

4. Interventi organizzativi a supporto

- Progetto P1.5 – Conformità degli sportelli e delle postazioni di lavoro in tema di accessibilità.

A seguito della recente riorganizzazione e in adempimento alle disposizioni normative più recenti (D.L. 13 dicembre 2023, n. 222) la Camera individua con apposito provvedimento un responsabile che definirà le modalità e le azioni eventualmente necessarie per realizzare la piena accessibilità fisica e digitale all'Ente da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità e che proporrà quindi la relativa definizione di obiettivi di performance e la relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo nonché gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Gli interventi che si renderanno necessari saranno quindi recepiti, una volta “messo a terra” il nuovo assetto organizzativo, in occasione del monitoraggio infrannuale del Piano integrato di attività e organizzazione, del Sistema di misurazione e valutazione della performance e della revisione della Carta dei servizi.

4.5. Fabbisogni del personale e di formazione

Rilevazione del fabbisogno di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ora confluito nel PIAO, costituisce il documento propedeutico e preliminare all'avvio delle procedure di reclutamento e alla gestione delle assunzioni, in base all'art. 39 L. 27 dicembre 1997, n. 449, e degli artt. 6 e 30 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i. che attribuiscono la competenza ad adottare il suddetto documento all'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione.

Con il D.P.C.M. – Dipartimento della Funzione Pubblica – 8 maggio 2018, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute, sono state emanate le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri Piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., quali risultanti dopo la riformulazione introdotta con il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Con il Decreto 22/07/2022 il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha emanato ulteriori linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.

Rispetto alle linee di indirizzo contenute nel citato D.M. 8 maggio 2018, le nuove linee aggiornano e integrano la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili.

Le nuove linee di indirizzo definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al proprio ordinamento di settore.

Una gestione per competenze dell'amministrazione pubblica mira a un'evoluzione delle politiche di gestione del personale da adempimento di pratiche amministrative relative al rapporto di lavoro dei dipendenti a leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni pubbliche.

4. Interventi organizzativi a supporto

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sia quantitativa, sui posti vacanti all'interno dell'Ente, ma anche sulle competenze che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente.

Nel rispetto dei principi sopra citati, inoltre, la programmazione dei fabbisogni di personale deve avvenire:

- in coerenza con la programmazione generale, quale presupposto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa;
- privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionali (primarie) piuttosto che di quelle di supporto;
- avvalendosi di metodologie di standardizzazione dei bisogni e sull'individuazione di indicatori/parametri di benchmarking i quali consentano di razionalizzare i propri fabbisogni ed effettuare un confronto con attività, settori e tipologie di amministrazioni omogenee o assimilabili.

Il D.M. 16/02/2018 all'art. 7, comma 3, dispone che le Camere di commercio sono tenute a rideterminare il proprio contingente di personale dirigente e non dirigente e, di conseguenza, le proprie dotazioni organiche, tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento come ridefiniti dall'art. 10 della Legge delega n. 124/2015, dal successivo D.Lgs. 219/2016, dal Decreto MISE 16/02/2018 e dal Decreto MISE 17/04/2019. Quest'ultimo, in particolare, ha definito i servizi che il sistema delle Camere di commercio è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale in relazione alle funzioni amministrative ed economiche individuate dalla legge 580/93.

L'allegato D) del DM 16/02/2018 ha quantificato la dotazione organica dell'Ente secondo il seguente prospetto:

Tipologia contrattuale	Dotazione organica Decreto MISE 16/02/2018
Dirigenti	3
Categoria D (ex D3=6 ed ex D1=27)	33
Categoria C	76
Categoria B3	13
Categoria B1	4
Totale	129

Il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione nel citato Decreto dell'8 maggio 2018, nella logica della revisione degli assetti organizzativi e dell'impiego ottimale delle risorse umane, ha predisposto una lettura dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. 75/2017, che introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Il passaggio, pertanto, si effettua valutando la dotazione organica come valore finanziario, ossia come "dotazione di spesa potenziale".

4. Interventi organizzativi a supporto

Sulla base di tali indicazioni l'attuale dotazione di spesa potenziale, ottenuta applicando gli stipendi tabellari dei vigenti CCNL (Dirigenti CCNL 17/12/2020 - dipendenti CCNL 16/11/2022) alla dotazione organica di cui all'allegato D) del Decreto MISE 16/02/2018 risulta essere la seguente:

Tipologia contrattuale	Dotazione organica Decreto MISE 16/02/2018	Imponibile annuo lordo per singola unità	Oneri previdenziali / assistenziali (per 1 unità)	IRAP (per 1 unità)	Totale per unità	Totale
Dirigenti	3	€ 45.577,58	€ 11.394,40	€ 3.874,09	€ 60.846,07	€ 182.538,21
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	33	€ 25.331,82	€ 6.332,96	€ 2.153,20	€ 33.817,98	€ 1.115.993,34
Istruttori (ex Cat. C)	76	€ 23.343,52	€ 5.835,88	€ 1.984,20	€ 31.163,60	€ 2.368.433,60
Operatori esperti (ex Cat. B1 e B3)	17	€ 20.768,57	€ 5.192,14	€ 1.765,33	€ 27.726,04	€ 471.342,68
Operatori	0	€ 19.682,91	€ 4.920,73	€ 1.673,05	€ 26.276,69	€ 0,00
	129					€ 4.138.307,83

Per la verifica del rispetto dei tetti di spesa vengono utilizzati:

- i costi tabellari delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni area di classificazione, calcolate per 13 mensilità, come da CCNL 16/11/2022 del personale enti locali e da CCNL 17/12/2020 relativo ai dirigenti delle Funzioni locali;
- l'indennità di comparto a carico del bilancio, l'IVC (indennità di vacanza contrattuale);
- gli oneri previdenziali ed assistenziali e l'IRAP.

Tutte le voci ulteriori che concorrono a comporre il costo del personale dell'Ente, comprese le voci finanziate per i fondi di produttività del comparto e della dirigenza, sono trascurate in quanto neutre ai fini dei calcoli dei limiti perché stabili al variare della dimensione dell'organico, fatte salve misure di razionalizzazione, contenimento e/o aumento indipendenti dagli andamenti occupazionali. Sono pertanto escluse dai calcoli le voci che concorrono alla costituzione del fondo del salario accessorio del comparto e della Dirigenza.

Come indicato dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni – Decreto Funzione Pubblica 08/05/2018 – la dotazione è espressa in termini finanziari indicando il valore di spesa potenziale massima sostenibile (euro 4.138.307,83), che si ottiene *“ric conducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento”*.

“Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, ... e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni.”

4. Interventi organizzativi a supporto

Pertanto il superamento della dotazione organica si sostanzia nel fatto che tale strumento si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.

Di seguito una tabella riepilogativa del personale dei livelli in servizio al 1° gennaio 2024:

Tipologia contrattuale	Dotazione organica Decreto MISE 16/02/2018	Personale in servizio al 01/01/2024	Personale vacante
Dirigenti	3	2	- 1
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	33	27	- 6
Istruttori (ex Cat. C)	76	63	- 13
Operatori esperti (ex Cat. B1 e B3)	17	11	- 6
Operatori	0	0	0
Totale	129	103	- 26

Al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, precedentemente approvato dalla Giunta, con delibera n. 12 del 31/01/2023, non è stato dato compimento, a seguito del processo di riorganizzazione intrapreso dall'Ente e terminato alla fine del 2023 ed entrato in vigore nel 2024.

Definizione della strategia di copertura del fabbisogno

Dopo l'approvazione, con delibera di Giunta n. 94/2023, della nuova macrostruttura e successivamente della microstruttura e relativo funzionigramma, con disposizione del Segretario Generale n. 27SG/2023, è necessario definire le strategie di copertura dei fabbisogni che si presenteranno nell'Ente al termine di un periodo di transizione delle attività fra i servizi, da attuare nei limiti definiti dal turnover e dai risparmi per cessazioni registrati negli anni precedenti.

Al momento trova applicazione per le Camere di commercio l'art. 3, comma 9-bis del D.Lgs. 219/2016 che consente, alle Camere di commercio non oggetto di accorpamento, ovvero che abbiano concluso il processo di accorpamento, la possibilità di procedere all'assunzione di nuovo personale, nel limite della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente al fine di assicurare l'invarianza degli effetti sui saldi di finanza pubblica.

Sulla possibilità di utilizzare l'importo residuo dei budget assunzionali non utilizzati negli anni precedenti si è espressa la Corte dei Conti e dunque si tratta di principi generali applicabili anche alle assunzioni delle Camere di commercio.

Adottando in maniera omogenea i parametri utilizzati per calcolare i valori di spesa potenziale massima e di spesa del personale in servizio, nella tabella che segue sono riepilogate le capacità assunzionali dell'Ente, collegate alle cessazioni di personale che si sono verificate nella Camera della Romagna negli anni 2021, 2022 e 2023, con gli importi aggiornati a seguito della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto enti locali per il triennio 2019/2021.

4. Interventi organizzativi a supporto

	Tipologia contrattuale	Numero	Totale
Cessazioni 2021	Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	1	€ 33.817,98
Cessazioni 2021	Istruttori (ex Cat. C)	2	€ 62.327,20
Cessazioni 2021	Operatori esperti (ex Cat. B1 e B3)	2	€ 55.452,08
Risparmio derivante da cessazioni 2021			€ 151.597,26
Capacità assunzionale 2022			€ 151.597,26
Cessazioni 2022	Istruttori (ex Cat. C)	2	€ 62.327,20
Cessazioni 2022	Operatori esperti (ex Cat. B1 e B3)	1	€ 27.726,04
Risparmio derivante da cessazioni 2022			€ 90.053,24
Capacità assunzionale 2023			€ 241.650,50
Cessazioni 2023	Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	1	€ 33.817,98
Cessazioni 2023	Istruttori (ex Cat. C)	1	€ 31.163,60
Risparmio derivante da cessazioni 2023			€ 64.981,58
Capacità assunzionale 2024			€ 306.632,08

I dirigenti dell'Ente hanno dato atto dell'assenza di esuberanti nelle strutture di competenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, e procederanno a individuare il numero e le aree di attività che comporteranno stabili interventi di presidio da parte della Camera e che, quindi, richiederanno attenzioni in termini di risorse professionali da dedicare.

La copertura dell'effettivo fabbisogno sarà oggetto di un successivo provvedimento nel corso dell'anno 2024 e dovrà seguire i seguenti criteri:

- applicazione del principio di prioritaria assunzione del personale del sistema camerale eventualmente interessato alle procedure di verifica degli esuberanti a seguito di accorpamenti;
- valutazione della possibilità di effettuare, al fine di valorizzare le professionalità interne all'amministrazione, progressioni verticali fra aree di inquadramento. Il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha definito i nuovi inquadramenti del personale, con il passaggio dalle categorie alle aree, ha declinato le tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti e ha previsto due tipologie di progressioni tra le aree:
 - quella ordinaria prevista dall'art. 15 del CCNL;
 - quella "in deroga" o "transitoria" prevista dall'art. 13 del CCNL e dalla Tabella C dello stesso contratto.

La prima tipologia di progressione verticale è regolamentata dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 15 del CCNL 2019-2021, che prevedono una riserva di posti non superiore al 50% del fabbisogno; dei criteri selettivi per la comparazione individuati nella valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, possesso di titoli o competenze professionali ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

4. Interventi organizzativi a supporto

La seconda tipologia di progressione trova la sua fonte normativa nell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D.Lgs. 165/2001, introdotta dall'art. 3, comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80. In particolare l'integrazione normativa ha previsto che in sede di revisione degli ordinamenti professionali i nuovi CCNL potessero definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti che consentissero la progressione tra le nuove aree su criteri di esperienza e professionalità maturate in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

Il CCNL 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha declinato, all'art. 13, la procedura delle progressioni in deroga definendo: i criteri da utilizzare, il coinvolgimento delle OO.SS. e della RSU nella definizione dei pesi da attribuire agli specifici criteri, l'ammontare delle risorse destinate, in deroga, al finanziamento di tali specifiche progressioni.

Per quanto concerne tale ultimo aspetto occorre chiarire che il CCNL ha destinato al finanziamento delle "progressioni in deroga" lo 0,55% del monte salari 2018 relativo al personale non dirigente (fonte Conto Annuale 2018). Tali risorse sono aggiuntive rispetto alle ordinarie risorse che derivano dai risparmi di spesa conseguenti a cessazioni di personale e su di esse non opera il vincolo di riserva dall'esterno previsto dalla ordinaria procedura assunzionale. Per poter procedere al loro utilizzo è necessario predisporre una procedura comparativa di valutazione del personale, secondo i criteri stabiliti ai commi 6, 7 e 8 dell'art. 13 del CCNL che sarà sottoposta a confronto con le OO.SS. e la RSU per la sua definizione definitiva. Una volta stabiliti i criteri comparativi si potrà procedere alla individuazione dei profili professionali su cui operare le progressioni in deroga.

Ulteriore elemento che sarà oggetto di valutazione ai fini di eventuali assunzioni è l'introduzione nella pubblica amministrazione del contratto di apprendistato e di formazione lavoro, con l'obiettivo di reclutare giovani risorse e velocizzare il processo di innovazione delle organizzazioni.

La novità è prevista nell'articolo 3-ter del D.L. 22/04/2023, n.44, convertito in L. 21/06/2023, n. 74, e nel successivo decreto attuativo di recente emanazione che definisce i criteri e le procedure di reclutamento, nel limite del 10% delle facoltà assunzionali per l'apprendistato e per i contratti di formazione e lavoro, per giovani laureati/studenti di età inferiore ai 24 anni e attraverso apposite convenzioni con le università del territorio.

L'Ente ha definito i nuovi Profili Professionali, intesi come "insieme di competenze che descrivono il ruolo che la posizione è chiamata a ricoprire nell'Ente". In particolare è stato definito il modello delle "competenze", inteso come insieme delle conoscenze, capacità tecniche e soft skill che consentono di individuare e declinare i profili di competenza.

La definizione dei nuovi profili professionali non incide sulla quantificazione dei fabbisogni, ma consente di migliorare le procedure per l'individuazione delle figure professionali da immettere nell'Ente.

Pianificazione degli interventi formativi e di sviluppo delle competenze

La formazione è ritenuta nell'Ente una leva imprescindibile per il perseguimento delle finalità previste dall'art. 1, co. 1, D.Lgs. 165/2001: accrescere l'efficienza delle amministrazioni, razionalizzare il costo del lavoro pubblico e realizzare il migliore utilizzo delle risorse umane, uniformandosi alle indicazioni normative

4. Interventi organizzativi a supporto

e contrattuali in materia di formazione che evidenziano l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Quando si parla di qualità di risorse umane, non si può prescindere dall'elemento fondamentale che le qualifica che è rappresentato dalla formazione permanente del personale, vero motore dei processi di cambiamento e innovazione del sistema camerale.

La formazione deve essere una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane ed è anche una componente essenziale di quello che è definito "benessere organizzativo".

La valorizzazione delle risorse umane, partendo dal management pubblico fino al personale, è un elemento imprescindibile per la crescita complessiva, quantitativa e qualitativa, dei servizi erogati.

Per la realizzazione di questo processo di valorizzazione, l'Ente definisce una pianificazione annuale degli interventi formativi e di sviluppo delle competenze. La formazione in questo contesto svolge un ruolo centrale per la manutenzione di competenze esistenti, per lo sviluppo di nuove figure professionali e per la riqualificazione di quelle presenti.

La profonda riforma della Pubblica Amministrazione ha posto l'esigenza di passare da un sistema formativo di interventi coordinati e organici di sviluppo e potenziamento delle competenze del personale che incidano sui contesti organizzativi e siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Ente.

Il piano di formazione si propone pertanto di:

- preparare il personale a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli ricoperti di volta in volta;
- aggiornare le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti alle competenze necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente;
- rafforzare e aggiornare le competenze esistenti per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme;
- favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici predisponendo le professionalità richieste;
- garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi;
- migliorare le capacità del management nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

La rilevanza che si vuole riconoscere alla formazione esprime l'impegno della Camera, anche in materia di formazione del personale, a garantire le pari opportunità tra uomo e donna e l'impegno, anche con iniziative specifiche da sviluppare con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), al consolidamento di una cultura della diversità di genere e di pari opportunità.

La formazione è adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le aree di classificazione e i profili professionali.

Al fine di ottimizzare la formazione, si vuole sviluppare un sistema più strutturato e formalizzato, ad opera dell'Ufficio Organizzazione – Gestione e sviluppo risorse umane che, nello specifico, svolge le seguenti attività:

- predisposizione del piano di interventi formativi e di sviluppo delle competenze;
- pianificazione, attivazione e gestione dei corsi di formazione destinati ai vari Servizi;

4. Interventi organizzativi a supporto

- coordinamento, monitoraggio e valutazione dei processi formativi;
- monitoraggio e gestione dei costi della formazione.

Gli interventi formativi sono rivolti al personale dirigente, agli incaricati di elevata qualificazione e al restante personale non dirigente dell'Ente.

Per i dirigenti e gli incaricati di elevata qualificazione, la formazione è finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite all'area di classificazione di appartenenza, che richiede l'esercizio di funzioni di tipo organizzativo-gestionale, oltre che tecniche. Per il restante personale la formazione è finalizzata alla trasmissione di conoscenze, all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base per lo svolgimento della propria attività lavorativa nell'unità organizzativa di appartenenza, in funzione degli obiettivi operativi.

Per interventi formativi si intendono: corsi/eventi di formazione di base, di aggiornamento, di riqualificazione, di specializzazione, di perfezionamento e di affiancamento.

L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti di questa Amministrazione senza distinzione di area di classificazione, posizione economica o profilo professionale.

La priorità di ammissione del personale ai corsi è stabilita dal dirigente e/o dal responsabile del servizio che deve assicurare la più equa rotazione del personale, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e dell'area di classificazione di appartenenza.

L'Ente intende attuare azioni formative atte a sviluppare i seguenti ambiti:

- aggiornamenti costanti e periodici in funzione delle novità normative e/o procedurali ed alle attività tecnico-specialistiche;
- eliminazione/riduzione dei gap di competenze emersi in particolari contesti lavorativi (es. nel lavoro agile);
- sviluppo delle competenze professionali di tutto il personale;
- riconversioni professionali, finalizzate a migliorare le allocazioni del personale;
- addestramento/affiancamento in caso di affidamento di nuove e diverse mansioni;
- consolidamento dell'attività di accompagnamento nel reinserimento in ambito lavorativo del personale assente per un lungo periodo per malattia o congedo/aspettativa al fine di favorirne l'aggiornamento, con anche affiancamento nello svolgimento dell'attività al rientro in servizio;
- accompagnamento dei neoassunti nel percorso di inserimento e apprendimento dei meccanismi di funzionamento dell'organizzazione, così da potere ricoprire adeguatamente la posizione assegnata;
- materie trasversali;
- materie obbligatorie per legge.

Ulteriore formazione specialistica, aggiuntiva rispetto a quella organizzata direttamente dall'Ufficio Organizzazione – Gestione e sviluppo risorse umane, è individuata nel corso dell'anno dai dirigenti/responsabili di servizio (erogata da soggetti pubblici o privati e, nella maggior parte dei casi, gratuita).

Se a pagamento, allo scopo di assicurare una razionale distribuzione delle risorse destinate alla formazione specialistica di settore e/o individuale e di contemperare le esigenze di formazione individuale

4. Interventi organizzativi a supporto

con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, le proposte di formazione sono comunicate/concordate con l'Ufficio Organizzazione – Gestione e sviluppo risorse umane.

Al fine di accompagnare la crescita professionale del personale e coadiuvare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nella pianificazione camerale, sulla base degli ambiti formativi sopra elencati, per l'anno 2024 è stata prevista la partecipazione ai seguenti interventi formativi, destinando per lo scopo una somma pari ad euro 50.000,00:

- **Azione di Sistema Camerale – Unioncamere con il supporto tecnico di Si.Camera**

Tipologia	Linee formative e focus	Incontri/Seminari	Piano Formativo obbligatorio Segretari Generali
Modalità di erogazione	webconference e/o laboratori in presenza di durata variabile in giornate e ore (anche in più moduli) fruibili in diretta/differita	webconference e/o laboratori in presenza di durata variabile in giornate e ore fruibili in diretta/differita	webconference / e-learning di durata variabile in giornate e ore (anche in più moduli)
Destinatari	tutto il personale individuato/interessato	tutto il personale individuato/interessato	Segretario Generale
Finalità	tematiche di aggiornamento normativo o tecnico-specialistico	tematiche di aggiornamento normativo o tecnico-specialistico	manageriale
Risorse	finanziato dall'Unione	finanziato dall'Unione	finanziato dall'Unione/Ente
Tempi di attuazione	conclusione di linee e focus dell'anno precedente e avvio nel corso dell'anno di nuovi eventi, di volta in volta comunicati dalla Segreteria dell'Unione	comunicazione avvio nel corso dell'anno di volta in volta dalla Segreteria dell'Unione	iniziato nel 2023

Nell'ambito dell'Azione di Sistema Camerale al momento è già stato attivato il seguente percorso formativo:

- Piano formativo Segretari Generali (già iniziato nel corso del 2023).
- **Si.Camera**

Tipologia	Astro	Pillole
Modalità di erogazione	webconference 6 ore/g fruibili in diretta o differita	webconference 3 ore/g fruibili in diretta o differita
Destinatari	tutto il personale individuato/interessato	tutto il personale individuato/interessato
Finalità	tematiche di aggiornamento normativo o tecnico-specialistico / materie trasversali	tematiche di aggiornamento normativo o tecnico-specialistico / materie trasversali
Risorse	abbonamento	abbonamento
Tempi di attuazione	da maggio a dicembre 2024	da maggio a dicembre 2024

Nei primi due mesi dell'anno si recuperano in differita i corsi dell'anno precedente.

4. Interventi organizzativi a supporto

- **Infocamere**

Tipologia	Corsi
Modalità di erogazione	webconference fruibili in diretta o differita
Destinatari	tutto il personale individuato/interessato
Finalità	tematiche di aggiornamento tecnico-specialistico
Risorse	abbonamento
Tempi di attuazione	primo / secondo semestre 2024

- **Valore PA - INPS**

Tipologia	Percorsi formativi
Modalità di erogazione	Webconference / presenza
Destinatari	tutto il personale individuato/interessato
Finalità	tematiche di aggiornamento normativo e/o tecnico-specialistico
Risorse	finanziato dall'INPS
Tempi di attuazione	primo / secondo semestre 2024

Nell'ambito di Valore PA saranno attivati percorsi formativi sulle seguenti tematiche:

- I siti web per le Amministrazioni Pubbliche: organizzazione delle pagine web e dei contenuti per una navigazione più accessibile e fluida da parte dell'utenza e bilanciamento tra le esigenze di pubblicazione con quelle di riservatezza (n. 1 partecipante);
- Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza (n. 2 partecipanti);
- Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati – sviluppo delle banche dati di interesse nazionale – sistemi di autenticazione in rete – Big data management (n. 2 partecipanti).

- **Syllabus**

Tipologia	Percorsi formativi
Modalità di erogazione	Webconference / presenza
Destinatari	tutto il personale individuato/interessato
Finalità	tematiche di aggiornamento tecnico-specialistico e informatico
Risorse	finanziato dal Ministero

4. Interventi organizzativi a supporto

Tipologia	Percorsi formativi
Tempi di attuazione	primo / secondo semestre 2024

Sono attivati percorsi formativi su cinque aree tematiche:

- Dati, informazioni e documenti informatici (Gestire dati, informazioni e contenuti digitali; Produrre, valutare e gestire documenti informatici; Conoscere gli Open Data);
- Comunicazione e condivisione (Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione; Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA);
- Sicurezza (Proteggere i dispositivi; Proteggere i dati personali e la privacy);
- Servizi on-line (Conoscere l'identità digitale; Erogare servizi on-line);
- Trasformazione digitale (Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale; Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale).

La partecipazione è lasciata all'iniziativa del singolo dipendente sulla base del percorso formativo personalizzato proposto dalla piattaforma a seguito della compilazione del test di autovalutazione.

• IFOA – Istituto Formazione Operatori Aziendali

Tipologia	Corso “Nuovo Codice degli Appalti”
Modalità di erogazione	presenza
Destinatari	Dirigente/Incaricati di elevata qualificazione/Istruttori interessati
Finalità	Aggiornamento tecnico normativo sul nuovo codice degli appalti
Risorse	finanziato dall'Ente
Tempi di attuazione	n. 2 giornate per un totale di 12 ore, iniziato alla fine del 2023, si conclude a gennaio 2024

Particolare attenzione nel corso del 2024, proseguendo nel triennio di riferimento, sarà la formazione relativa allo sviluppo trasversale delle competenze digitali e del lavoro a distanza, della comunicazione interna ed esterna, in materia di anticorruzione/trasparenza e sull'utilizzo di nuovi sistemi innovativi per la semplificazione amministrativa.

Inoltre, essendo stata adottata una nuova struttura organizzativa, sarà attivato il necessario addestramento/affiancamento in caso di affidamento di nuove e diverse mansioni.

Infine, relativamente alla formazione obbligatoria per legge, si effettueranno aggiornamenti sulla sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 tempo per tempo vigente.