



# COMUNE DI CAPOTERRA

Città Metropolitana di Cagliari

---

***Programmazione triennale di formazione  
2022/2024- Piano Annuale di Formazione 2022***

*(Allegato alla Deliberazione di G. C. n.     del   / /2022)*

## **INDICE:**

- INTRODUZIONE;
  1. Presentazione;
  2. Modalità organizzative legate all'esperienza COVID-19;
  3. Il Piano della formazione 2022/2024;
  
- FORMAZIONE OBBLIGATORIA E NON OBBLIGATORIA;
  
- LINEE DI INDIRIZZO;
  1. Individuazione dei destinatari della attività formativa;
  2. Tempi di svolgimento delle attività formative;
  3. Rilevazione ed analisi del fabbisogno formativo;
  4. Individuazione degli interventi di formazione;
  5. Risorse;
  
- FORMAZIONE IN TEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA;
  
- INTERVENTI FORMATIVI DA PROGRAMMARE NELTRIENNIO 2022/2024;
  
- FORMAZIONE EFFETTUATA NEL CORSO DEL 2021.

## INTRODUZIONE

### 1. Presentazione

Il tema della formazione professionale del personale dipendente è uno dei principali strumenti di innovazione e di modernizzazione nella Pubblica Amministrazione in genere e quindi anche per l'Amministrazione Comunale di Capoterra. L'obiettivo principale è quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo. L'acquisizione di nuove conoscenze, professionalità e strumenti di lavoro diventa, infatti, condizione necessaria per l'attività svolta dagli enti pubblici, chiamati, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti ai cittadini ed alle imprese.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 prevede che *“ le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi. al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.

Anche la normativa contrattuale di comparto pone, ormai da tempo, particolare attenzione alla materia. Si veda, per questo, l'art. 23 del CCNL Regioni ed Autonomie locali dell'1.4.1999 nel quale veniva rivalutato il ruolo delle attività formative e del loro necessario sviluppo, sostenendo che le stesse, a supporto dei processi di innovazione in atto, potevano risultare strategiche per il buon andamento ed il continuo miglioramento delle attività delle amministrazioni pubbliche. Il nuovo CCNL Funzioni locali del 21/05/2018, con gli articoli 49-bis e 49-ter, ribadisce i principi generali e finalità della formazione del personale, la quale deve svolgere un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni ed individua i destinatari, i processi e le risorse da destinare alla formazione del personale. L'Ente, altresì, è tenuto a considerare anche l'istituto della formazione come un diritto riconosciuto ai propri dipendenti e quindi, anche per questo, è chiamata ad una pianificazione e ad una programmazione delle attività formative che tengano conto delle esigenze e delle inclinazioni dei dipendenti stessi.

Per tali ragioni, la formazione professionale diventa parte integrante della gestione ordinaria del personale dipendente dell'Ente che, a tale scopo, deve coinvolgere non soltanto gli amministratori nella fase di impulso e di indirizzo, bensì, principalmente, tutti i responsabili delle varie direzioni di cui lo stesso è composto, sia nella programmazione, che nella successiva valutazione degli effetti e delle ricadute dell'attività formativa stessa in termini di funzionalità della macchina amministrativa.

## **2. Modalità organizzative legate all'emergenza COVID-19**

La grave emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus COVID-19 che stiamo ancora attraversando, oltre ad aver segnato la nostra vita quotidiana in molti ambiti, ha determinato, anche dal punto di vista lavorativo, moltissime problematiche che hanno causato rilevanti cambiamenti circa le ordinarie modalità di lavoro (si pensi al diffuso ricorso all'utilizzo dello smart-working come strumento ordinario di lavoro) e, conseguentemente, ha notevolmente inciso anche nel modo di intendere l'importante materia della formazione e dell'aggiornamento professionale. Si è assistito infatti alla sospensione dei corsi e delle attività formative in aula e in presenza. In questo contesto, fino al termine dell'emergenza e anche nella successiva fase post-emergenza le attività formative vengono programmate e realizzate con modalità a distanza (videoconferenze, webinar, e-learning, ecc.).

Nonostante questa situazione abbia messo a dura prova il sistema formativo, nel tentativo di continuare a garantire comunque una formazione di qualità, il Comune di Capoterra, riesce comunque a garantire un costante grado di efficacia ed efficienza in tema di formazione del personale dipendente, sui principali temi di interesse e questo senza aggravio di costi.

## **3. Il Piano della formazione 2022/2024**

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 di esso, si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La predisposizione di tale documento è in accordo con l'art. 7 bis del già citato D.Lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche *“nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie..... nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari”*.

Nella realizzazione del presente Piano, l'Ente deve prevedere vari percorsi formativi, sia quelli in grado di cogliere i diversi aspetti del sempre più presente e penetrante fenomeno corruttivo e della sua necessaria prevenzione e quelli della sicurezza sui luoghi di lavoro, sia tutti gli altri aspetti che possono riguardare gli ambiti rientranti nelle sfere di competenza delle amministrazioni pubbliche in genere e degli enti locali in particolare e cioè quelli amministrativi, economici, giuridici, investigativi e sociologici.

In realtà, tale Piano è la prosecuzione di un'esperienza formativa consolidata negli anni precedenti e da ritenersi come un ulteriore approfondimento ed aggiornamento di percorsi già intrapresi dall'Ente, sempre nell'ottica della valorizzazione del dipendente e dell'efficienza della macchina amministrativa.

Tale percorso si articola nelle seguenti fasi:

1) Individuazione dei destinatari della formazione e delle loro esigenze;

- 2) Rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi;
- 3) Individuazione degli interventi di formazione;
- 4) Monitoraggio delle attività formative e la valutazione dei risultati;
- 5) Individuazione delle risorse finanziarie disponibili e loro ripartizione.

Tali fasi hanno lo scopo di garantire che le attività formative rispondano a determinati standard qualitativi, al fine di assicurare, come si è detto, una reale crescita professionale dei partecipanti ai corsi programmati ed un effettivo miglioramento dei servizi resi dall'Ente ai cittadini.

## **FORMAZIONE OBBLIGATORIA E NON OBBLIGATORIA**

Prima di addentrarci nella dettagliata descrizione dei percorsi formativi attraverso l'analisi delle principali linee di indirizzo, si riassumono, per chiarezza, i due principali ambiti in cui si divide l'attività formativa del personale dipendente, che sono: la formazione obbligatoria e la formazione facoltativa o non obbligatoria.

Per formazione obbligatoria si intende l'insieme di tutte quelle attività formative negli ambiti in cui esse sono richieste come condizione necessaria per lo svolgimento di alcune attività professionali o per l'assicurazione di precise garanzie e che permettono all'Ente di adeguarsi alle normative vigenti. In tali ambiti, rientra la formazione relativa ai temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, della sicurezza relativa alle norme antincendio e di quella relativa alle esigenze di primo soccorso.

Per formazione facoltativa o non obbligatoria si intende, invece, l'insieme degli interventi formativi di carattere trasversale, che interessano e coinvolgono i dipendenti appartenenti alle diverse direzioni in cui è suddiviso l'Ente. In particolare, si tratta di iniziative volte al costante aggiornamento del personale su materie e normative di interesse specialistico, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche. Ciò, con l'obiettivo di produrre un incremento delle competenze non solo personali, ma anche dell'intera struttura dell'Ente, che si rende, così, capace, di rispondere meglio ai bisogni della collettività.

Alcuni percorsi formativi possono essere inoltre programmati, attivati e portati a termine "in house", attraverso la collaborazione di qualificati docenti esterni, utilizzando le varie strutture a disposizione presso l'Aula del Consiglio Comunale o presso la Casa Melis, e con il fattivo supporto organizzativo dei preposti uffici del Settore Personale e della Segreteria Generale. Queste esperienze avrebbero lo scopo di soddisfare la necessità di personalizzare uno o più insegnamenti sulla base delle caratteristiche specifiche delle varie strutture dell'Ente, sempre in funzione delle competenze e delle dinamiche della Pubblica Amministrazione. In particolare, questi momenti formativi possono essere dedicati ad argomenti specifici, proposti dai responsabili dei vari Settori, ad esempio, dal Settore Finanziario sulla disciplina dell'armonizzazione contabile e delle tematiche ad essa legate e dal Settore Affari Generali e Istituzionali sul trattamento dei dati personali, quest'ultimo, in particolare, in stretta collaborazione con il Responsabile della protezione dei dati personali (RPD), Dott. Enrico Ferrante, nominato con Decreto Sindacale n. 49 del 06/10/2020;

Sarebbe interessante una esperienza formativa per rafforzare le competenze specialistiche degli amministratori, dei responsabili degli uffici nelle fasi di programmazione, pianificazione e gestione dei settori in cui è organizzata l'Amministrazione Comunale, con

particolare attenzione alla valorizzazione delle risorse umane interne all'Ente, anche alla luce dei profondi cambiamenti che il periodo di emergenza ha, conseguentemente, portato con sé.

Una parte, poi, delle attività formative, molto interessante e di qualità, è inoltre riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma Valore-PA, attivo già da qualche anno, che sono gratuiti per le amministrazioni come il Comune di Capoterra, che aderiscono a tale programma.

Sarebbe interessante organizzare dei percorsi formativi volti a soddisfare, attraverso strumenti di didattica innovativa, le nuove esigenze contabili, manageriali e di controllo degli enti pubblici e delle amministrazioni locali, per realizzare compiutamente l'azione di buon andamento della pubblica amministrazione e la salvaguardia dell'economia pubblica.

## **LINEE DI INDIRIZZO**

### **1. Individuazione dei destinatari dell'attività formativa**

Il RPCT, sentiti i Responsabili di Settore individua il fabbisogno formativo obbligatorio e le categorie di destinatari degli interventi formativi.

Tuttavia, per evitare di destinare all'attività formativa il personale non interessato o non dotato di professionalità adeguata, l'individuazione dei partecipanti ai corsi previsti viene effettuata in base, soprattutto, alle segnalazioni dei responsabili dei Settori dell'Ente.

La formazione avrà particolare rilievo ai fini dello sviluppo di carriera del personale interessato ed i risultati conseguiti in materia di formazione potranno essere valutati ai fini della progressione del personale quale "credito formativo" individuale, in linea con la recente contrattazione collettiva.

### **2. Tempi di svolgimento delle attività formative**

Nel caso di corsi organizzati "in house", le attività di formazione avranno luogo, prevalentemente, durante l'orario di lavoro cercando di far coincidere le esigenze di formazione con quelle di continuità dei servizi. A tal proposito, anche l'ARAN ha più volte ribadito un principio di carattere generale, che dovrebbe applicarsi ai contratti collettivi nazionali di lavoro del pubblico impiego, in base al quale si dovrebbe prevedere che almeno l'1% dell'orario di lavoro del dipendente debba essere destinato all'attività formativa.

### **3. Rilevazione ed analisi del fabbisogno formativo**

Come già accennato sopra, le attività formative previste dal Piano vengono individuate a seguito di una ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente, attuata attraverso un'attenta valutazione, da parte dei responsabili dei settori, del fabbisogno formativo misurato in base alle competenze ed agli obiettivi attribuiti ad essi.

L'analisi viene condotta partendo dai fabbisogni dell'Amministrazione relativi al raggiungimento degli obiettivi istituzionali e di quelli delle singole strutture e, comunque, come sopra detto, anche dai bisogni individuali dei partecipanti. Ciò, alla luce delle innovazioni normative e tecnologiche, con l'obiettivo di una positiva ricaduta di tali interventi sull'intero

sistema organizzativo.

Le valutazioni, come anticipato, saranno oggetto di apposite segnalazioni da parte dei Responsabili dei Settori che potranno essere fatte affidando l'incarico della comunicazione ad appositi referenti scelti tra il personale in dotazione.

#### 4. Individuazione degli interventi di formazione

Per quanto riguarda la formazione dei responsabili di Posizione Organizzativa, essa è volta all'acquisizione e allo sviluppo di:

- 1) competenze trasversali inerenti la metodologia per potenziare le capacità manageriali;
- 2) competenze specifiche al fine di provvedere all'aggiornamento nelle materie di competenza di ciascun responsabile avviato alla formazione.

Per quanto concerne, invece, la formazione del restante personale, si tende all'acquisizione e allo sviluppo di competenze specifiche al fine di provvedere all'aggiornamento nelle materie di competenza di ciascun dipendente avviato alla formazione.

#### 5. Risorse

Le risorse necessarie per la realizzazione del Piano triennale di formazione sono stanziare nel bilancio annuale e pluriennale in appositi capitoli del bilancio dell'Ente assegnati come budget ai vari Settori ed evidenziate nella tabella sottostante. Esse sono abbastanza congrue con le esigenze formative dell'Ente e comunque sufficienti a garantire una formazione completa, diffusa e di qualità.

CODICE CAPITOLO	DESCRIZIONE	2022	2023	2024
40512	SPESE PER LA FORMAZIONE L'AGGIORNAMENTO, LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	2.000,00 €	1.700,00 €	2.000,00 €
55012	SPESE PER LA FORMAZIONE L'AGGIORNAMENTO, LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	600,00 €	600,00 €	600,00 €
51012	SPESE PER LA FORMAZIONE L'AGGIORNAMENTO, LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	6.500,00 €	1.800,00 €	2.000,00 €
52012	SPESE PER LA FORMAZIONE L'AGGIORNAMENTO, LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	1.000,00 €	900,00 €	1.000,00 €
79006	SPESE PER LA FORMAZIONE L'AGGIORNAMENTO, LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	1.500,00 €	1.200,00 €	1.500,00 €
94612	SPESE PER LA FORMAZIONE L'AGGIORNAMENTO, LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	1.700,00 €	1.000,00 €	2.000,00 €
39012	SPESE PER LA FORMAZIONE L'AGGIORNAMENTO, LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	1.800,00 €	1.300,00 €	1.800,00 €
57903	L.R.19/97 FONDO QUALIFICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	17.587,60 €	17.587,60 €	17.587,60 €
685012	SPESE PER LA FORMAZIONE L'AGGIORNAMENTO, LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
214012	SPESE PER LA FORMAZIONE L'AGGIORNAMENTO, LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	600,00 €	600,00 €	600,00 €
418612	SPESE PER LA FORMAZIONE L'AGGIORNAMENTO, LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	1.000,00 €	1.000,00 €	2.000,00 €
418712	SPESE PER LA FORMAZIONE, L'AGGIORNAMENTO, LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
		<b>37.287,60 €</b>	<b>30.687,60 €</b>	<b>34.087,60 €</b>

## FORMAZIONE IN TEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Per quanto riguarda l'attività formativa riguardante la prevenzione della corruzione e sugli obblighi di trasparenza, con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 28/04/2022, l'Amministrazione Comunale ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per gli anni 2022/2024. In esso, si richiamano i principi contenuti nella Legge n.190/2012 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*), con i quali è stato significativamente innovato il quadro normativo in materia di garanzia della legalità e della qualità dell'azione amministrativa nonché della trasparenza della stessa, quali condizioni di garanzia delle libertà individuali e collettive al servizio del cittadino, fissando alcune norme in materia di formazione mediante la realizzazione di specifici programmi per il personale individuato, soprattutto con riferimento ai temi dell'eticità, della legalità e delle pratiche amministrative.

Come già in precedenza evidenziato, la formazione in materia viene quindi riconosciuta, anche dalla norma, come attività "obbligatoria", indice di garanzia di operatività professionale consapevole e competente.

A tal fine, il Comune di Capoterra intende strutturare una formazione fondata su due differenti livelli attuativi, per la cui specifica descrizione si rimanda al contenuto del PTPCT sopra citato, ma del quale, anche in questo documento, se ne enunciano i contenuti principali:

- **Formazione di livello generale**, rivolta a tutti i dipendenti del Comune di Capoterra, avente lo scopo di diffondere le buone pratiche amministrative e la cultura della eticità, dell'integrità morale e di altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione e con l'intento di creare competenze specifiche nelle aree operative a più alto rischio corruttivo.
- **Formazione di livello specifico**, rivolta agli operatori che, direttamente operano nei settori di attività c.d. "sensibili": in primis, allo stesso Segretario Generale, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che saranno formati su tematiche della corruzione, con riguardo a profili penalistici, del diritto amministrativo e delle tecniche di investigazione.

Questo livello di formazione ha l'obiettivo di fornire agli addetti ai lavori, un'impostazione tecnico/metodologica, fortemente operativa, anche attraverso la presentazione di linee guida, che offrano gli strumenti necessari per adempiere agli obblighi di legge.

Per quanto riguarda i temi specifici da focalizzare nel contesto della formazione obbligatoria stabilita dalla Legge n. 190/2012, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza individua i temi attinenti alle aree di attività individuate, per legge, come quelle a più elevato rischio di corruzione amministrativa ed in particolare su:

- Etica, integrità, legalità e trasparenza: tipologie di accesso (accesso documentale, accessocivico semplice e accesso generalizzato), rapporti con il diritto alla riservatezza;
- Procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- Concessioni di benefici e vantaggi economici;
- Personale alle dipendenze della pubblica amministrazione: in particolare le responsabilità del dipendente pubblico (responsabilità disciplinare, responsabilità



amministrativo-contabile e quella contabile in senso stretto e responsabilità penale).

La formazione specialistica dovrà, inoltre, raggiungere i responsabili delle diverse strutture dell'Ente ed i funzionari addetti alle aree di rischio, nonché gli amministratori del Comune di Capoterra e tutti i dipendenti che svolgono funzioni, anche solo meramente istruttorie e non decisionali, operando nei settori sensibili di cui sopra.

Per quanto riguarda l'individuazione dei dipendenti da formare, anche qui, verrà richiesto a tutti i responsabili dei Settori l'elenco dei nominativi dei propri dipendenti da sottoporre a formazione, in base ai compiti loro affidati ed alle materie gestite in compiti d'ufficio.

Entrambi i livelli saranno, anch'essi, svolti principalmente in appositi incontri organizzati "in house". In caso di novità legislative-giurisprudenziali, amministrative e organizzative in materia, si avrà cura di richiedere, o di organizzare, corsi di aggiornamento e seminari, al fine di fornire un primo commento e primi indirizzi interpretativi e applicativi in merito.

Per espletare al meglio le finalità espresse, si potrà chiedere, inoltre, il coinvolgimento e la collaborazione delle autorità competenti in materia di legalità, quali per esempio, la Prefettura di Cagliari, la Guardia di Finanza e le Autorità giudiziarie in genere, attraverso l'organizzazione di giornate formative su temi specifici, incontri di dibattito-confronto, che possano, in ogni caso, raggiungere il maggior numero possibile di dipendenti comunali.

L'Amministrazione comunale si impegna, infine, alla verifica ed al controllo dell'attività formativa, il cui monitoraggio costituisce elemento imprescindibile per la valutazione dell'effettivo svolgimento della medesima strategia formativa, in tema di anticorruzione.

## **INTERVENTI FORMATIVI DA PROGRAMMARE NEL TRIENNIO 2022/2024**

Di seguito si elencano gli interventi formativi in programma nel corso del triennio, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili:

### **CORSI IN TEMA DI SICUREZZA**

- Corso di aggiornamento per i "Preposti" e per "Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)";

### **CORSI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E PRIVACY**

- Corso di formazione ed aggiornamento su anticorruzione;
- Corso specifico sul trattamento dei dati personali riservato al personale con competenza specifica in materia.
- Corso in tema di prevenzione della corruzione e il PIAO
- Corso in tema di Trasparenza amministrativa e accesso agli atti della PA

### **CORSI VARI**

- Corso di formazione sulla redazione degli atti amministrativi
- Corso di formazione sulle assunzioni nel 2022 degli enti pubblici
- Corso di formazione sul codice di comportamento delle pubbliche amministrazioni
- Corso di formazione sulle procedure di affidamento degli appalti pubblici: quadro di riferimento

## FORMAZIONE EFFETTUATA NEL CORSO DEL 2021

Per opportuna conoscenza, qui di seguito, la scheda riepilogativa degli eventi formativi sia in tema di trasparenza e anticorruzione che su altri argomenti specifici, frequentati dal personale dell'Ente, nel corso dell'anno 2021.

<b>TITOLO – ARGOMENTO</b>	<b>ORGANIZZAZIONE -DOCENZA</b>	<b>PARTECIPANTI</b>
La-prevenzione-della-corruzione-e-la-trasparenza-negli-appalti-pubblici	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
Il-principio-di-rotazione-dopo-la-conversione-in-legge-del-dl-semplificazioni	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
Il D.L.77-2021-la-nuova-disciplina-del-subappalto	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
Il 77-2021-le-norme-di-semplificazioni-in-materia-di-esecuzione-dei-contratti-pubblici	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
Il-dl-77-2021-le-norme-di-semplificazioni-in-materia-di-esecuzione-dei-contratti-pubblici	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
il-dl-77-2021-le-norme-di-semplificazioni-in-materia-di-esecuzione-dei-contratti-pubblici	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
La digitalizzazione-nella-gestione-degli-appalti-pubblici-fattore-di-rafforzamento-e-di-efficienza-della-pa-cosa-cambia-per-una-amministrazione-comunale	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
focus-sulle-procedure-sotto-soglia	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
focus-sulle-procedure-telematiche-come-utilizzare-le-convenzioni-e-il-mepa	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti

le-procedure-innovative-del-codice-dei-contratti-pubblici	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
inquadramento-del-codice-dei-contratti-pubblici-come-semplificare-stando-alle-regole	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
le-novita-normative-piu-recenti-in-materia-concorsuale	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
dl-76-2020-i-requisiti-general-e-le-verifiche-antimafia	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
tributi-locali-e-riscossione-le-novita-di-fine-anno	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
dl-76-2020-la-riduzione-dei-termini-nel-decreto-semplificazioni	Webinar fondazione IFEL	Tutti i dipendenti
Come sarà la nuova IRPEF 2022	Webinar FORMEL	Dipendenti Settore 10
L'assegno unico universale	Webinar FORMEL	Dipendenti Settore 10
L'economista nella Pubblica Amministrazione	Webinar ACSEL srl	Dipendenti settore 7
Cosa succede a fine anno nella gestione del personale	Webinar PUBLIKA	Dipendenti settore 10
Pre compilazione e applicazione dell'isee dopo le ultime novità	Webinar FORMEL	Dipendenti settore 5
Le ultime riforme Brunetta: i concorsi e le altre norme di interesse negli enti locali	Webinar PUBLIKA	Dipendenti settore 10
La piattaforma GEPI: adempimenti e strumenti connessi al reddito di cittadinanza	Webinar FORMEL	Dipendenti settore 6
Master di formazione in materia SUAP e Edilizia produttiva. Le novità del decreto legge n. 52 del 22 aprile 2021	Webinar Dirittoitalia.it	Dipendenti settore 3

Attestazione annuale OIV al 30 giugno 2020 e obblighi di pubblicazione: le indicazioni dell'ANAC	Webinar ADASTRA SOCIETA' COOPERATIVA START UP INNOVATIVA	Dipendenti settore 5
Gestione dei documenti informatici: cosa fare dopo il 7 giugno 2021"	Webinar MAGGIOLI	Dipendenti settore 5
Come si calcolano gli spazi assunzionali negli enti locali	Webinar PUBLIKA	Dipendenti settore 10
la gestione dell'albo pretorio: gli orientamenti e i provvedimenti sanzionatori del garante della privacy	Webinar ACSEL srl	Dipendenti settore 5