PIANO DI FORMAZIONE

- PROGETTO "ENERGIE IN COMUNE: INNOVAZIONE SOCIALE E NUOVO PERSONALE NELLA PA" -

Milano, Giugno 2022

OBIETTIVO FORMATIVO GENERALE

Il progetto *"Energie in Comune: Innovazione Sociale e Nuovo Personale nella PA"* è volto a innovare i sistemi di selezione del personale negli Enti locali. Questo percorso implica un significativo cambiamento organizzativo che necessita di un forte supporto formativo. Il progetto infatti attua modalità innovative che modificano le procedure concorsuali sia in termini di contenuto (profili professionali di competenze), sia in termini di supporti informativi, sia in termini organizzativi (applicazione di concorsi svolti in forma associata secondo la logica dell'art. 3 del decreto 80), sia in termini giuridici (modifiche normative).

L'obiettivo del percorso formativo è quello di favorire l'adozione e la diffusione delle innovazioni organizzative introdotte dal progetto, rafforzare le competenze del personale che si occupa di risorse umane dotando i partecipanti delle competenze necessarie per affrontare le nuove procedure concorsuali con piena consapevolezza usufruendo al meglio del nuovo sistema concorsuale basato su concorsi "associati" e con applicazione dell'art. 3 del D.Lgs. 80/21, attivando procedure di selezione che siano efficaci, celeri ed economiche.

La formazione sarà erogata da un pool di esperti, docenti universitari e professionisti in costante rapporto con gli Enti territoriali, che avranno il compito di condividere i contenuti del percorso con i referenti dei singoli comuni aderenti all'iniziativa. Tutte le sessioni saranno erogate attraverso *webinar* ad eccezion fatta per le sessioni collaborative previste nel modulo 5, le quali si svolgeranno in presenza.

CONTENUTI FORMATIVI

Modulo "Le risorse umane e lo sviluppo delle competenze"

Il presente modulo ha come obiettivo quello di offrire una panoramica sul ciclo di selezione e sviluppo delle risorse umane all'interno della PA, con particolare attenzione ai processi di reclutamento e selezione negli Enti locali. Il modulo è articolato su 10 sessioni, come di seguito riportato:

Sessione 1: QUADRO NORMATIVO IN MATERIA DI RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

Argomenti:

- ✓ L'evoluzione normativa e giurisprudenziale in tema di concorsi pubblici;
- ✓ Assunzioni a tempo indeterminato, determinato, per mobilità e attraverso contratti di lavoro privatistici (ex art.110 tuel).

Sessione 2: IL PIANO DEI FABBISOGNI

Argomenti:

- ✓ Piano del Fabbisogno;
- ✓ Sostenibilità finanziaria dell'Ente e vincoli alle assunzioni.

Sessione 3: IL PIANO DEI FABBISOGNI & I PROFILI DI COMPETENZA

Argomenti:

- ✓ Profili professionali e profili di competenza: Differenze e opportunità;
- ✓ Competenze effettive vs competenze desiderate: analisi dei *gap* e implicazioni organizzative;
- ✓ Definizione dei profili adeguati tramite l'approccio "per competenze".

Sessione 4: STESURA E PUBBLICAZIONE DEL BANDO DI CONCORSO

Argomenti:

- ✓ Dalla definizione dei fabbisogni al bando secondo la logica di gestione e sviluppo delle competenze;
- ✓ Pubblicazione su BURL e Gazzetta Ufficiale.

Sessione 5: GLI STRUMENTI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Argomenti:

- ✓ L'organizzazione delle procedure concorsuali: metodologie e sistemi per la gestione delle selezioni;
- ✓ Possibili cambiamenti delle prove concorsuali non solo in termini giuridici, ma soprattutto di contenuto che in termini organizzativi;
- ✓ Selezione dei profili adeguati e la progettazione delle prove;
- ✓ I colloqui di selezione: diverse tipologie e modalità di attuazione.

Sessione 6: L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E LA SUA GESTIONE

Argomenti:

- ✓ Analisi della situazione dei servizi dell'Ente;
- ✓ Coordinamento con i diversi componenti di Giunta;
- ✓ Confronto con le figure apicali dell'Ente per la definizione delle competenze necessarie al miglioramento dei servizi resi alla cittadinanza.

Sessione 7: SISTEMI E STRUMENTI PER L'INSERIMENTO DEL PERSONALE NELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Argomenti:

- ✓ Piano di formazione per i nuovi assunti (corso di primo ingresso);
- ✓ Formazione verticale ed orizzontale;
- ✓ Periodo di prova e conferma definitiva;
- ✓ Inserimento nel Piano della Performance di Ente e di Settore/Servizio.

Sessione 8: CCNL E LA POSSIBILITA' DI RICONOSCERE IL MERITO

Argomenti:

- ✓ Il CCNL Enti locali;
- ✓ Retribuzione fissa e retribuzione accessoria;
- ✓ Obiettivi collettivi ed individuali;
- ✓ Programmazione delle fasi e della tempistica.

Sessione 9: PROGRESSIONI DI CARRIERA E RESPONSABILITA'

Argomenti:

- ✓ Profili, qualifiche e categorie di appartenenza;
- ✓ Attribuzioni delle competenze e delle responsabilità;
- ✓ Le progressioni verticali e orizzontali.

Sessione 10: LIMITI E OPPORTUNITA' PER LE ASSUNZIONI DEL PERSONALE

Argomenti:

- ✓ Assunzioni dall'esterno, mobilità in ingresso e progressioni verticali per il personale interno;
- ✓ L'organizzazione dell'ufficio concorsi in ottica associata;
- ✓ Lettura ANCI dei nuovi limiti, degli indicatori e delle prescrizioni in vigore;
- ✓ Assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- ✓ Conversione in legge del decreto "mille-proroghe" 2022: le novità normative in materia di personale.

Modulo "Gli Argomenti più attuali nella Pubblica Amministrazione"

Il secondo modulo del presente corso ha come obiettivo quello di aggiornare i dipendenti che si occupano di selezione e sviluppo delle risorse umane sulle tematiche e sui trend in corso nella Pubblica Amministrazione. La sessione 2 *"I nuovi orizzonti contrattuali"* potrà essere scomposta in più sessioni, tenendo in considerazione gli sviluppi normativi in materia di contratti per il pubblico impiego. Il presente modulo è articolato in 2 sessioni:

Sessione 1: IL LAVORO A DISTANZA E LE RELATIVE IMPLICAZIONI ORGANIZZATIVE

Argomenti:

- ✓ Digitalizzazione spinta e necessità di analizzare i procedimenti gestiti;
- ✓ Cambiamento del rapporto spazio-tempo nello svolgimento dell'attività lavorativa (Smart-Working);
- ✓ Evoluzione organizzativa del lavoro in presenza e del rapporto con la cittadinanza.

Sessione 2: I NUOVI ORIZZONTI CONTRATTUALI

Argomenti:

- ✓ Una legislazione molto ricca ma ancora poco coordinata;
- ✓ Nuovi indirizzi per la stagione contrattuale CCNL 2019-2021;
- ✓ Istituti contrattuali da perfezionare;
- ✓ Ridisegnare il ruolo del datore di lavoro.

Modulo "La performance organizzativa di un Ente e la performance individuale dei suoi dipendenti"

L'obiettivo del terzo modulo formativo consiste nel trasferire competenze inerenti alla valutazione delle *performance* organizzative mettendole in relazione con quelle individuali dei singoli dipendenti. Infatti, la capacità di valutare il livello produttivo di un'organizzazione, a maggior ragione se di natura pubblica, consente ad amministratori, segretari e dirigenti, nonché a tutti i livelli di responsabilità presenti nelle varie strutture, di assumere orientamenti e decisioni in grado di fare la differenza e di dare un'effettiva risposta alle nostre collettività presenti sui territori. Il presente modulo contiene i seguenti argomenti:

Sessione 1: SBLOCCARE IL CAPITALE INNOVATIVO NELLA PA – LA GESTIONE PER COMPETENZE

Argomenti:

- ✓ Il livello espresso da ogni singolo lavoratore;
- ✓ Competenze organizzative e competenze tecniche;
- ✓ I profili professionali e la necessità di un loro rinnovamento;
- ✓ Le convergenze con le linee programmatiche approvate dal nuovo Ministro per la Funzione Pubblica.

Sessione 2: EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO SULLA PERFORMANCE DELLA PA E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Argomenti:

- ✓ Evoluzione normativa in materia di *performance* del pubblico impiego;
- ✓ La definizione di indicatori qualitativi e quantitativi per la definizione del sistema di *performance* dell'Ente.

Sessione 3: LA PERFORMANCE COLLETTIVA E LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Argomenti:

- ✓ Valutare la *performance* di organizzazioni pubbliche;
- ✓ Valutare la *performance* di operatori della pubblica amministrazione;
- ✓ La correlazione fra *performance* organizzativa e *performance* individuale.

Sessione 4: LA PROGETTAZIONE DEL SISTEMA DI RETRIBUZIONE VARIABILE

Argomenti:

- ✓ Incrementare la *performance* attraverso l'analisi dei fattori motivanti;
- ✓ La distribuzione delle risorse incentivanti e il ruolo della retribuzione variabile;
- ✓ I vari modelli applicati riguardanti la premialità dei dipendenti e le loro progressioni di carriera.

Modulo "Pianificazione e monitoraggio dei processi di innovazione organizzativa delle PA"

Ogni amministrazione è tenuta a presentare il Piano Integrato per la Nuova Amministrazione, un documento di programmazione unico che accorperà, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione. Restano esclusi dall'unificazione soltanto i documenti di carattere finanziario. Una grande semplificazione e visione integrata dei progressi delle amministrazioni. Una sorta di "mappatura" del cambiamento che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR. In Conferenza Unificata sarà approvata un'intesa sul modello standard di "Piano" e su un format semplificato per i Comuni sotto i 50 dipendenti.

Il PNRR ha apportato innovazioni nell'ambito del reclutamento, non solo per quanto riguarda i limiti assunzionali imposti alle PA locali, ma anche per quanto concerne gli strumenti informatici a disposizione di chi si occupa di reclutamento e selezione all'interno degli Enti locali, infatti secondo quanto previsto dall'ultimo decreto per l'attuazione del PNRR, il portale del reclutamento sviluppato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (InPA), diventerà obbligatorio per tutte le amministrazioni locali, previa intesa in Conferenza Unificata.

L'obiettivo del presente modulo consiste nell'esplorare le innovazioni sopracitate.

Sessione 1: IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE (PIAO) – COME REDIGERLO

Argomenti:

- ✓ Piano Integrato di Attività e Organizzazione per la Nuova Amministrazione (PIAO);
- ✓ Cosa sostituisce il Piano Integrato di Attività e di organizzazione e come redigerlo.

Sessione 2: LE INNOVAZIONI IN MATERIA DI RECLUTAMENTO NEL PNRR

Argomenti:

- ✓ Innovazioni in materia di reclutamento del personale nel PNRR: Il portale InPA;
- ✓ Il Fondo per le assunzioni a tempo determinato di figure professionali necessarie per i progetti PNRR nei Comuni fino a 5.000 abitanti.

Esercitazioni

Oltre a conoscenze teoriche, il presente corso cerca di trasferire competenze in materia di risorse umane direttamente applicabili. Proprio per questa ragione, il corso di formazione si chiuderà con tre esercitazioni pratiche, che consentiranno l'applicazione diretta delle conoscenze trasmesse nel corso dei diversi moduli. Le esercitazioni si svolgeranno in presenza e saranno riservate alle PA pilota aderenti al progetto, inoltre si prevede di suddividere le PA pilota in due gruppi (Comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti e Comuni con popolazione superiore a 10.000 abitanti) in modo da facilitare l'organizzazione delle sessioni. Le esercitazioni sono articolate come segue:

Sessione 1: PROGETTAZIONE DI UN ASSETTO ORGANIZZATIVO TEORICO/OTTIMALE

Argomenti:

- ✓ I partecipanti verranno suddivisi in gruppi, e sulla base di quanto appreso durante le precedenti lezioni, saranno chiamati a progettare un assetto organizzativo flessibile che riesca ad adattarsi alla dinamicità del contesto che circonda gli Enti locali.

Sessione 2: DEFINIZIONE DI UN PIANO ANNUALE DEGLI OBIETTIVI ASSESSORILI E "SPLIT" SU OBIETTIVI DI STRUTTURA, DI SERVIZIO E INDIVIDUALI (DIRIGENZIALI E NON)

Argomenti:

- ✓ I partecipanti saranno chiamati a definire un piano di *performance management* basato sule diverse dimensioni di performance analizzate nel corso del terzo modulo formativo.

Sessione 3: INDIVIDUAZIONE DI NUOVE PROFESSIONALITÀ DA RECUPERARE DAL MONDO/MERCATO SCOLASTICO E DEL LAVORO

Argomenti:

- ✓ I partecipanti dovranno identificare le competenze strategiche richieste ad un Ente, protagonista di un *business game,* e identificare le metodologie più idonee per reclutare tali figure.

REALIZZATO CON IL SOSTEGNO DI
UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo
Regione Lombardia
fse
POR FSE 2014-2020 / OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE