

Comune di Monte Cremasco

PIANO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE

PERIODO 2023.2025



La Pubblica Amministrazione è oggetto di una intensa accelerazione sul fronte della formazione professionale e favore dei dipendenti pubblici.

Oltre a tutta una serie di obblighi di formazione derivanti da specifiche normative (ad esempio Anticorruzione e Obblighi per la Sicurezza) a seguito dell'attivazione del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) è stata prevista l'introduzione di una massiva Formazione Professionale per tutti i dipendenti Pubblici, tramite il progetto Syllabus.

Il progetto spunta a sviluppare le competenze necessarie ad affrontare le sfide dell'innovazione, a partire da quella digitale.

In una prospettiva strategica, la riforma della PA prevista dal PNRR parte dalla riqualificazione delle politiche di gestione delle risorse umane e delle sue leve principali:

- Nuove procedure e regole per il reclutamento dei dipendenti pubblici;
- Revisione delle opportunità di promozione alle posizioni dirigenziali di alto livello;
- Revisione degli strumenti per l'analisi dei fabbisogni di competenze;
- Percorsi formativi differenziati, altamente qualificati e certificati all'interno di un sistema di accreditamento.

I punti di debolezza da superare nella diagnosi del PNRR, sulla situazione della formazione, prendono atto di alcune problematiche:

- la mancanza di una gestione "per competenze" riduce spesso la programmazione ad una mera pianificazione di sostituzione del personale che cessa dal servizio;
- risulta spesso carente nelle PA la capacità di progettare nell'orizzonte di medio e lungo periodo la propria fisionomia, definendone i contorni in termini di competenze necessarie per rispondere efficacemente alle istanze dei cittadini e del mondo produttivo;
- si assiste spesso all'inadeguatezza dei sistemi di gestione delle risorse umane che, nei confronti dei dipendenti più capaci e motivati, difettano di strumenti in grado di tenerne alta la motivazione e valorizzarne efficacemente l'apporto.

Pertanto, partendo da questa evidenze, è necessario allestire una nuova strumentazione che fornisca alle amministrazioni la capacità di pianificazione strategica delle risorse umane, sia ai fini del reclutamento che dello sviluppo delle competenze del personale in servizio.

Gli obiettivi da conseguire riguardano pertanto:

- Definire dei profili professionali quale "parametro di riferimento" per le politiche di assunzione;
- Migliorare la coerenza tra competenze e percorsi di carriera;
- Attivare dei percorsi formativi differenziati per target di riferimento e certificati all'interno di un sistema di accreditamento, e individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti o specifici e professionalizzanti, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.

A tale scopo la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23.03.2023 ha redatto l'atto di indirizzo per promuovere la pianificazione della formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR sopra richiamato.

In particolare è opportuno specificare che, come dichiarato dal Ministro della Pubblica Amministrazione "Qualsiasi organizzazione, per essere a passo con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze attraverso un'adeguata formazione del personale. Fare formazione non significa solo dotare i dipendenti pubblici delle conoscenze e degli strumenti informatici adeguati. Vuol dire, innanzitutto, garantire un processo di aggiornamento continuo, capace di mettere il personale nelle condizioni di affrontare al meglio le complesse sfide dell'innovazione, in modo che la macchina amministrativa possa continuare a guidare il Paese verso la crescita e lo sviluppo".

La Direttiva del 23.03.2023 fornisce, in particolare, indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti o responsabili di servizio, per i quali rappresentano un obiettivo di performance, anche al fine di dare piena attuazione al Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il primo obiettivo sono le competenze digitali. La Direttiva del 23.03.2023 prevede che entro il 30 giugno 2023 ogni Amministrazione Pubblica deve aderire a Syllabus e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30 % del personale, e poi al 55 % entro il 2024 e ad almeno il 75 % entro il 2025. Le altre materie su cui viene chiesto ai dipendenti di formarsi sono la transizione ecologica e amministrativa, secondo un'offerta formativa erogata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, anche avvalendosi della SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione) e di FormezPA. Secondo la Direttiva del 23.03.2023, inoltre, le Pubbliche Amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno, arrivando quindi a circa tre giornate lavorative su base annua, da dedicare all'accrescimento delle competenze.

In definitiva la piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese. La piattaforma online supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi; si integra con la formazione e sviluppo degli erogatori di formazione per la fruizione dei corsi e consente di monitorare a più livelli il sistema delle conoscenze delle pubbliche amministrazioni e, inoltre, mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, grazie all'attivazione di collaborazione di grandi player pubblici e privati.

Con questa premesse operative, il Comune di Monte Cremasco intende impostare l'attività di partecipazione di ogni dipendente al progetto Syllabus sviluppandolo nell'arco del periodo 2023-2026 di operatività del PNRR, con l'intenzione di renderlo strutturale e permanente anche per il futuro.