



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
SEGRETERIA GENERALE
Servizi Istituzionali Anticorruzione e Trasparenza - URP
Ufficio Formazione Risorse Umane

Al Direttore Generale

Ai Dirigenti

Ai Dipendenti

Loro Sedi

Direttiva n. 3/2024

Oggetto: **Obiettivo SG_05/2024** denominato: *“Direttiva in ordine alla definizione delle modalità attuative dei piani formativi per target/gruppi di dipendenti in applicazione della circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 recante nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale.”*.

Con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 avente ad oggetto *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”* sono state fornite alle amministrazioni, indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale e rendere attuabile un’azione di modernizzazione della P.A. costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale, per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l’efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Con apposita Direttiva n. 9/23 prot. n. 26178/23 del 26/07/2023 la scrivente ha promosso e diffuso ai dipendenti la richiamata direttiva ministeriale del 23 Marzo, per dare attuazione alle nuove sfide dell’innovazione della P.A a partire da quella digitale.

Sul solco di queste indicazioni ministeriali si colloca da ultimo, la direttiva, **firmata il 28 Novembre 2023**, del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo avente ad oggetto “*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*” che pone la “*massima attenzione verso i dipendenti pubblici, che sono il fulcro delle amministrazioni pubbliche*”, e rappresenta la “*bussola*” dei dirigenti verso la valorizzazione delle persone delle pubbliche amministrazioni nel loro contesto organizzativo.

Con la direttiva anzidetta si è voluto rimarcare:

- il ruolo centrale dei dirigenti deputati alla gestione delle risorse umane loro assegnate, alla cura delle loro competenze, alla promozione del loro sviluppo e della loro crescita, anche attraverso percorsi formativi diretti a svilupparne le potenzialità e a correggerne i punti di debolezza emersi in sede di valutazione dei comportamenti e degli obiettivi, nonché definire le priorità formative per perfezionare sia le competenze personali che il ruolo dirigenziale;
- il ruolo fondamentale della formazione, per la creazione della cultura della valutazione e per la costruzione delle competenze dirigenziali.

La traduzione in pratica dei principi come sopra delineati per il conseguimento dei risultati attesi in materia di sviluppo del capitale umano è dunque affidata principalmente ai dirigenti che hanno, tra gli altri, il compito di definire piani formativi individuali o per target, su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale del personale loro assegnato, nonché di monitorare le attività e i risultati conseguiti dal personale assegnato.

I dirigenti devono predisporre piani formativi per i dipendenti loro assegnati, tenendo conto della specifica tipologia di procedimenti loro assegnati, nonché del fabbisogno discendente dai citati esiti dell’annuale valutazione della performance.

I piani formativi potranno riguardare gruppi di dipendenti accomunati in relazione al profilo professionale rivestito, oppure ai procedimenti amministrativi gestiti, oppure dipendenti singoli per i quali una specifica formazione viene richiesta in relazione alla specificità dei compiti assegnati.

Tale delicata attività di individuazione delle necessità formative del personale assegnato presuppone la valutazione personale e puntuale di ciascun dirigente rivolta ad individuare le necessità formative con l’obiettivo di colmare gli eventuali *gap* di competenza.

Ciascun dirigente, pur avendo piena autonomia in relazione alla scelta e alle proposizioni di programmi ritenuti idonei, dovrà inoltrare, **entro il termine del 15/05/2024** il piano formativo al Segretario Generale, al fine di consentire di verificare l’effettiva rilevanza dei programmi proposti e la

loro rispondenza ad un concreto interesse formativo per l'Ente, consentendo un monitoraggio centrale sulle tematiche individuate e, conseguentemente, di organizzare la formazione facendo riferimento in particolare:

- alla richiamata piattaforma *Syllabus* che, nell'intento di perseguire con efficacia sempre maggiore l'obiettivo di offrire ai dipendenti pubblici una formazione "*ad personam*" prendendo le mosse da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di puntualizzare conoscenze già acquisite e svilupparne di nuove, mette a disposizione un catalogo formativo di qualità, continuamente arricchito e aggiornato, nel quale, in aggiunta ai corsi funzionali alla transizione digitale, trovano spazio, in linea con il richiamato intervento ministeriale, anche percorsi formativi volti a promuovere lo sviluppo delle competenze in materia di transizione amministrativa ed ecologica. Pertanto, con riferimento agli altri processi di transizione, ciascun dirigente procederà nel corso dell'anno 2024 **a promuovere i programmi di formazione presenti in piattaforma**, rendendoli accessibili ai dipendenti che, in base alla pertinenza di ciascun corso rispetto alle attività lavorative espletate, puntualmente verificata dai responsabili delle relative strutture di appartenenza, potranno giovarsene nel proprio contesto lavorativo;
- agli ulteriori obiettivi stabiliti con appositi atti dal dipartimento per la Funzione Pubblica, anche su tematiche relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa;
- a percorsi formativi promossi dal dipartimento della Funzione Pubblica, da Formezpa, dall'ANCI e dall'UPI per gli enti locali, su tematiche connesse ai processi amministrativi gestiti nell'ente

In questa prospettiva si rammenta che la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse, costituisce un obiettivo di performance individuale dei dirigenti.

In linea con l'impostazione riaffermata nel PNRR, pertanto, il "*ciclo di gestione*" della formazione nelle amministrazioni pubbliche:

- a) si attiva a partire dall'individuazione delle priorità strategiche dell'amministrazione e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;
- b) presuppone la verifica, a livello individuale, delle competenze "*in ingresso*", al fine di accertare il livello di conoscenza e padronanza detenuto da ciascun dipendente con riferimento ad uno specifico ambito di conoscenza/competenza;

- c) deve prevedere l'erogazione di una formazione mirata, individuata con l'obiettivo di ridurre/colmare i *gap* di conoscenza e di competenza di ciascun dipendente;
- d) si conclude con la verifica delle competenze "*in uscita*", a valle delle attività formative, in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, attraverso l'aggregazione e analisi degli esiti.

L'occasione è gradita per porgere
Cordiali Saluti

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to R. Carrubba