



COMUNE DI EBOLI

(Provincia di Salerno)

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE **2026/2028**

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere

soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 che ha richiamato le amministrazioni alla necessità di avviare progressivamente tutti i dipendenti alla formazione per lo sviluppo delle competenze digitali e, più in generale, a definire una serie di obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal PNRR.
- La direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025, avente ad oggetto: “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” la quale prevede numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40.

La formazione, in tal senso, rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con quanto previsto dall'art.1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 che è finalizzato all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane. In aggiunta, è fermo convincimento (oltre che obbligo di legge), che lo sviluppo delle risorse umane,

la valorizzazione delle competenze personali necessarie anche per ottenere un efficace sviluppo organizzativo, debbano armonizzarsi con una maggior consapevolezza da parte dei lavoratori in ordine alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro, in adempienza ai dettati del D.lgs 81/2008 e s.m.i..

La direttiva del ministro Zangrillo sulla formazione e valorizzazione del capitale umano nella Pubblica Amministrazione, recante “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” è un documento strategico che si collega agli atti di indirizzo precedenti, dedicati al rafforzamento delle competenze e alla misurazione della performance, e ribadisce l'importanza della formazione come leva essenziale per la crescita dei dipendenti pubblici e il miglioramento dei servizi offerti ai cittadini.

La nuova direttiva punta a:

- Promuovere soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici delle amministrazioni;
- Introdurre sistemi di monitoraggio e valutazione dell'impatto della formazione, misurandone i benefici nella creazione di valore pubblico;
- Rafforzare la partecipazione attiva dei dipendenti con un obiettivo concreto: a partire dal 2025, ogni dipendente dovrà completare almeno 40 ore di formazione annue. Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di responsabilità

Secondo il Ministro Zangrillo, “*la formazione è un obiettivo di performance concreto e misurabile, che ogni dirigente deve garantire, assumendo un ruolo chiave come gestore del personale e promotore dello spirito di squadra*”.

Questo nuovo obbligo mira a responsabilizzare i dirigenti, i quali dovranno assicurarsi che ogni lavoratore riceva la giusta formazione.

Anche questa Amministrazione è chiamata a monitorare l'efficacia degli interventi formativi e a verificare che questi contribuiscano realmente a migliorare la qualità del servizio pubblico.

Gli obiettivi principali della nuova direttiva sono:

- garantire che la formazione sia allineata con gli obiettivi strategici delle amministrazioni;
- valutare l'efficacia della formazione e il suo impatto nel creare valore pubblico.

Nella Conferenza dei Responsabili E.Q. svoltasi lo scorso 29 maggio, previa convocazione con nota del 27/5/2026 prot.n.22544, è emersa la necessità di effettuare corsi di formazione sulle seguenti materie.

Un corso sul nuovo codice dei contratti che tratti i seguenti argomenti:

L'attività negoziale della PA

Gli affidamenti sotto soglia

Requisiti morali, di capacità e professionali

Le forme di partecipazione plurisoggettiva e pluricomposta

Modifiche al contratto, CAM e modelli di risoluzione delle controversie.

La gestione delle procedure telematiche di gara

Il partenariato pubblico-privato e la concessione di servizi.

Le modifiche in corso di esecuzione

Gestione tecnica delle varianti

Il subappalto negli appalti di lavori

Inoltre si evidenzia la necessità di effettuare Corsi SNA e Qualificazione: in merito l'ASMEL ha un catalogo interamente accreditato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), utile per la qualificazione delle Stazioni Appaltanti con rilascio di Open Badge in blockchain. Il Regolamento SNA n. 156/2025 disciplina la formazione valida per tutte le fasi e tutti i livelli di qualificazione delle Stazioni Appaltanti, definendo i criteri di certificazione delle competenze che i percorsi formativi devono rispettare. In questo quadro, ASMEL e i suoi partner universitari, affianca gli Enti con un'offerta formativa composta da corsi accreditati e in fase di accreditamento SNA, ciascuno identificato da specifico ID e con rilascio di Open Badge che, ai sensi del Regolamento (F.35) possono essere fruiti anche se ancora in fase di accreditamento; pertanto, gli Enti possono già accedere a tutti i corsi utili ai fini della qualificazione. ASMEL consente di programmare per tempo gli adempimenti formativi richiesti, accompagnando le Stazioni Appaltanti nel percorso di qualificazione con soluzioni coerenti con il nuovo quadro regolatorio.

E' inoltre opportuno prevedere, anche in considerazione delle numerose assunzioni avvenute nell'ultimo biennio, un Ciclo di incontri su "Il procedimento amministrativo e il diritto di accesso ai documenti amministrativi Legge n.241/1990 " che tratti le seguenti materie:

Principi generali dell'attività amministrativa ed ambito di applicazione della Legge n. 241/1990 fra diritto nazionale e diritto eurounitario – Le fasi, i soggetti e gli organi del procedimento amministrativo. Uso della telematica;

Il provvedimento amministrativo e l'autotutela - Il diritto di accesso e il diritto alla riservatezza

Semplificazione e liberalizzazione amministrativa - L'attività amministrativa per accordi - L'amministrazione informatica e telematica.

Il ruolo della Corte dei conti: i controlli e la responsabilità amministrativa e contabile – I reati contro la pubblica amministrazione"

Nel citato incontro con i Responsabili di Area E.Q. è emersa l'opportunità di effettuare i corsi in sede possibilmente di mercoledì così da garantire la massima partecipazione.

Inoltre sono stati richiesti e, pertanto, recepiti nel presente programma di formazione :

Corsi per i servizi demografici offerti principalmente da enti istituzionali e associazioni di categoria come il Ministero dell'Interno, l'ANUSCA e la Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Essi possono includere webinar, moduli e-learning e video registrati per il personale dei comuni.

Corsi di polizia locale anche gratuiti offerti principalmente da associazioni di categoria, sindacati e scuole regionali, tra cui l'Unione Polizia Locale Italiana (UPLI), la Scuola Regionale di Polizia Locale della Campania e specifici enti di formazione sindacale.

I corsi sullo stato civile offerti principalmente da enti istituzionali e associazioni di categoria per gli operatori della pubblica amministrazione, tra cui l'**Anagrafe Nazionale (ANPR)**, l'ANUSCA, e i webinar organizzati dal **Dipartimento per la Trasformazione Digitale**

I corsi sull'accesso agli atti e sulla trasparenza nella pubblica amministrazione che si possono trovare su piattaforme di enti locali ed e-learning come la Fondazione IFEL, webinar occasionali promossi da enti di formazione professionale, o canali di rete civiche territoriali.

Corsi sull'intelligenza artificiale in quanto comprendere l'intelligenza artificiale non è più una competenza riservata a chi lavora nel settore tecnologico: è una skill trasversale, sempre più richiesta a chi è già nel mondo del lavoro e vuole aggiornare le proprie competenze e a chi si sta formando per entrarci. Per rispondere a

questa esigenza, tramite ASMEL a cui questo è consorziato, l'Università di Pisa mette a disposizione tre nuovi corsi online gratuiti dedicati all'AI responsabile, accessibili a tutti sulla piattaforma nazionale Edvance e fruibili singolarmente o come percorso integrato all'interno della serie "Intelligenza Artificiale Responsabile".

La proposta formativa rivolta al personale persegue i seguenti obiettivi:

- aggiornare e sviluppare le competenze professionali del personale in relazione all'evoluzione normativa, tecnologica e organizzativa;
- sostenere i processi di digitalizzazione, innovazione e semplificazione amministrativa; - rafforzare le competenze trasversali (comunicazione, lavoro di gruppo, problem solving, gestione del tempo);
- garantire la formazione obbligatoria, con particolare riferimento a sicurezza sul lavoro, anticorruzione, trasparenza e privacy;
- favorire l'allineamento tra competenze del personale e fabbisogni derivanti dalla programmazione del fabbisogno del personale e dai processi di riorganizzazione dell'Ente;
- promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, valorizzando le competenze e favorendo pari opportunità di sviluppo professionale;

Pertanto si intende partecipare nel corso del 2026 percorsi formativi su temi come:

- leadership e gestione del personale;
- competenze digitali, cruciali per l'innovazione tecnologica;
- etica professionale e trasparenza;
- prevenzione della violenza di genere, un tema centrale nelle politiche pubbliche.

Oltre alle giornate formative usufruibili presso la sede comunale per l'anno 2026 già sono stati messi a disposizione dei dipendenti dell'Ente altri strumenti per il loro accrescimento professionale.

Uno degli strumenti principali per raggiungere gli obiettivi sopra enunciati è la piattaforma "**Syllabus**", un sistema che permette di creare percorsi formativi personalizzati per ciascun dipendente pubblico.

Ogni lavoratore verrà valutato inizialmente per capire le proprie competenze e lacune e, sulla base di questa analisi, verranno proposti corsi adeguati.

Syllabus offre una vasta gamma di corsi, che vanno da quelli più generali, come il miglioramento delle competenze di base, a quelli più specifici e specializzati. Lo scopo è quello di creare un ecosistema formativo continuo, in grado di rispondere alle sfide tecnologiche e normative che riguardano la Pubblica Amministrazione.

I principali vantaggi di Syllabus includono:

- monitoraggio continuo delle competenze, con report dettagliati sul progresso individuale e collettivo;
- promozione di una cultura della formazione continua, che mira a migliorare l'efficacia del lavoro pubblico;
- supporto all'attuazione degli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con particolare attenzione alla transizione digitale ed ecologica.

Le amministrazioni sono obbligate a registrarsi sulla **piattaforma Syllabus** e a garantire l'accesso a tutti i dipendenti, compresi i neoassunti.

Altro strumento messo a disposizione è la piattaforma “**Minerva**” uno strumento di formazione innovativo per la Pubblica Amministrazione e i professionisti. Corsi online per Crediti ECM, Appalti, Bilancio, Amministrazione, PA Digitale. Grazie alle applicazioni web-based, offre la possibilità di apprendere contenuti in modo innovativo, immediato ed efficace. L'utilizzo delle ultime tecnologie in fatto di E-Learning e di Mobile Learning, legato alla qualità della proposta formativa che da sempre contraddistingue la società MYO SPA, offrono la possibilità di un essenziale, costante e dinamico aggiornamento per la Pubblica Amministrazione, le aziende e i liberi professionisti. “**Minerva**” offre strumenti innovativi ai dipendenti pubblici con i quali poter affrontare un percorso formativo online senza dover rinunciare all'interattività della formazione in aula. Con “**Minerva**” è possibile confrontarsi con il docente e gli altri partecipanti tramite Forum di Discussione. Inoltre tramite lavori di gruppo ed esercitazioni interattive, valutare il tuo apprendimento non

Per quanto riguarda la **formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione** senz'altro, tra le misure di prevenzione, riveste un'importanza strategica nel ridurre il “*rischio corruzione e illegalità*” sia nei procedimenti sia, in genere, nell'attività amministrativa e di natura privatistica dell'amministrazione.

E', altresì, strumento necessario per promuovere e favorire la diffusione e il consolidamento della *cultura dell'etica e della legalità* nella pubblica amministrazione.

Anche quest'anno, in piena sintonia con l'indirizzo dato dall'ANAC, questo Ente ha previsto esposizioni mirate per specifiche situazioni. La scelta si è spinta su tale fondamentale aspetto, prediligendo una serie di corsi specificamente differenziati in relazione al ruolo svolto da ogni dipendente in maniera da rendere la formazione conforme alle direttive Anac e indubbiamente più efficace.

Il pacchetto di corsi on line messo a disposizione dei dipendenti per adempiere agli obblighi formativi di cui al PTPC ed alla legge 190/2012 offre numerosi vantaggi:

comodità: non sono i dipendenti a doversi spostare ma è la formazione che viene da loro; è sufficiente disporre di un normale PC e di una linea internet e si potranno seguire nel giorno ed orario voluto e concordato con i propri Responsabili di Area i corsi di formazione; pertanto non è necessaria alcuna installazione;

risparmio: questa scelta è una chiara dimostrazione della vera spending-review: è notevole infatti l'abbattimento del prezzo rispetto alla partecipazione ai normali convegni (oltre al fatto che non vi sono costi di trasferta);

tempestività: non dovendo strutturare un convegno, ogni corso può essere organizzato in tempi molto rapidi;

flessibilità: grazie alla formula on-line, gli impegni di lavoro o personali non saranno più un problema, in quanto si potrà decidere tranquillamente con il proprio Responsabile di Area in che giorno ed orario (senza alcuna limitazione) visionare il corso.

Sono stati programmati e resi disponibili i seguenti percorsi di formazione 2026, strutturati su due livelli:

□ **Livello generale.**

Il livello generale ha sia un approccio contenutistico (aggiornamento delle competenze) sia un approccio valoriale (tematiche dell'etica e della legalità).

Per l'approccio contenutistico, l'aggiornamento delle competenze concerne, inizialmente, i contenuti della complessiva normativa anticorruzione che devono integrare le competenze di tutto il personale.

Il percorso formativo generale è obbligatorio per tutti i dipendenti.

□ **Livello specifico**

Questo livello specifico di formazione prevede una serie di corsi ciascuno specificamente differenziato in relazione al ruolo svolto dal destinatario, in maniera da rendere la formazione conforme alle indicazioni Anac e indubbiamente più efficace.

Il percorso di formazione specifica riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Il percorso formativo specifico è rivolto a:

- responsabile della prevenzione
- referenti della prevenzione
- Responsabili di Area E.Q. e funzionari/istruttori addetti alle aree a rischio.
- componenti degli organismi di controllo (Nucleo valutazione/OIV).

Il percorso formativo specifico è obbligatorio per tutti i dipendenti ricompresi nell'Area di pertinenza, inclusi i responsabili del procedimento.

Ogni corso è composto da due parti: la prima, di carattere generale, della durata di circa 35 minuti, è uguale per tutti i corsi e inquadra la problematica del contesto esterno, la seconda è differenziata in quanto entra nel merito delle specificità del singolo settore.

L'attività di formazione obbligatoria per l'anticorruzione è costituita dai seguenti corsi on line che dovranno essere seguiti nel corso dell'anno 2026:

Livello generale:

Corso n. 1: Corso base di primo livello in materia di anticorruzione per nuovi utenti

Corso n. 2: Corso base di primo livello in materia di anticorruzione – Aggiornamento formativo 2026

Livello specifico:

Corso n. 3: Amministratori – la centralità degli obiettivi di Valore pubblico e di prevenzione della corruzione

Corso n. 4: RPCT e referenti Anticorruzione – misura di controllo su Inconferibilità e Incompatibilità, indicazioni operative del PNA 2025.

Corso n. 5: Ufficio Patrimonio, Edilizia Privata – SUE – SUAP: Le pubblicazioni in Amministrazione Trasparente, sezione Beni Immobili e Gestione del Territorio

Corso n. 6: Ufficio Urbanistica e Ambiente: le pubblicazioni in Amministrazione Trasparente, sezione Pianificazione e Governo del Territorio e in Informazioni Ambientali

Corso n. 7: Operai e dipendenti che operano sul territorio: gli incarichi esterni, anche gratuiti autorizzazione e comunicazione

Corso n. 8: Ufficio Ragioneria e Tributi - le pubblicazioni in Amministrazione Trasparente, sezione Bilanci, Pagamenti dell'Amministrazione, Sovvenzioni e Contributi

Corso n. 9: Ufficio Servizi Sociali: le pubblicazioni in Amministrazione Trasparente, sezione Servizi Erogati e Sovvenzione e Contributi

Corso n. 10: Ufficio Gestione del personale - le pubblicazioni in Amministrazione Trasparente, sezione Personale e Bandi di Concorso

Corso n. 11: Ufficio Polizia Locale: Le responsabilità per danno erariale, esame di un caso concreto

Corso n. 12: Ufficio Servizi Demografici: la gestione delle istanze di accesso alle liste

Corso n. 13: Ufficio Lavori Pubblici, gare appalti e contratti - le pubblicazioni in Amministrazione Trasparente, sezione Opere Pubbliche

Corso n. 14: Ufficio Affari Generali: Le pubblicazioni in Amministrazione Trasparente: qualità delle pubblicazioni, sezione Organizzazione e Disposizioni Generali

Corso n. 15: Ufficio Turismo Cultura e Sport: Le pubblicazioni in Amministrazione Trasparente: La specifica pubblicazione dei procedimenti in “Tipologie di Procedimenti”

Corso n. 16: Ufficio URP - Le pubblicazioni dei dati sul sito istituzionale, l'utilizzo dei canali social da parte dell'Ente e la gestione degli accessi documentale e civico generalizzato (informazioni da dare al pubblico)

Corso n. 17: Ufficio Messi Comunali – Le pubblicazioni delle notificazioni per soggetti irreperibili o assenti e il rapporto tra trasparenza e Privacy

Corso n. 18: Formazione obbligatoria in materia whistleblowing

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE:

In sintesi per il triennio 2026-2028 sono state individuate le seguenti principali direttrici di intervento formativo sia per la formazione volontaria sia per la formazione obbligatoria per legge, da effettuarsi tramite gli strumenti sopra citati, nonché attraverso altri strumenti che verranno individuati dall'Ente:

A. Formazione obbligatoria

- anticorruzione e trasparenza;
- privacy e protezione dati (GDPR);
- sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008);
- codice di comportamento ed etica pubblica;

Periodicità: annuale o secondo scadenze normative.

B. Formazione tecnico-professionale

Esempi di aree:

- attività amministrativo-contabile;
- gestione dei procedimenti amministrativi;
- appalti pubblici e codice dei contratti in particolare sulle attività della CUC;
- contabilità finanziaria e armonizzata;
- competenze tecniche specifiche per aree operative e servizi istituzionali.

Modalità: corsi in presenza, webinar, formazione on demand.

C. Formazione digitale e innovazione

- utilizzo avanzato di applicativi e piattaforme digitali interne;
- competenze digitali di base e avanzate per il personale;
- strumenti di lavoro agile e collaborazione digitale;
- cybersecurity e sicurezza informatica;

Finalità: accompagnare la transizione digitale dell'Ente.

D. Competenze trasversali

- comunicazione istituzionale e interna;
- gestione del tempo e organizzazione del lavoro;
- problem solving e decision making;
- leadership per il personale con responsabilità di coordinamento;
- relazioni con il pubblico