rischio elettrico, rischio incendio ed emergenza primo soccorso)	1	8:00:00	35
aggiornamento	aggiornamento della formazione specifica rischio medio per l'area dei funzionari, istruttori ed operatori esperti (ex categoria D - C - B) - (rischio videoterminali, rischio elettrico, rischio incendio ed emergenza primo soccorso)	1	6:00:00	35
nuova	specifica rischio medio per l'area degli operatori (ex categoria A) ausiliari servizio scolastico (movimentazione manuale dei carichi, rischio elettrico, rischio incendio e primo soccorso, rischi fisici - illuminazione, polveri, fibre - attrezzature di lavoro (scale pieghevoli)	2	10:00:00	35
nuova	PARTE TEORICA - lavori con rischio di caduta da H > 2 metri - DPI III^ categoria + parte pratica	1	10:00:00	16
aggiornamento	aggiornamento - lavori con rischio di caduta da H > 2 metri - DPI III^ categoria	2	4:00:00	10
nuova	PARTE TEORICA - lavoratori impiegati nei lavori su piattaforma elevatrice con e senza stabilizzatori + parte pratica	1	12:00:00	7
aggiornamento	aggiornamento - lavoratori impiegati nei lavori su piattaforma elevatrice con e senza stabilizzatori.	4	4:00:00	26
aggiornamento	aggiornamento - lavoratori addetti alla conduzione di carrelli elevatori semoventi	2	4:00:00	11
aggiornamento	aggiornamento - lavoratori addetti alla conduzione di trattori agricoli gommati	2	4:00:00	11
nuova	PARTE TEORICA - lavoratori addetti alla conduzione di autogrù + parte pratica	1	4:00:00	10
aggiornamento	aggiornamento - lavoratori addetti alla conduzione di macchine movimento terra - escavatori idraulici, caricatori frontali e terne	2	4:00:00	11
nuova	PARTE TEORICA - lavoratori addetti alla segnaletica stradale + parte pratica	1	14:00:00	8

nuova	PARTE TEORICA - preposti addetti alla segnaletica stradale + parte pratica	2	11:00:00	26
aggiornamento	preposti	5	6:00:00	170
nuova	dirigenti	1	17:00:00	6
aggiornamento	dirigenti	1	6:00:00	1
nuova	modulo A per ASPP ed RSPP (ore 28 + 1 per esami)	1	29:00:00	2
nuova	modulo B per ASPP ed RSPP (ore 48 + 1 per esami)	1	49:00:00	3
nuova	modulo C per RSPP (ore 24 + 1 per esami)	1	25:00:00	1
nuova	RLS - rappresentanti dei lavoratori in materia di sicurezza	1	32:00:00	2
aggiornamento	RLS - aggiornamento annuale	1	8:00:00	25
nuova	lavoratori squadre emergenza antincendio <i>livello 2</i> (parte teorica ore 5 + esercitazione pratica ore 3)	8	8:00:00	151
nuova	lavoratori squadre emergenza antincendio <i>livello 3</i> (parte teorica ore 12 + esercitazione pratica ore 4)	4	16:00:00	62
aggiornamento	aggiornamento dei lavoratori squadre emergenza antincendio <i>livello 2</i> (parte teorica ore 2 + esercitazione pratica ore 3)	7	5:00:00	163
aggiornamento	aggiornamento dei lavoratori squadre emergenza antincendio <i>livello 3</i> (parte teorica ore 5 + esercitazione pratica ore 3)	1	8:00:00	4
nuova	lavoratori squadre di emergenza primo soccorso	8	12:00:00	179
aggiornamento	lavoratori squadre di emergenza primo soccorso	7	4:00:00	147
	Totale	74	332:00:00	1.295

9. Formazione destinata ai dirigenti

In coerenza a quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la funzione Pubblica in materia di formazione occorre prevedere dei corsi destinati ai dirigenti finalizzati allo sviluppo e valorizzazione di adeguate competenze manageriali.

I corsi destinati ai dirigenti dovranno riguardare i seguenti ambiti formativi:

- valutazione della performance individuale ed organizzativa, applicazione degli istituti premiali, competenze dirigenziali nella gestione delle risorse umane, pianificazione e programmazione;
- competenze trasversali (soluzione problemi, gestione processi, sviluppo collaboratori, decisione responsabile, gestione relazioni, tenuta emotiva).

La formazione di natura manageriale destinati a dirigenti, anche al fine di cementare lo spirito di gruppo nella classe dirigente, dovrebbe essere svolta con la modalità "residenziale e tenuta da formatori esterni di eccellenza.

Fermo restando che tale formazione potrà essere attivata solo in presenza di adeguate risorse finanziarie, i dirigenti sono comunque onerati di individuare dei percorsi formativi individuali su tematiche di interesse specifico per le attività di rispettiva competenza, da fruire direttamente tramite le piattaforme gratuite disponibili, al fine di raggiungere comunque l'obiettivo formativo annuo di 40 ore previsto dalla circolare MiPA 2025.

10. Annualità 2026 e 2027

Nel 2026 e 2027 si darà eventuale seguito ai percorsi formativi avviati nel 2025 e coinvolgenti il personale appartenente a varie aree, nella logica della continuità formativa e della valorizzazione del capitale umano, come individuata dalle circolari ministeriali, e saranno inoltre, organizzati i corsi

di formazione destinati al personale eventualmente assunto negli anni 2025 e 2026, secondo quanto previsto nel programma del fabbisogno del personale 2025/2027.

11. Autorizzazione nuovi interventi formativi in corso d'anno e copertura finanziaria.

Essendo il piano di formazione uno strumento flessibile di governo e di controllo direzionale lo stesso, in presenza di nuove esigenze strategiche dell'Ente o, comunque, di nuovi fabbisogni formativi intervenuti, potrà subire modifiche ed integrazioni anche in corso d'anno, e potrà essere integrato da nuovi programmi formativi che potranno essere segnalati

a) dal Direttore Generale, in relazione a nuove esigenze formative strategiche per l'Amministrazione;

b) dai Dirigenti, con richiesta scritta da inoltrare al Direttore Generale Vicario, in ordine a proposte di nuovi corsi o aggiornamenti professionali.

La valutazione e la decisione finale in ordine alla eventuale introduzione nella programmazione formativa di ulteriori interventi formativi, sia di natura trasversale, sia riferiti a programmi specialistici, viene adottata dal Direttore Generale Vicario, sentito il Direttore Generale.

Per finanziare i piani di formazione saranno utilizzate le risorse destinate alla formazione del personale nell'ambito del bilancio del Comune di Palermo, pari ad 6.177,75 annui per il triennio 2025/2027.

Gli interventi formativi, ove possibile, verranno finanziati anche utilizzando risorse esterne provenienti da fondi esterni (risorse comunitarie, fondi regionali etc.).

12. Coinvolgimento OO.SS. ed R.S.U.

Il presente piano di formazione, strumento flessibile e modificabile in corso d'anno in base a sopravvenute esigenze formative, è stato illustrato alle organizzazioni sindacali ed alle R.S.U. in apposita informativa sindacale, dando contezza dei contenuti.

Il piano prevede la partecipazione di tutto il personale dell'Amministrazione Comunale e individua corsi di formazione destinati a tutti i dipendenti, di tutte le aree, ed aggiornamenti professionali destinati a tutte le singole aree e profili, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.

Nell'ottica di una costruttiva partecipazione delle organizzazioni sindacali alla definizione della programmazione formativa, verranno valutate tutte le eventuali osservazioni che potranno integrare in senso migliorativo la programmazione triennale 2025/2027 anche successivamente all'approvazione del presente piano.

Palermo, 3 ottobre 2025

**IL Direttore Generale Vicario
Dott. Sergio Maneri**