

3.3.1 La formazione del personale

L'importanza della formazione per l'Ateneo rappresenta un aspetto di grande attualità. In fase di ripresa e sviluppo, sempre più spesso infatti è posta come tema chiave per il futuro del Paese e della Pubblica amministrazione stessa. Sono le persone, infatti, il fulcro non solo del PNRR, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese.

La formazione assume, dunque, il ruolo di leva strategica di gestione delle risorse umane per una nuova pubblica amministrazione. La valenza della formazione è, infatti, duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforza strutturalmente l'amministrazione nella prospettiva di miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti agli studenti e al territorio.

Nel corso del 2023 sono state svolte le attività formative di seguito indicate e ogni dipendente ha in media partecipato a 3 incontri formativi per un totale di 294 ore di formazione complessive.

_ Tabella 16

Corso di formazione	Docenza	Partecipanti
Formazione obbligatoria per personale neo assunto	Docente interno Responsabile Settore Sicurezza	8
Primo accesso TITULUS per personale neo assunto	Docente interno Responsabile Ufficio Protocollo e Conservazione documenti elettronici	8
Workshop sulla salute e sicurezza delle università	Tempo Innovation Source	1
Formazione obbligatoria addetti primo soccorso ed operatori BLSD e PBLSD (1° Ciclo)	C.S.E. Formazione	21
Formazione obbligatoria addetti primo soccorso ed operatori BLSD e PBLSD (2° Ciclo)	C.S.E. Formazione	26
Formazione obbligatoria addetti primo soccorso ed operatori BLSD e PBLSD (3° Ciclo)	C.S.E. Formazione	21
Formazione obbligatoria addetti antincendio attività a rischio elevato (1° Ciclo)	CRESCO Formazione e Consulenza srl	24
Formazione obbligatoria addetti antincendio attività a rischio elevato (2° Ciclo)	CRESCO Formazione e Consulenza srl	20
Formazione obbligatoria addetti antincendio attività a rischio elevato (3° Ciclo)	CRESCO Formazione e Consulenza srl	22
La Riforma Cartabia del processo civile: Le novità e le modifiche rilevanti per la gestione del contenzioso civile	Diritto Italia srl	3
Comportamenti corruttivi nel processo acquisti e tecniche di prevenzione	Prof.ssa Daniela Bolognino	24
Il nuovo Codice dei contratti pubblici	Mediaconsult srl	10
Il Responsabile del Procedimento Amministrativo	Gazzetta Amministrativa	46
Obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013: tipologia di atti da pubblicare, modalità di pubblicazione e rapporti con la normativa sulla <i>privacy</i>	Prof. Michele Iaselli	48
Formazione sulle nuove competenze digitali per le Pubbliche Amministrazioni (<i>Syllabus</i>)	FormezPA	3
SYLLABUS – Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni	Dipartimento Funzione Pubblica	190

L'accesso al lavoro pubblico alla luce del Portale unico del reclutamento "inPA"	Pacademy/Psychometrics Srl	2
La creazione del valore pubblico attraverso il PIAO	FormezPA	17
Il nuovo Codice dei contratti pubblici: D.Lgs. 31/03/2023, n. 36 in attuazione dell'art. 1 della legge 20/06/2022, n. 78 recante Delega al Governo in materia di contratti pubblici	Dott.ssa Anna Vigorito	36
Intervento di <i>coaching</i> per il personale UNICAS	Prof. Pierluigi Diotaiuti	25
Formazione sui due volti della lotta alle discriminazioni nel linguaggio: il corretto linguaggio di genere e il discorso d'odio nelle sue varie forme	Prof.ssa Fiorenza Taricone	39
11^ Edizione del seminario Censis dedicato alla comunicazione online delle università italiane	CENSIS	3
Competenze linguistiche – corsi di lingua inglese livello base / intermedio / avanzato	Piattaforma CAPTURATOR	108
Internazionalizzazione dell'offerta formativa	Fondazione CRUI	1
Ruolo del personale TAB nell'AQ	Prof. Alfredo Squarzoni	72
Progettazione e gestione dei corsi di studio con i requisiti AVA3	Fondazione CRUI	1
Analisi dei fabbisogni e reclutamento del personale	Format Srl	2
Formazione sulla legislazione antidiscriminatoria dell'Unione Europea e il Codice sulla parità di trattamento italiano	Prof.ssa Susanna Fortunato	25
Il PIAO: la programmazione integrata per la creazione di Valore Pubblico	SNA	1
Formazione sul pensiero politico e sulla questione femminile: le origini e gli sviluppi	Prof.ssa Fiorenza Taricone	26
<i>Horizon Europe</i> – Ricerca di eccellenza	APRE	30
L'impatto in <i>Horizon Europe</i>	APRE	6
Gestione e rendicontazione Progetti PNRR	dott.ssa Luisa Azzolini	20

Per realizzare efficacemente gli obiettivi formativi sono state differenziate le modalità di realizzazione dei percorsi formativi: alle attività in presenza si sono affiancati percorsi online e incontri in modalità videoconferenza.

Particolare attenzione è stata riservata alla formazione del personale che ricopre posizioni organizzative di responsabilità, con particolare riferimento ai Dirigenti (Direttori di Area) e Responsabili di Settore e di Ufficio. Nel mese di marzo 2023 l'Ateneo ha affrontato un percorso di revisione dell'organizzazione delle strutture tecnico-amministrativo e, attraverso percorsi formativi progettati *ad hoc*, sono stati forniti al personale con responsabilità strumenti e metodologie per affrontare le nuove richieste organizzative.

ADESIONE AL PROGETTO SYLLABUS

Nel mese di giugno 2023, l'Ateneo ha aderito al progetto *Syllabus* promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica per lo sviluppo delle competenze digitali nella Pubblica Amministrazione.

Syllabus descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione ed è basato su undici competenze organizzate in cinque aree tematiche e tre livelli di padronanza.

Con la collaborazione del Centro di Ateneo per i Servizi Informatici (CASI), attraverso la piattaforma per *l'assessment*, i dipendenti hanno sostenuto un test a risposta chiusa e visualizzato il livello di padronanza raggiunto (base, intermedio o avanzato). Al termine dell'*assessment*, al dipendente sono stati suggeriti i moduli

formativi più appropriati per colmare le lacune rilevate e aumentare il proprio livello di padronanza, a partire da un catalogo di moduli formativi erogati in modalità *e-learning*.

Hanno effettuato l'accesso alla piattaforma n. 190 dipendenti sui 243 abilitati, per una percentuale pari al 78% del personale TAB in servizio.

Di seguito l'elenco dei percorsi iniziati e conclusi con il numero di dipendenti che hanno portato a compimento ciascun corso e i livelli raggiunti dal personale:

Percorsi					
Transizione digitale					
Competenze digitali per la PA					
Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti
▼ Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	243	190 (78.19%)	48 (19.75%)	70 (28.81%)	0 (0%)
▼ Produrre, valutare e gestire documenti informatici	243	190 (78.19%)	31 (12.76%)	47 (19.34%)	0 (0%)
▼ Conoscere gli Open Data	243	190 (78.19%)	17 (7.00%)	46 (18.93%)	0 (0%)
▼ Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	243	190 (78.19%)	14 (5.76%)	51 (20.99%)	0 (0%)
▼ Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	243	190 (78.19%)	18 (7.41%)	40 (16.46%)	0 (0%)
▼ Proteggere i dispositivi	243	190 (78.19%)	24 (9.88%)	53 (21.81%)	0 (0%)
▼ Proteggere i dati personali e la privacy	243	190 (78.19%)	13 (5.35%)	47 (19.34%)	0 (0%)
▼ Conoscere l'identità digitale	243	190 (78.19%)	11 (4.53%)	50 (20.58%)	0 (0%)
▼ Erogare servizi on-line	243	190 (78.19%)	16 (6.58%)	42 (17.28%)	0 (0%)
▼ Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	243	190 (78.19%)	26 (10.70%)	38 (15.64%)	0 (0%)
▼ Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	243	190 (78.19%)	10 (4.12%)	41 (16.87%)	0 (0%)
Totale			228	525	0

LIVELLI RAGGIUNTI DAL PERSONALE

Livelli		
Transizione digitale		
Competenze digitali per la PA		
Competenza	Discenti con livello iniziale	Discenti che hanno superato il livello
▲ Gestire dati, informazioni e contenuti digitali		
Avanzato	21 (17.80%)	0 (0%)
Base	5 (4.24%)	11 (9.32%)
Intermedio	7 (5.93%)	12 (10.17%)
Nessuna competenza	25 (21.19%)	37 (31.36%)
▲ Produrre, valutare e gestire documenti informatici		
Avanzato	12 (15.38%)	0 (0%)
Base	6 (7.69%)	15 (19.23%)
Intermedio	2 (2.56%)	8 (10.26%)
Nessuna competenza	10 (12.82%)	25 (32.05%)

^	Conoscere gli Open Data		
	Avanzato	8 (12.70%)	0 (0%)
	Base	3 (4.76%)	14 (22.22%)
	Intermedio	2 (3.17%)	4 (6.35%)
	Nessuna competenza	7 (11.11%)	25 (39.68%)
^	Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione		
	Avanzato	26 (40%)	0 (0%)
	Base	7 (10.77%)	19 (29.23%)
	Intermedio	1 (1.54%)	6 (9.23%)
	Nessuna competenza	1 (1.54%)	5 (7.69%)
^	Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA		
	Avanzato	13 (22.41%)	0 (0%)
	Base	5 (8.62%)	11 (18.97%)
	Intermedio	2 (3.45%)	8 (13.79%)
	Nessuna competenza	7 (12.07%)	12 (20.69%)
^	Proteggere i dispositivi		
	Avanzato	16 (20.78%)	0 (0%)
	Base	8 (10.39%)	14 (18.18%)
	Intermedio	7 (9.09%)	19 (24.68%)
	Nessuna competenza	4 (5.19%)	9 (11.69%)
^	Proteggere i dati personali e la privacy		
	Avanzato	13 (21.67%)	0 (0%)
	Base	3 (5%)	8 (13.33%)
	Intermedio	3 (5%)	10 (16.67%)
	Nessuna competenza	5 (8.33%)	18 (30%)
^	Conoscere l'identità digitale		
	Avanzato	14 (22.95%)	0 (0%)
	Base	5 (8.20%)	24 (39.34%)
	Intermedio	1 (1.64%)	5 (8.20%)
	Nessuna competenza	1 (1.64%)	11 (18.03%)

^	Erogare servizi on-line		
	Avanzato	16 (27.59%)	0 (0%)
	Base	7 (12.07%)	14 (24.14%)
	Intermedio	2 (3.45%)	5 (8.62%)
	Nessuna competenza	4 (6.90%)	10 (17.24%)
^	Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale		
	Avanzato	6 (9.38%)	0 (0%)
	Base	6 (9.38%)	11 (17.19%)
	Intermedio	5 (7.81%)	15 (23.44%)
	Nessuna competenza	8 (12.50%)	13 (20.31%)
^	Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale		
	Avanzato	16 (31.37%)	0 (0%)
	Base	6 (11.76%)	7 (13.73%)
	Intermedio	2 (3.92%)	8 (15.69%)
	Nessuna competenza	1 (1.96%)	11 (21.57%)

UTILIZZO PIATTAFORMA CAPTURATOR

Relativamente alle competenze linguistiche, l'Amministrazione, in collaborazione con il Centro di Ateneo per i Servizi Informatici (CASI), ha proposto al personale UNICAS l'utilizzo della piattaforma *CAPTURATOR*, una piattaforma web di auto-apprendimento e autovalutazione per la conoscenza delle lingue straniere, nello specifico della lingua inglese, già destinata agli studenti dell'Ateneo.

Accedendo con le proprie credenziali, la piattaforma permette ai dipendenti di visualizzare i corsi disponibili e di usufruire del supporto per esercitarsi nella lingua inglese.

I dipendenti che hanno aderito all'iniziativa formativa sono 107, 73 dei quali hanno effettuato il test di posizionamento iniziale e 34 si sono invece assoggettati al livello A1.

Le attività di programmazione 2024

Al fine di ottimizzare i risultati di queste attività diventano quindi centrali la definizione dei profili professionali e delle relative competenze, la riforma dei percorsi di carriera e la formazione differenziata per target di riferimento.

In ambito universitario, peraltro, il Contratto Nazionale del lavoro già prevedeva la formazione professionale continua del personale come strumento fondamentale per la crescita e per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi prestati dalle Amministrazioni e tale aspetto è stato ampiamente recepito nello Statuto dell'UNICAS e del Lazio Meridionale.

Formare il personale oggi significa sostenere le priorità strategiche di Ateneo e, soprattutto, cimentarsi con modalità innovative e contenuti diversi, di una varietà tale che non ha pari negli ultimi anni. Più in generale la formazione è lo strumento 'principe' per il supporto ai processi di cambiamento poiché, agendo sull'intera organizzazione e sulla sua cultura, ne promuove una costante crescita ponendosi come leva fondamentale per lo sviluppo organizzativo e per l'innovazione.

La pianificazione delle attività formative per l'anno 2024 tenderà, come nel precedente anno, a coinvolgere il maggior numero di personale delle varie aree professionali nelle quali è inquadrato il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale.

A partire dal 2022, l'Ateneo ha adottato un piano triennale formativo a scorrimento che prevede l'aggiornamento annuale delle iniziative avviate e delle nuove proposte.

Il Piano formativo 2024 si inserisce, pertanto, nella più ampia programmazione triennale 2022-2024. Alcuni percorsi già avviati nel 2023, per loro stessa natura e per esigenze organizzative connesse, si completeranno nel 2024.

In questo scenario il Piano, per essere efficace, si pone obiettivi sia in termini di estensione che di pari opportunità e qualità, che possono essere sinteticamente individuati nei seguenti aspetti:

- rafforzare le competenze fondamentali per lo sviluppo e la realizzazione di servizi necessari al perseguimento delle strategie dell'Ateneo;
- valorizzare le risorse umane e le relative professionalità, mediante una formazione finalizzata al perseguimento di elevati standard di qualità, di produttività e di efficienza;
- sostenere la revisione e la reingegnerizzazione dei processi sviluppando le nuove e necessarie competenze;
- garantire l'acquisizione di competenze specialistiche, con riferimento alle diverse aree professionali e ai particolari ambiti lavorativi;
- migliorare le competenze trasversali per favorire il benessere organizzativo del personale TAB, all'interno di un sistema organizzativo complesso in continua evoluzione;
- garantire l'aggiornamento in relazione all'evoluzione del quadro normativo e regolamentare;
- diffondere la cultura del servizio, della qualità e della lotta a qualsiasi tipo di discriminazione;
- garantire la formazione ed informazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- assicurare la formazione del personale operante in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- garantire la formazione ed informazione in tema di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;
- garantire la formazione in tema di sviluppo sostenibile e sugli scenari di impatto organizzativo.

L'Ateneo ritiene, inoltre, che il lavoro agile possa essere una modalità stabile di prestazione lavorativa capace di conciliare le esigenze di vita e lavoro, pur salvaguardando standard di servizi adeguati all'utenza. In tal senso verranno progettati percorsi formativi per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori.

Con l'obiettivo di concorrere al miglioramento dei servizi a supporto delle finalità istituzionali dell'Ateneo, l'Area Risorse Umane provvede alla progettazione, programmazione ed erogazione di interventi di formazione per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario attraverso la rilevazione ed analisi di bisogni formativi, l'organizzazione ed il coordinamento degli interventi definiti nel Piano formativo. Pertanto, al fine di elaborare un piano formativo adeguatamente rispondente ai bisogni di crescita dei singoli dipendenti e dell'intera organizzazione, è stata effettuata un'analisi dei fabbisogni formativi del personale.

Per la determinazione del Piano della Formazione è stata avviata una survey ad hoc finalizzata a verificare le esigenze formative necessarie per l'aggiornamento di competenze e professionalità dei dipendenti. Le istanze delle strutture interpellate sono state vagliate dall'Area Risorse Umane e recepite nell'ambito della progettazione dell'attività formativa, tenendo conto delle complessive esigenze formative dell'Ateneo e della fattibilità e sostenibilità economica.

Nel quadro delle competenze tecniche e trasversali in riferimento agli ambiti strategici di Ateneo nonché all'analisi dei fabbisogni espressi emerge come i principali obiettivi per orientare la progettazione e la realizzazione degli interventi formativi per il 2024 sono rivolti allo sviluppo e al consolidamento dei seguenti percorsi:

- organizzare la formazione richiesta dal Responsabile Trasparenza e Anticorruzione di Ateneo per una sempre maggiore diffusione delle tematiche legate all'anticorruzione e alla legalità anche con riferimento alla gestione dei contratti pubblici e rendicontazione dei finanziamenti del PNRR;

- organizzare la formazione per una sempre maggiore sicurezza informatica e protezione dei dati;
- aggiornare e potenziare le competenze in materia di offerta formativa anche nell'ottica di rafforzare l'internazionalizzazione;
- sviluppare e potenziare le competenze in materia di organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, anche con riferimento a nuovi modelli organizzativi e cambiamenti culturali;
- aggiornare la formazione richiesta al fine di potenziare le competenze in materia di contratti e appalti;
- potenziare le competenze del personale bibliotecario tramite l'organizzazione della formazione richiesta in ambito biblioteconomico;
- rafforzare le competenze linguistiche del personale, in particolare con riferimento all'apprendimento della lingua inglese già avviata nel corso dei precedenti anni. Tanto al fine di continuare a favorire l'innalzamento della formazione della lingua inglese per tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario che necessita di un adeguato livello di conoscenza di detta lingua nelle sue attività lavorative e di elevare il livello di professionalizzazione del PTAB tramite il rafforzamento delle competenze linguistiche coerentemente con le mansioni assegnate;
- aggiornare e potenziare le competenze informatiche e digitali di Ateneo, a sostegno della trasformazione digitale e di opportunità di evoluzione, tramite il Progetto *Syllabus*;
- assicurare una formazione specifica sull'utilizzo degli applicativi CSA, GOMP, Easy, piattaforme di lavoro, costruzione e gestione del sito web, utilizzo pacchetto Office;
- assicurare l'aggiornamento professionale dei Responsabili Unico del Procedimento previsto dall'art. 7, comma 7 bis, della legge 120/2020 (decreto semplificazioni) con l'obiettivo di accrescere le competenze e le capacità operative delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza nella gestione delle procedure di affidamento e esecuzione dei contratti pubblici;
- organizzare la formazione richiesta dalle figure competenti in materia di benessere, sviluppo sostenibile, pari opportunità e welfare al fine di diffondere una cultura innovativa per il miglioramento dello stile di vita lavorativa, della conciliazione dei tempi vita-lavoro, dell'uguaglianza tra uomo-donna e della valorizzazione delle differenze di genere;
- mantenere costantemente aggiornate le competenze tecniche specifiche dei diversi ambiti professionali, dalla formazione specifica di settore all'aggiornamento sull'utilizzo di procedure e applicativi di Ateneo.

Per l'anno 2024, pertanto, saranno implementati i suddetti percorsi formativi specifici così come saranno sviluppati corsi destinati ad implementare le conoscenze sulle recenti normative nei diversi ambiti delle aree amministrativa, giuridica ed economica, ad iniziative destinate al miglioramento delle capacità comunicative interpersonali e di relazione.

Proseguirà, inoltre, con cadenza periodica ed in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ateneo, la formazione in materia di sicurezza sul lavoro, con la realizzazione di specifiche attività di formazione e/o di aggiornamento.

Al fine di adeguare costantemente i progetti formativi all'evoluzione del quadro normativo e organizzativo, sarà tenuto un costante dialogo con i Direttori di Area e i Responsabili di Struttura e saranno valutate con attenzione tutte le richieste di formazione che perverranno all'Area Risorse Umane – Ufficio Formazione.

La formazione esterna sarà autorizzata limitatamente ad argomenti troppo specialistici per essere realizzati in sede e che coinvolgono un limitato numero di persone. Le richieste di formazione esterna, proposte dai Responsabili di Struttura, saranno accolte, nei limiti del budget assegnato, per la partecipazione ad attività formative indispensabili per l'aggiornamento delle competenze del personale e il miglioramento della qualità dei servizi.

L'Ateneo, inoltre, si è accreditato sulla piattaforma SOL della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e, pertanto, sarà considerata l'offerta formativa della Scuola secondo il calendario pubblicato e sulla base delle esigenze dell'Amministrazione.

La programmazione delle attività formative per l'anno 2024 è di seguito riportata:

_ Tabella 17

AMBITI FORMATIVI

1. GIURIDICO AMMINISTRATIVO	obiettivo	destinatari	programmazione
La redazione degli atti amministrativi	Sviluppo delle competenze e del lessico per redigere atti amministrativi efficaci e meno burocratizzati	Personale amministrativo	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
Il Responsabile Unico del Procedimento	Definizione e sviluppo delle competenze del RUP e dei relativi adempimenti che gli competono	Personale tecnico amministrativo che riveste il ruolo di RUP in Ateneo	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
Nuovo Contratto Nazionale di Lavoro	Approfondimento sui contenuti del Contratto collettivo nazionale di lavoro triennio 2019/2021 – Comparto Istruzione e Ricerca	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
Il sistema di AQ di Ateneo	Finalizzato a consolidare il processo di assicurazione della Qualità di Ateneo	Personale delle strutture coinvolte nel processo	Erogato nel 2023 e riprogrammato per l'anno 2024
Internazionalizzazione	Corsi finalizzati a sostenere lo sviluppo delle strutture amministrative di Ateneo a vocazione internazionale	Centro Rapporti Internazionali, CUORI, Biblioteche, Segreterie studenti e altre strutture interessate	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
<i>Horizon Europe</i>	Formazione del personale per la gestione dei progetti nell'ambito del nuovo programma quadro di Ricerca ed Innovazione della EC (2021-2027)	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario coinvolto nell'attività a supporto della ricerca	Erogato nel 2023 e riprogrammato per l'anno 2024
Percorso di orientamento e conoscenza delle attività di Ateneo	Formazione continua	Neo assunti	Attività ricorrente
2. GIURIDICO E SPECIALISTICO			
<i>Smartworking</i>	Approfondimento normativo in materia di lavoro agile per la definizione di prassi di Ateneo	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024 a quadro normativo definito
Nuovo processo civile e amministrativo	Formazione specifica	Personale Area Legale e altre strutture interessate	2024
Il nuovo Codice degli appalti	Aggiornamento normativo	Personale Area Legale, Area Tecnica e Contrattuale, Dipartimenti e altre strutture coinvolte nel processo	Erogato nel 2023 e riprogrammato per l'anno 2024

Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)	Progetto SYLLABUS Aggiornamento normativo	Personale Area Legale, Area Tecnica e Contrattuale, Dipartimenti e altre strutture coinvolte nel processo	Erogato nel 2023 e riprogrammato per l'anno 2024
La costituzione del Fondo salario accessorio del personale TAB	Formazione specifica	Personale coinvolto nel processo	2024
Utilizzo MEPA	Formazione specifica per procedere su MEPA	Personale Area Economico Finanziaria, Area Tecnica e Contrattuale, Dipartimenti e altre strutture interessate	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
3. PRIVACY ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA			
Formazione obbligatoria	Formazione continua in materia di prevenzione della corruzione per neo-assunti	Personale TAB neo assunto (dirigenti, capi settore; responsabili amministrativi dipartimenti; responsabili centri di servizio, dipendenti di cat. D e personale attivamente coinvolto nelle procedure concorsuali)	attività ricorrente
Anticorruzione: gestione dei contratti pubblici e rendicontazione dei finanziamenti del PNRR	Prevenzione della corruzione nelle Università	PTAB coinvolto nei processi	2024
Formazione specifica in tema di "Comportamenti corruttivi nel processo acquisti e tecniche di prevenzione"	Prevenzione della corruzione nelle Università	Dirigenti, Capi Settore, Responsabili Amministrativi Dipartimenti, Capi Ufficio, Personale individuato dai Responsabili delle Strutture	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
Codice di comportamento e casi di conflitto di interessi, con particolare riferimento alle procedure degli appalti pubblici	Approfondimento normativo in materia di conflitto di interessi	PTAB	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
Segnalazione delle condotte illecite – <i>whistleblowing</i>	Analizzare la normativa in vigore in tema di <i>whistleblowing</i>	PTAB	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
Norme in materia di accesso/privacy	Aggiornamento normativo in materia di accesso/privacy	PTAB	2024
4. INFORMatico			
I nuovi processi digitali nella Pubblica Amministrazione	Progetto SYLLABUS Nuove competenze per la Pubblica Amministrazione	PTAB	Erogato nel 2023 e riprogrammato per l'anno 2024
Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	Progetto SYLLABUS Potenziare la consapevolezza in materia di	Personale coinvolto nel processo	2024

	cybersicurezza nel contesto della Pubblica Amministrazione		
Strumenti di collaborazione per il lavoro	Formazione sull'utilizzo dei software CSA, GOMP, Easy, piattaforme di lavoro, la costruzione e gestione del sito web, l'utilizzo pacchetto Office (corso base e avanzato)	PTAB	2024
Utilizzo di Google workspace	Interattività e <i>team working</i>	PTAB	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
GOMP: procedure avanzate, query su Gomp	Consolidamento competenze	Personale Ufficio Programmazione Dati e Statistiche	2024
Utilizzo di Google Form e Google Publisher	Consolidamento delle competenze al fine di digitalizzare tutti i processi di compilazione, consegna, approvazione ed archiviazione modulistica varia	PTAB	2024
5. SICUREZZA			
Formazione obbligatoria	Aggiornamento per coordinatore della sicurezza sui cantieri	Personale Area Tecnica	2024
Formazione obbligatoria	Aggiornamento RSPP	Personale Area Tecnica	2024
Formazione obbligatoria	Aggiornamento RLS	Destinato agli RLS	2024
Formazione obbligatoria	Formazione Docenti, Dirigenti, preposti e PTAB	Destinato a tutto il Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario	2024
6. BIBLIOTECONOMICO			
Il ruolo del <i>front office</i> alla base del servizio universitario bibliotecario	Gestione del <i>front office</i>	Personale Area Biblioteche	Proposto nel 2023 e riprogrammato nel 2024
Verifica delle fonti di informazione e <i>fact-checking</i>	Aggiornare e potenziare le competenze del personale bibliotecario	Personale Area Biblioteche	2024
<i>Foundraising</i> , cooperazione e forme di consorzi sul territorio e/o con altri Atenei	Aggiornare e potenziare le competenze del personale bibliotecario	Personale Area Biblioteche	2024
7. LINGUISTICO			
Progetto di formazione on line di lingua inglese <i>CAPTURATOR</i>	Sviluppo del livello di competenza linguistica del personale	PTAB	Erogato nel 2023 e riprogrammato per l'anno 2024
8. FORMAZIONE TRASVERSALE			
Gestione dei <i>team</i> , gestione dei conflitti, il concetto di "care" nell'erogazione dei servizi	Rafforzamento delle competenze comportamentali, manageriali e gestionali	Dirigenti, Responsabili di Settore e di Ufficio	2024
L'ONU e il ciclo di conferenze internazionali	Sensibilizzazione e formazione sui temi legati alla dimensione di	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	2024

sulla parità da Copenaghen a Pechino	genere, alle pratiche per la parità, l'eguaglianza e la consapevolezza dei c.d. <i>unconscious bias</i> collegati anche alle discriminazioni indirette		
Il sessismo della lingua: <ul style="list-style-type: none"> - le ultime novità normative dell'UE in materia di parità di trattamento (parità salariale e organismi di parità, direttiva sul <i>work life balance</i>); - la violenza di genere: l'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul e la nuova proposta sulla violenza domestica; - <i>l'hate speech</i> nella nuova cornice normativa del <i>digital service act</i>: ultimi sviluppi 	Sensibilizzazione e formazione sui temi legati alla dimensione di genere, alle pratiche per la parità, l'eguaglianza e la consapevolezza dei c.d. <i>unconscious bias</i> collegati anche alle discriminazioni indirette	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	2024
<i>Brunch storming</i> : lo sviluppo sostenibile come strategia di crescita organizzativa	Sviluppo Sostenibile e AgendaOnu2030 – Sviluppo sostenibile e scenari di impatto organizzativo	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	2024

Gli interventi formativi programmati saranno suscettibili di eventuali rimodulazioni qualora si rendessero necessarie all'interno del PIAO nell'ottica del miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati. Inoltre, le iniziative formative non erogate nel 2024 saranno riproposte nel 2025.

Le risorse economiche disponibili sul budget dell'Ateneo per la formazione del personale TAB per l'anno 2024 ammontano ad € 30.000,00.