



Corsi di formazione del personale in programmazione

Gli obiettivi formativi annuali e pluriennali del Piano di formazione dell'Ateneo sono finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del **project management**, al raggiungimento della completa **alfabetizzazione digitale**, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale. Di seguito il dettaglio dei corsi di formazione in programmazione.

- **Progetto “RI-formare la PA” Formazione accademica PA 110 e lode**

Si rende necessario investire sulla formazione universitaria anche di chi già lavora nella PA.

Con “Ri-formare la PA” e i fondi del PNRR le competenze professionali del personale degli enti pubblici verranno migliorate grazie anche al progetto **PA 110 e lode**.

Formazione universitaria professionalizzante, in particolare per la finalità di consentire ai dipendenti pubblici diplomati il conseguimento della laurea o di un master.

https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Brunetta/Gennaio%202022/Accordi_attuativi/protocolli/ProtUnivInsubria.pdf

- **Lo sviluppo delle competenze digitali**

“La competenza digitale consiste nel saper utilizzare con dimestichezza e spirito critico le tecnologie della società dell'informazione (TSI) per il lavoro, il tempo libero e la comunicazione. Essa è supportata da abilità di base nelle TIC (Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione): l'uso del computer per reperire, valutare, conservare, produrre, presentare e scambiare informazioni nonché per comunicare e partecipare a reti collaborative tramite Internet” (Parlamento Europeo 2006).

Questa definizione è stata in un secondo momento adottata anche dall'Agenzia per l'Italia Digitale, l'Agid che le ha divise in tre livelli:

- competenze digitali di base;
- competenze specialistiche;
- competenze di e-leadership.

Le competenze digitali riguardano la consapevolezza dei modi in cui si possono utilizzare e gestire le tecnologie. Poiché tutto cambia molto velocemente nel mercato odierno, la conoscenza anche avanzata degli applicativi Office quali word, excel, email ecc. non è ritenuta più sufficiente per considerare una persona con competenze digitali sufficientemente idonee per operare efficacemente nel contesto lavorativo. Parallelamente alla crescente digitalizzazione del contesto in cui viviamo, nasce l'esigenza di un mix sempre più articolato di Competenze Digitali in grado di supportare le organizzazioni nella gestione del cambiamento.

Il PNRR inserisce la digitalizzazione tra le riforme trasversali e alla stessa dedica la Missione 1 “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo”, con la consapevolezza che la digitalizzazione possa incidere trasversalmente e in modo importante sull'efficienza delle pubbliche amministrazioni, influenzando l'attività, l'organizzazione e il rapporto con cittadini che si interfacciano con le stesse.

Le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione hanno modificato il modo di operare di organizzazioni pubbliche e private, portando a una ridefinizione dei modelli di business, alla creazione di nuovi prodotti e servizi digitali, allo sviluppo di nuove aree di innovazione, in una logica complessiva di trasformazione digitale.

Occorre aumentare la consapevolezza circa la rilevanza strategica che le competenze digitali avranno in ogni organizzazione nei prossimi anni, alla analisi delle lacune attuali e a come si potranno colmare.

Corsi Office 365 e Azure

Grazie alla Convenzione CRUI, l'Università degli studi dell'Insubria è in grado di fornire a tutto il personale tecnico amministrativo diversi strumenti formativi erogati da Microsoft e dedicati allo sviluppo delle competenze digitali.



Il personale tecnico amministrativo avrà a disposizione piattaforme dedicate quali:

- **Microsoft Imagine Academy (MSIA)** e **Microsoft Learn** –che consentono a tutto il personale tecnico amministrativo di accedere ad una serie di corsi di formazione per migliorare le conoscenze informatiche di produttività personale come *Suite Office 365* (Word, Excel, powerpoint ecc..) e di comunicazione e collaborazione quali quelle fornite da *Azure* (Teams, Forms, Powerpoint ecc...).
- **Enterprise Skills Initiative (ESI)** – dedicata al personale tecnico informatico che possiede un livello di competenze informatiche di livello “medio/alto” e che attraverso la piattaforma può ottenere la certificazione dei percorsi formativi svolti.

Progetto “RI-formare la PA” Syllabus

Il modello di riferimento per la formazione sulle competenze digitali è il progetto «Syllabus» del Dipartimento della funzione pubblica. Le competenze digitali vengono sistematizzate al fine di offrire un percorso ragionato e articolato specificatamente per chi lavora nella pubblica amministrazione. Organizzato in 5 aree e 3 livelli di padronanza, Syllabus descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale della PA.

L'erogazione della formazione avviene attraverso la piattaforma online del Dipartimento; i contenuti formativi di cui ciascun dipendente può fruire sono individuati con l'obiettivo di colmare i gap individuali di competenza rilevati all'esito di una attività di autovalutazione.

La piattaforma Syllabus è in continuo aggiornamento per rispondere ad una strategia di miglioramento evolutivo e costante, la cui adozione è stata incentivata dal riscontro ottenuto dalla prima versione della piattaforma. In particolare, è stato aumentato del 50% il tempo a disposizione degli utenti con disabilità cognitive e fisiche per fornire le risposte ai test disponibili sulla piattaforma. Inoltre, l'utenza ha ora la possibilità di visualizzare l'intero catalogo formativo, compresi i livelli superati, e di disporre di tutti i corsi frequentati per approfondimenti e curiosità. Il portale è stato realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica per migliorare e consolidare le competenze digitali del personale delle amministrazioni pubbliche.

- **La gestione documentale**

Le novità normative apportate al CAD dalle recenti modifiche e integrazioni del D. Lgs 22 dicembre 2017, n. 217, investono l'organizzazione e la gestione operativa del lavoro di quasi tutti gli uffici.

Il cambiamento, già avviato con l'obbligo di fatturazione elettronica verso la Pubblica Amministrazione, con il Protocollo Informatico, il Regolamento Europeo eIDAS, il Regolamento Europeo Privacy e la direttiva europea NIS, nell'ottica dell'"abolizione della carta", prevede ora l'attuazione di servizi digitali (pagamenti elettronici, carta d'identità elettronica, identità digitale e autenticazione tramite SPID, domicilio digitale per notifiche) e l'adozione di documenti digitali (documento elettronico, documento informatico, firma elettronica, sigillo elettronico).

I documenti devono essere creati, gestiti e conservati digitalmente. Questo significa ripensare i processi e i flussi di lavoro della gestione documentale e dell'azione amministrativa a supporto dell'attività didattica e di ricerca dell'Ateneo.

È necessario conoscere principi, standard, formati, regole tecniche, profili di responsabilità attraverso cui queste infrastrutture immateriali devono essere realizzate per poterle utilizzare efficacemente.

L'imperativo "Digital first!" rende inoltre necessario acquisire specifiche competenze, sia giuridiche che tecniche, in materia di trattamento dei dati (personali, giudiziari, sensibili) e acquisire maggiore consapevolezza dei processi attraverso cui tali dati devono essere creati, ricevuti, gestiti e condivisi nel rispetto delle norme europee e nazionali anche in materia di sicurezza informatica.

Agire come Pubblica Amministrazione Digitale richiede che specifiche competenze tecnologiche, normative e di processo siano diffuse e condivise. La necessità di disporre di nuove professionalità richiede inoltre un adeguato investimento formativo.

La formazione e l'aggiornamento professionale sulle competenze digitali proseguirà anche nel prossimo triennio (2024-2026), rispecchiando l'esigenza prioritaria di affrontare e rispondere alle richieste di mutamento organizzativo.

- **Lo sviluppo delle competenze trasversali**

I percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze trasversali, spesso più note come soft skills, sono finalizzate a migliorare e implementare le competenze comportamentali e le capacità relazionali che rendono unico ogni individuo nella vita personale e nel lavoro.

L'attitudine al problem solving o al lavoro in team sono fondamentali, ma non bisogna dimenticare le altre competenze di cui hanno bisogno i dipendenti che vogliono affrontare con successo l'approccio al digitale, oltre al fatto che persino il problem solving e il lavoro in team sono competenze che si stanno evolvendo con la trasformazione digitale.

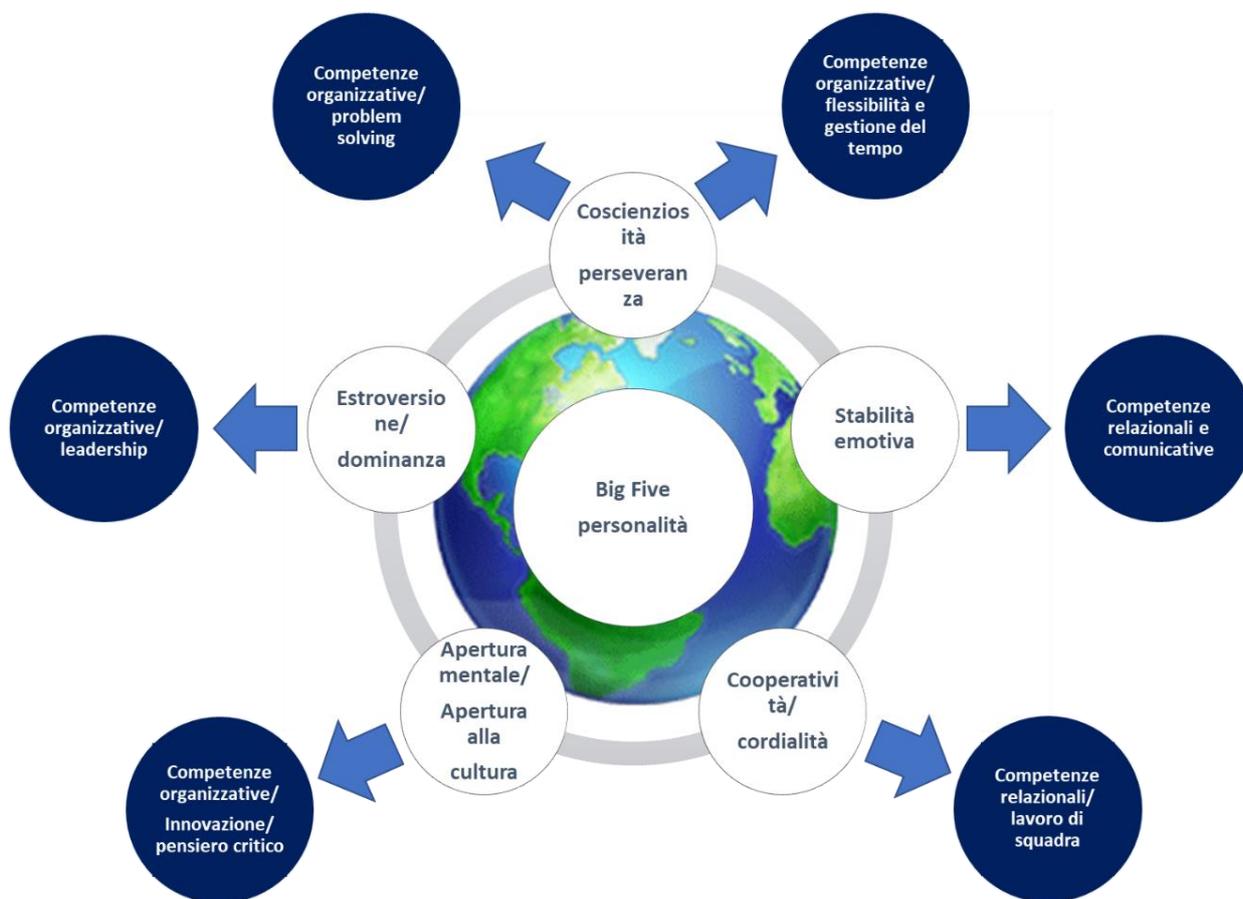
È oramai comprovato che l'acquisizione di qualsiasi competenza sia possibile attraverso la formazione e l'esperienza. Per questo motivo i percorsi per lo sviluppo delle competenze trasversali sono la strada da seguire per valorizzare, migliorare e sfruttare il talento del personale, aggiornare le competenze e innovare il proprio modo di lavorare.

Nella storia della psicologia si sono susseguite e confrontate diverse teorie sulla personalità e sul suo sviluppo e la teoria dei cinque grandi fattori della personalità (cd teoria dei Big Five) è considerata quella maggiormente in grado di spiegare più variabilità individuale tra i soggetti.

L'ateneo ha declinato le 5 macrocategorie nel Sistema di Misurazione della Valutazione delle Performance (SMPV) e più specificatamente nella valutazione dei comportamenti del personale tecnico amministrativo. I comportamenti sono poi individuabili e trasferibili nelle cosiddette competenze trasversali che si tende a sviluppare attraverso corsi di formazione mirati.



BIG FIVE COMPORAMENTALI	PERFORMANCE SMPV	FORMAZIONE
<p>Stabilità emotiva: Controllo delle emozioni, controllo degli impulsi è rappresentato dalla stabilità emotiva, dalla dominanza e dalla sicurezza. Il polo opposto di questo fattore è rappresentato da vulnerabilità, insicurezza ed instabilità emotiva.</p>	Competenze relazionali e comunicative	Competenze relazionali e comunicative
<p>Amicalità: cooperatività/empatia, cordialità/ atteggiamento amichevole: Il polo positivo di questo fattore è rappresentato da cortesia, altruismo e cooperatività; il polo negativo da ostilità, insensibilità ed indifferenza;</p>	Competenze relazionali - collaborazione e lavoro di squadra	Competenze relazionali - collaborazione e lavoro di squadra
<p>Apertura mentale: apertura alla cultura, apertura all'esperienza. Il polo positivo di questo fattore è rappresentato da creatività, anticonformismo ed originalità. Il polo opposto è, invece, identificato dalla chiusura all'esperienza, ossia dal conformismo e dalla mancanza di creatività ed originalità.</p>	Innovazione – pensiero critico	Innovazione – pensiero critico
<p>Coscienziosità: scrupolosità, perseveranza Questo fattore contiene nel suo polo positivo gli aggettivi che fanno riferimento alla scrupolosità, alla perseveranza, alla affidabilità ed alla autodisciplina e, nel suo polo negativo, gli aggettivi opposti</p>	Competenze organizzative – problem solving	Competenze organizzative – problem solving
	Competenze organizzative – flessibilità e gestione del tempo	Competenze organizzative - flessibilità e gestione del tempo
<p>Estroversione: dinamismo, dominanza Il polo positivo di questo fattore è rappresentato dall'emozionalità positiva e dalla socialità, laddove quello negativo è rappresentato dall'introversione, ossia dalla tendenza ad «esser presi» più dal proprio mondo interno che da quello esterno.</p>	Competenze organizzative - leadership	Competenze organizzative - leadership



Declinazione delle personalità nelle competenze relazionali e organizzative previste dal Sistema di misurazione delle Performance e dallo sviluppo delle competenze per la formazione del personale

Le competenze trasversali fanno riferimento sia alla sfera comportamentale sia a quella relazionale.

Sono doti che possono fare la differenza in un ambiente lavorativo, ma che non sempre si sa di possedere. Riuscire a comunicare nel modo migliore, essere in grado di lavorare in team, gestire in maniera sana lo stress, sono tutte capacità da affinare nel tempo, che richiedono esperienza e allenamento.

Rilevazione e consapevolezza delle competenze trasversali nel PTA

L'Ateneo è in procinto di divulgare un questionario rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo con lo scopo di diffondere l'importanza dello sviluppo delle competenze trasversali nel contesto lavorativo e di accrescere nel dipendente la consapevolezza delle attitudini comportamentali che già possiede o che ha acquisito durante la propria crescita personale. Dall'esito del questionario l'Ateneo potrà rilevare il gap formativo da colmare con corsi di formazione mirati alle esigenze del personale nel contesto in cui lavora.

Le Competenze trasversali che si andranno ad esaminare sono quelle previste nella valutazione dei comportamenti delle performance:

- 1) Comunicazione
- 2) Collaborazione e lavoro di squadra
- 3) Osservazione critica/pensiero critico
- 4) Risoluzione dei problemi
- 5) Leadership
- 6) La gestione del tempo

Corso sulla consapevolezza e lo sviluppo delle competenze trasversali (soft skills)

Il percorso formativo nasce per sviluppare nei partecipanti la consapevolezza dell'importanza delle competenze trasversali relative alla sfera sociale ed emotiva per l'ottenimento di migliori prestazioni professionali e per potenziare alcune specifiche competenze trasversali, legate alla gestione delle relazioni e dei conflitti, ma anche alla gestione dei gruppi, che rivestono un ruolo estremamente critico nei ruoli dotati di maggiore responsabilità.

• **Lo sviluppo delle competenze professionali**

Le competenze professionali sono le competenze manageriali e organizzative per tutte le figure professionali. Si tratta di quell'insieme di conoscenze necessarie per svolgere la propria mansione lavorativa e che costantemente dobbiamo tenere aggiornate per mantenere o migliorare il livello qualitativo dei servizi che eroghiamo al pubblico. Si declinano in corsi di formazione obbligatoria perché previsti tali dalla legge (es corsi sull'anticorruzione) o interventi legislativi che richiedono aggiornamenti formativi necessari per la propria attività lavorativa (es. in ambito fiscale) o perché voluti dalla Governance (in quanto programmati nel Piano strategico d'Ateneo).

Il Progetto Valore PA

L'Università degli Studi dell'Insubria ha aderito dal 2017 alla selezione promossa dall' INPS, a diffusione nazionale, finalizzata all'erogazione di corsi di aggiornamento e formazione di alto livello rivolti ad Amministratori, Dirigenti e Funzionari della Pubblica Amministrazione e di Enti Locali.

L'Insubria partecipa sia alla selezione fra i possibili **enti erogatori dei suddetti corsi di formazione** avendo candidato i propri docenti ed i relativi progetti formativi, sia come **ente partecipante**, considerato che ciascun dipendente potrà candidarsi per partecipare ai corsi gratuiti erogati.

Le **aree tematiche**, previste dall'Allegato 1 del Bando "*Valore P.A. Avviso alle pubbliche amministrazioni - corsi di formazione 2023*", vengono espresse in coerenza con le **Direttrici di sviluppo della PA**, con conseguenti **obiettivi strategici** (semplificazione, trasparenza/partecipazione, internazionalizzazione della PA, efficienza ed economicità) presidiati da specifici indicatori di outcome. L'Ateneo ha trasmesso al personale tecnico amministrativo le aree tematiche previste dall'Avviso per il 2023/2024 consentendo ai dipendenti di segnalare, tra le proposte, due tematiche di maggiore interesse.

• **Internazionalizzazione**

L'internazionalizzazione rappresenta una priorità strategica dell'Ateneo, è un fattore rilevante per la ricerca, per la didattica e qualificante per la terza missione. I progetti di internazionalizzazione sono volti a promuovere strategie per sviluppare la mobilità studentesca e per aumentare l'attrattività dell'Ateneo nei confronti di studenti, personale docente e ricercatori.

Gli obiettivi contenuti nel Piano Triennale di Internazionalizzazione di Ateneo ruotano attorno alle seguenti priorità:

- diffondere la cultura della internazionalizzazione della didattica in tutti i Dipartimenti
- *incrementare il numero degli studenti Erasmus in entrata e in uscita*
- prevedere borse di studio rivolte agli studenti
- *ampliare i corsi di Laurea Magistrale in lingua inglese e nuovi accordi di Double Degree*
- *incrementare il numero degli studenti in Double Degree in entrata e in uscita*
- aumentare il numero degli studenti stranieri nei corsi di Laurea Magistrale e Dottorato
- incrementare il numero di Visiting Professors in entrata e in uscita.



Attraverso i progetti di internazionalizzazione l'Ateneo si impegna a selezionare iniziative e programmi comunitari di mobilità internazionale, con particolare attenzione a quelli cofinanziati dalla Commissione Europea e dai Ministeri e realizzare piani di studio tali da permettere ad un numero sempre maggiore di studenti di poter partecipare ai programmi di mobilità; a richiedere agli organi di governo e ad altri enti finanziatori contributi finanziari a sostegno della mobilità studentesca in ingresso e in uscita; a promuovere la stipula di accordi internazionali; ad ampliare l'offerta formativa in lingua inglese per aumentare l'attrattività verso studenti stranieri; a promuovere accordi specifici di doppia laurea o di co-tutela di dottorato con atenei partner stranieri per consentire agli studenti in entrambi i flussi lo svolgimento di attività di studio o finalizzata alla preparazione di una tesi o prova finale che conduca al conseguimento di un doppio titolo accademico ufficialmente riconosciuto e legalmente valido.

Dal 2016 l'Ateneo ha organizzato corsi di formazione a vari livelli per il personale alternando lezioni di laboratorio per favorire la conversazione ed esercitazioni tramite piattaforma dedicata. Questo tipo di formazione è proseguita anche durante il periodo di pandemico seppur con modalità differenti e totalmente a distanza.

È ora disponibile la piattaforma **MacMillan English Campus** che verrà destinata alla totalità del Personale Tecnico Amministrativo che potrà così svolgere un percorso individuale o semi-individuale tagliato "su misura" in relazione alle necessità, agli obiettivi e alle competenze di ognuno. La programmazione sarà flessibile e personalizzabile e consentirà di accrescere le competenze linguistiche e raggiungere il livello desiderato grazie alla presenza di attività e materiali didattici originali, attuali e utili per sviluppare le quattro principali abilità linguistiche: *listening, speaking, reading e writing*, attraverso l'utilizzo di esercizi, articoli, video e audio dagli argomenti più differenti.

Considerato questo importante obiettivo strategico, le azioni da compiere anche per la formazione del personale saranno mirate a sviluppare e consolidare la conoscenza della lingua inglese per il personale tecnico amministrativo soprattutto per i colleghi che prestano servizio presso:

- Le Segreterie Didattiche dei Dipartimenti;
- Le Segreterie Studenti;
- L'Ufficio Orientamento e placement;
- I Servizi integrati per gli studenti;
- L'Ufficio post lauream area medica;
- Gli Uffici Biblioteche;
- L'Ufficio Ricerca;
- Servizio Internazionalizzazione;
- Personale dell'Area Sistemi Informativi e personale informatico dei Dipartimenti.

Terminato il percorso formativo di lingua inglese per il personale indicato in precedenza, l'Amministrazione propone nuovamente il corso di Lingua Inglese per il Personale T/A per l'anno 2024, aumentando il monte ore degli incontri in presenza (proponendo 10 incontri da 90 minuti, arrivando così ad almeno 15 ore di corso) e diversificando il percorso online di esercizi sulla piattaforma.

I nuovi corsi di inglese potrebbero partire dai mesi di maggio a giugno (con le prime classi) e poi proseguire tra settembre e dicembre 2024.

L'amministrazione, a decorrere dal 2024, offrirà la possibilità di svolgere il Placement Test e il successivo percorso di esercizi online sulla piattaforma *MacMillan English Campus* (MEC) a tutto il Personale T/A interessato.

È inoltre in programmazione un **corso di conversazione** destinato al personale delle segreterie didattiche e segreterie studenti che possieda già una buona base di conoscenza della lingua inglese. Il corso simulerà situazione tipo di lavoro delle segreterie: colloquio con studenti stranieri e visiting

professor, telefonate, mail e quant'altro possa essere utile per gestire al meglio i progetti di internazionalizzazione dell'Ateneo.

L'Ateneo promuove l'internazionalizzazione quale fondamentale obiettivo strategico anche attraverso l'ampliamento degli orizzonti professionali e culturali del personale tecnico amministrativo; a questo fine incentiva e finanzia lo svolgimento di soggiorni formativi all'estero in uno dei Paesi aderenti al programma **Erasmus+**.

Le attività previste sono:

- La partecipazione alle c.d. International Staff Weeks, la cui programmazione è rinvenibile anche al link <http://staffmobility.eu/staff-week-search>
- Il c.d. *Job shadowing*, rappresentato da un periodo di affiancamento lavorativo presso un Istituto partner o altro ente competente in materia di istruzione e formazione professionale che permette di osservare le modalità di lavoro, acquisire nuove strategie di azione, valutazione, organizzazione degli uffici.
- Corsi di formazione, anche linguistica specialistica, ad esclusione delle conferenze/seminari

Con la partecipazione al programma di mobilità, i beneficiari si impegnano a fornire all'Ateneo materiale idoneo alla disseminazione dei risultati e alla promozione della mobilità e, in particolare: una dettagliata relazione sull'attività svolta, documentazione cartacea, fotografica, video e qualsiasi altro materiale idoneo a far conoscere le attività svolte all'estero. Il materiale sarà utilizzato oltre che per la redazione della relazione finale come previsto dalle norme contrattuali tra l'Ateneo e l'Agenzia Nazionale – anche per le attività di divulgazione e promozione dell'Ateneo tramite i canali dei social ed incontri informativi finalizzati alla conoscenza e alla promozione delle attività Erasmus+, così come tutte le attività di orientamento.

• **Aggiornamento normativo obbligatorio**

La formazione non deve essere considerata un mero adempimento burocratico, ma un'opportunità per:

- rendere consapevoli gli operatori dei rischi connessi al trattamento dei dati, delle misure di sicurezza;
- migliorare i processi organizzativi e i servizi erogati;
- evitare danni reputazionali;
- ridurre i rischi di sanzioni amministrative;
- rendere più competitiva l'organizzazione.

• **Prevenzione della corruzione (L. 190/2012)**

Nel quadro delle misure organizzative poste a presidio della legalità e della correttezza dell'azione amministrativa riveste importanza centrale l'**attività formativa**.

Gli obblighi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, sono previsti da specifiche disposizioni, contenute nell'articolo 1, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (cd Legge Severino).

Sull'argomento è intervenuta in più occasioni anche l'ANAC, ribadendo che la formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

- a) **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; per quanto riguarda il livello generale, si è valutata l'opzione di erogare la formazione anche con cadenza biennale, a tutto il personale.
- b) **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. La formazione di livello specifico verrà erogata ogni anno, nei confronti di tutte le figure che intervengono nell'attuazione delle misure previste in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo ha svolto nel 2023 moduli formativi a carattere generale inerenti alla cultura amministrativa e alla legalità. I corsi organizzati in tale ambito sono stati i seguenti:

- un corso di n. 4 ore su *“I codici di comportamento dei dipendenti pubblici anche alla luce dello schema di D.P.R. di modifica”*, quale corso di formazione generale in materia di etica pubblica e di comportamento etico;
- n. 4 ore di corso su *“L'aggiornamento dei codici di comportamento delle PA alla luce del decreto PNRR 2 e delle modifiche del D.P.R. n. 62/13”*(corso per i Responsabili di posizione organizzativa e funzione specialistica);
- n. 3 ore di corso su *“La condotta etica dei dipendenti pubblici”*;
- un corso di n. 2 ore circa su *“Proteggere i dati personali e la privacy”* tramite l'utilizzo della piattaforma Syllabus per conoscere la normativa vigente sulla protezione dei dati personali e saperla applicare in modo appropriato.
- Un corso di n. 3,5 ore di formazione sulla piattaforma E- learning rivolto al personale neo-assunto in tema di Privacy ed Università per il PTA.

L'Amministrazione ha poi erogato corsi di formazione a carattere specialistico quali:

- Un corso di n. 4 ore di formazione per approfondire i concetti di base relativi alla firma digitale e alle procedure di rilascio e gestione dei certificati di firma digitale remota per il personale che necessita dei servizi web dedicati di Infocert;
- Diversi corsi di formazione tecnica/specialistica del personale che presta servizio presso uffici con processi e aree di rischio risultate a più elevata esposizione al rischio (ad es. corsi sul nuovo Codice dei Contratti Pubblici, La Nuova Anagrafe delle Prestazioni, Le innovazioni delle procedure concorsuali e altri ancora). In quest'ottica, nel corso del 2023, un funzionario dell'Ateneo ha partecipato ad un corso, organizzato da Inps ValorePA in tema di *“Anticorruzione, trasparenza e integrità: strategie preventive e sistemi di compliance - gestione del rischio corruzione ”* della durata complessiva di 40 ore.

Nel corso del triennio 2024-2026 le attività di formazione proseguiranno attraverso l'erogazione di corsi di formazione in diversi ambiti:

- Reati informatici e Cyber Security;
- I pubblici concorsi e l'accesso civico;
- Privacy e protezione dei dati personali;
- Diritti di autore;
- Responsabile Unico del Progetto. Corsi di aggiornamento continuo in materia di contrattualistica pubblica.
- Procedimento Amministrativo e la Legge 241/90;

I corsi saranno organizzati sia internamente, sia attraverso la partecipazione di esperti esterni.

• **Trasparenza e Protezione dei dati**

In materia di trasparenza e di obblighi di pubblicità, occorre, necessariamente, ragionare anche in tema di tutela dei dati personali. In particolare ciò è necessario dopo la piena attuazione del Regolamento (UE) n. 2016/679, vigente dal 25 maggio 2018.

L'Ateneo, attraverso l'erogazione di un corso sul GDPR e sul Codice Privacy, disponibile sulla piattaforma E-learning dell'Università, ha formato tutto il personale tecnico amministrativo dell'Università e costantemente forma tutto il personale neo assunto.

Nel prossimo triennio l'Università degli Studi dell'Insubria programmerà corsi specifici sui reati informatici e la cybersecurity disciplinati dal codice penale, sui **nuovi reati informatici** sorti con l'avvento della Rete e sui reati informatici che contraddistinguono il mondo della **protezione dei dati personali (GDPR)**.

- **Gli appalti e il responsabile unico del progetto**

L'Ateneo ha erogato nel 2021, grazie all'opportunità formativa del MIMS (Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili) in collaborazione con SNA (Scuola Superiore dell'Amministrazione) e altre importanti fondazioni incaricate dal Ministero, un corso di formazione per l'aggiornamento professionale dei RUP.

Le lezioni si sono svolte in modalità asincrona: ciascun discente si è potuto collegare alla piattaforma a partire dal mese di settembre 2021 (previa iscrizione al portale) per fruire delle unità didattiche e /o per scaricare i materiali di studio negli orari che desidera.

L'obiettivo dell'aggiornamento formativo è di accrescere le competenze e le capacità operative delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza nella gestione delle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, per accelerare l'attuazione degli investimenti pubblici.

I destinatari sono coloro che effettuano acquisti in Amministrazione Centrale, nei Dipartimenti e nei Centri che potrebbero essere chiamati a rivestire il ruolo di RUP o Responsabile dell'esecuzione nell'ambito di uno o più approvvigionamenti.

Il percorso formativo è stato suddiviso in n. 3 cicli formativi per un totale di 26 unità didattiche della durata di 50 minuti ciascuna, ha avuto una durata complessiva di 21 ore di lezione.

Nel 2022 è stato inoltre erogato un corso di formazione, ad elevato contenuto operativo, per guidare i colleghi del Servizio Centrale di approvvigionamento nella gestione degli appalti PNRR, con lo scopo di approfondire la specificità della normativa prevista in materia di Governance per il PNRR e disposizioni in tema accelerazione e snellimento delle procedure e di rafforzamento della capacità amministrativa, di cui al Decreto Legge 31 maggio 2021 n.77, convertito con modificazioni nella Legge 29 luglio 2021 n.108.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023 di riforma del Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'art. 1 della legge n. 78/2022 sono stati erogati corsi di formazione, destinati sia al personale amministrativo sia al personale tecnico coinvolto nella esecuzione dei contratti.

Il nuovo Codice dispone, all'art. 15, comma 7, l'adozione di un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture. La rilevanza assunta dal predetto piano di formazione nel nuovo Codice è altresì rimarcata nell'art. 2, comma 4 che individua la formazione quale strumento essenziale per "riqualificare le stazioni appaltanti e per rafforzare e dare valore alle capacità professionali dei dipendenti", promuovendo "la fiducia nell'azione legittima, trasparente e corretta dell'amministrazione", nonché dal peso attribuito al sistema di formazione e aggiornamento del personale nel processo di qualificazione delle Stazioni Appaltanti di cui all'art. 63 e all'allegato II.4 del Codice.

In particolare, ai fini della qualificazione, ANAC ha precisato che rilevano le attività formative erogate nel triennio precedente alla data di presentazione della domanda e che:

- per "formazione base" si intendono le attività formative che prevedano, per ciascuna unità di personale, il rilascio di un attestato di partecipazione, che abbiano una durata complessiva di almeno 20 ore, realizzate anche in modalità FAD. Per il computo della soglia delle 20 ore riferite a ciascuna unità di personale, sono valutabili anche attività formative di durata inferiore, purché di almeno 4 ore e che prevedano il rilascio dell'attestato di partecipazione;



- per “formazione specialistica” si intendono i corsi di formazione con attestato di superamento di una prova di valutazione finale, che abbiano una durata complessiva di almeno 60 ore, erogati anche a distanza, purché con modalità sincrona interattiva. A titolo esemplificativo: master di I° livello, corsi di perfezionamento universitario, corsi avanzati SNA, purché, singolarmente considerati, di durata non inferiore a 30 ore;
- per “formazione avanzata” si intendono il Diploma di esperto in appalti pubblici SNA e Master universitari di II° livello, con prova di valutazione finale, della durata di almeno 120 ore.

In sede di prima qualificazione (luglio 2023) l'Ateneo, sulla base dei dati acquisiti per il tramite dei Dirigenti/Direttori di dipartimento, ha attestato quanto segue:

- Numero dipendenti della Struttura Organizzativa Stabile che hanno fruito di formazione BASE 28;
- Numero dipendenti della Struttura Organizzativa Stabile che hanno fruito di formazione SPECIALISTICA 3;
- Numero dipendenti della Struttura Organizzativa Stabile che hanno fruito di formazione AVANZATA 1.

Ai fini del mantenimento dell'attuale livello di qualificazione e alla luce della rilevanza degli aggiornamenti normativi suddetti, l'Università degli studi dell'Insubria organizzerà anche nel 2024 nuovi corsi di formazione e seminari di approfondimento aventi ad oggetto materie pertinenti alle funzioni della SOS, come, ad esempio in materia di:

- codice dei contratti pubblici;
- analisi economica dei contratti pubblici;
- e-procurement pubblico;
- project management.

- **Sicurezza e prevenzione D. Lgs. 81/2008**

La formazione obbligatoria prevista dall'Accordo Conferenza Stato- Regioni del 21 dicembre 2011, erogata in parte on-line e in parte attraverso la didattica frontale si è conclusa per il personale PTA per PIAO 2021-2023.

Nel prossimo triennio saranno programmati gli aggiornamenti periodici previsti dall'Accordo Stato-Regioni per il personale dirigente (i direttori di dipartimento, i vicedirettori e i dirigenti dell'amministrazione centrale) e PTA.

I corsi verranno erogati in modalità mista (e-learning on line e frontale).

L'Amministrazione continua a programmare in tale ambito corsi rivolti al personale docente e ricercatore, PTA, studenti e lavoratori equiparati.

Nel dettaglio per il prossimo triennio sono programmati corsi per:

- la formazione dei lavoratori per la sicurezza come previsto dal D. LGS 81/2008 per il personale dell'Ateneo (RSSP, ASPP, RLS, Coordinatore CSE-CSP);
- la formazione generale e specifica per tutti i nuovi assunti;
- la formazione o aggiornamento per gli addetti al primo soccorso, BLS e antincendio con il rilascio del certificato di idoneità tecnica;
- la formazione generale in modalità e-learning per gli studenti dell'area medico sanitaria;
- la formazione specifica al personale dell'ateneo (tecnici laboratorio, docenti, ricercatori, assegnisti, borsisti, studenti e lavoratori equiparati) per:
 - materie radioattive
 - liquidi infiammabili
 - materie corrosive
 - gas in bombole

- materie e oggetti esplosivi
- schede di sicurezza - GHS CLP REACH
- pile al litio
- la formazione specifica sui i rischi nei laboratori per i dottorandi;
- la formazione specifica sui i rischi laser ROA per studenti, dottorandi, assegnati e borsisti;
- la formazione specifica per i preposti e responsabili degli insediamenti produttivi dell'ateneo di rifiuti pericolosi e non pericolosi e ADR;
- la formazione specifica per il personale di ateneo sull'utilizzo dei DPC delle cappe di laboratorio;
- la formazione per il personale strutturato dell'Ateneo nell'ambito della valutazione dello stress lavoro correlato.

• **Aggiornamento fiscale**

L'aggiornamento fiscale è un progetto di presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico su tematiche tributarie, fiscali, previdenziali, assicurative e contrattuali relative a lavori, forniture, servizi e rapporti di lavoro riguardanti le realtà universitarie, anche alla luce delle novità della Legge di Bilancio statale per l'esercizio successivo e alla luce dei numerosi decreti del Governo emanati in corso d'esercizio.

Il progetto formativo affida la predisposizione del programma lavori e le relazioni dei corsi ad un consolidato team di specialisti di specifica comprovata lunga esperienza nell'ambito delle problematiche tributarie, fiscali, previdenziali e assicurative per le università e gli enti di ricerca e anche mediante il contratto di servizio di supporto agli adempimenti contabili e fiscali, che oltre ad un'attività di consulenza in materia, prevede l'aggiornamento normativo.

• **Ricerca e Trasferimento Tecnologico**

L'attività di formazione è rivolta a ricercatori e a personale tecnico amministrativo coinvolto nelle attività di ricerca e ha l'obiettivo di aggiornare le competenze dei destinatari nell'ambito della ricerca finanziata, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

Dal 2019 è inserita nell'ambito del Training Plan for Researchers del progetto HRS4R ed è volta ad approfondire competenze di base e trasversali nell'ambito di tre framework :

- Knowledge, technical and intellectual abilities to do research;
- Standards, requirements and professionalism to do research;
- Knowledge and skills to work with others and ensure the wider impact on research.

Per i progetti finanziati la formazione consiste soprattutto in corsi e seminari di approfondimento organizzati direttamente dai finanziatori (es. Webinar MUR, DG Research, APRE, ecc) mentre per le attività di innovazione e trasferimento tecnologico ci si avvale di esperti del settore; per la precisione nel corso del 204 verranno forniti un corso di “formazione sulla progettazione europea offerta dalla Direzione Generale della Ricerca del Ministero dell'Università e della Ricerca nell'ambito del PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 REACT EU” e due corsi gestiti da APRE Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea focalizzati sui progetti del nuovo programma europeo Horizon Europe.

• **Qualità della didattica**

Il Presidio della Qualità sovrintende allo svolgimento delle procedure di Assicurazione della Qualità a livello di Ateneo, nei Dipartimenti/Scuola e nei Corsi di Studio, in base agli indirizzi formulati dagli Organi di Governo. Ha funzioni di consulenza agli Organi di Governo sulle tematiche inerenti alle



politiche dell'Assicurazione della Qualità e di promozione delle attività per il miglioramento continuo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

In quest'ottica il PQA esercita funzioni di promozione e miglioramento della cultura dell'Assicurazione della Qualità della didattica, della ricerca e della terza missione all'interno dell'Ateneo, attraverso un'attiva opera di sensibilizzazione e coinvolgimento di tutta la comunità accademica e attraverso incontri di approfondimento e attività e progetti di informazione/formazione. Il PQA promuove la partecipazione ai corsi di aggiornamento sugli aspetti specifici più nuovi del modello di Assicurazione della Qualità AVA3 quali ad esempio AQ del dottorato di ricerca, Rapporto di riesame ciclico. Inoltre è in programma, per il 2024, l'acquisto di un corso di formazione in house per il PTA sull'ambito B "Gestione delle risorse" del modello AVA3, approfondendo le linee guida di ANVUR.