



Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili

**DIPARTIMENTO PER LE OPERE PUBBLICHE, LE POLITICHE ABITATIVE E URBANE,
LE INFRASTRUTTURE IDRICHE E LE RISORSE UMANE E STRUMENTALI**

**DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEL BILANCIO, DEGLI AFFARI GENERALI
E DELLA GESTIONE SOSTENIBILE DEL MINISTERO**

Divisione 2 – Gestione e sviluppo delle risorse umane

Piano triennale per la formazione 2022-2024

Il presente **Piano Triennale della Formazione 2022 - 2024** è redatto in applicazione delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n.70 sul “*Riordino del Sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione*”. Costituisce il principale strumento di programmazione e di governo della formazione del personale, nel quale vengono rappresentate, così come previsto dall’art.8, comma 2, del citato DPR, le esigenze formative per il prossimo triennio. Vi si delineano, inoltre, le esigenze programmatiche e di sviluppo che si intendono perseguire nell’ambito della formazione del personale del *Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili*” (nel seguito, “MIMS”).

Il MIMS è stato riorganizzato con regolamento emanato con D.P.C.M. 23 dicembre 2020 n.190, successivamente modificato dall’articolo 5 del decreto-legge del 1° marzo 2021 n. 22, convertito dalla legge 22 aprile 2021 n. 55, dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 giugno 2021 n. 115, e dal decreto ministeriale 30 novembre 2021 n. 481.

Il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili per l’espletamento dei compiti ad esso demandati, è articolato, a livello centrale in tre Dipartimenti:

- *Dipartimento per la programmazione strategica, i sistemi infrastrutturali, di trasporto a rete, informativi e statistici;*
- *Dipartimento per la mobilità sostenibile;*
- *Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali.*

I tre Dipartimenti assicurano l’esercizio delle funzioni con le competenze stabilite dal D.P.C.M. 23 dicembre 2020, n. 190 e dal successivo D.P.C.M. 24 giugno 2021, n. 115.

A livello centrale, i tre Dipartimenti, si articolano in quattordici direzioni generali; a livello decentrato e periferico, sono funzionalmente dipendenti:

- dal Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali, sette *Provveditorati interregionali per le opere pubbliche;*
- dal Dipartimento per la mobilità sostenibile, quattro *Direzioni generali territoriali.*

Nell’ambito del *Dipartimento per la mobilità sostenibile*, inoltre, opera il *Comitato Centrale per l’Albo Nazionale degli Autotrasportatori*, il quale esercita le funzioni di competenza, in conformità a quanto previsto dal d.lgs 21 novembre 2005, n. 284.

A supporto delle attività trasversali in ciascun Dipartimento è istituito un ufficio di staff di livello dirigenziale non generale denominato Ufficio di Coordinamento.

Nell’assetto organizzativo del Ministero sono, altresì, incardinati:

- il **Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici**, avente funzioni di competenza previste dal D.P.C.M. 23 dicembre 2020, n. 190, massimo organo tecnico consultivo dello Stato in materia di lavori pubblici, dotato di piena autonomia organizzativa e funzionale, ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 2006, n.204 ed articolato in tre sezioni distinte per materie e compiti.
- il **Comando generale del Corpo delle Capitanerie di porto**, avente funzioni di competenza del Ministero nelle materie previste dal D.P.C.M. 23 dicembre 2020, n. 190, svolge, in

sede decentrata, le attribuzioni previste dal *Codice della Navigazione* e dalle altre leggi speciali, nelle materie di competenza del *Dipartimento per la mobilità sostenibile* che esercita il relativo coordinamento funzionale.

I tre *Dipartimenti*, unitamente, al *Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici* e al *Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto* costituiscono i Centri di Responsabilità amministrativa del Ministero.

Sono altresì inseriti nell'organizzazione del Ministero:

- la Struttura Tecnica di missione per l'indirizzo strategico, lo sviluppo delle infrastrutture e l'alta sorveglianza;
- il Servizio per l'Alta sorveglianza sulle grandi opere (SASGO)
- la Direzione Centrale della Mobilitazione e dei Trasporti
- la Direzione Generale per le investigazioni ferroviarie e marittime (DIGIFEMA)
- l'Ufficio di controllo interno e gestione dei rischi
- la Commissione Nazionale per il Dibattito Pubblico (CNDP)
- il Centro per l'innovazione e la sostenibilità in materia di infrastrutture e mobilità (CISMI)
- l'Unità di missione del MIMS per il monitoraggio del PNRR in coerenza con le disposizioni relative all'attuazione del Piano
- la Consulta per le politiche delle infrastrutture e della mobilità sostenibili

Per ulteriori approfondimenti circa i compiti e l'organizzazione del Ministero si rimanda al sito istituzionale www.mit.gov.it, sezione "[Amministrazione Trasparente - Organizzazione](#)".

La dotazione organica al 31 dicembre 2021 è la seguente:

- ❖ 37 dirigenti di prima fascia
- ❖ 159 dirigenti di seconda fascia
- ❖ 6182 unità di personale non dirigenziale

MANDATO ISTITUZIONALE

Il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili svolge le funzioni e i compiti di spettanza statale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, nelle seguenti aree funzionali:

- a) programmazione, finanziamento, realizzazione e gestione delle reti infrastrutturali di interesse nazionale, ivi comprese le reti elettriche, idrauliche e acquedottistiche, e delle altre opere pubbliche di competenza dello Stato, ad eccezione di quelle in materia di difesa; qualificazione degli esecutori di lavori pubblici; costruzioni nelle zone sismiche;
- b) edilizia residenziale; aree urbane;
- c) navigazione e trasporto marittimo; vigilanza sui porti; demanio marittimo; sicurezza della navigazione e trasporto nelle acque interne; programmazione, previa intesa con le regioni interessate, del sistema idroviario padano-veneto; aviazione civile e trasporto aereo;

- d) trasporto terrestre, circolazione dei veicoli e sicurezza dei trasporti terrestri;
- e) sicurezza e regolazione tecnica, salvo quanto disposto da leggi e regolamenti, concernenti le competenze disciplinate dagli articoli 41 e 42, comma 1, del d.lgs n.300/1999, ivi comprese le espropriazioni;
- f) pianificazione delle reti, della logistica e dei nodi infrastrutturali di interesse nazionale, realizzazione delle opere corrispondenti e valutazione dei relativi interventi;
- g) politiche dell'edilizia concernenti anche il sistema delle città e delle aree metropolitane.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici e i connessi obiettivi operativi da realizzare per l'anno 2022 si ispirano e trovano attuazione nell'ambito di una visione globale che pone lo sviluppo sostenibile del Paese al centro delle politiche pubbliche e delle azioni delle pubbliche amministrazioni, anche al fine di stimolare la ripresa economica e sociale dopo la crisi indotta dalla pandemia da COVID-19.

Il processo di programmazione strategica ha avuto inizio con l'adozione dell'Atto di indirizzo ministeriale D.M. 15 giugno 2021 n. 253 concernente l'individuazione delle seguenti priorità politiche da realizzarsi nel 2022, così come integrate e modificate alla luce dei provvedimenti dell'attuale Governo;

- a) Priorità politica 1 - *Aumento della sicurezza delle infrastrutture, della mobilità e delle persone.*
- b) Priorità politica 2 - *Sviluppo di infrastrutture sostenibili e resilienti, anche per tenere conto dei cambiamenti climatici.*
- c) Priorità politica 3 - *Aumento dell'efficienza e della sostenibilità del sistema dei trasporti.*
- d) Priorità politica 4 - *Miglioramento dell'efficacia dell'azione del Ministero e gestione sostenibili delle sue strutture.*

Gli obiettivi strategici sono stati assegnati ai titolari dei Centri di responsabilità con direttiva ministeriale 10 gennaio 2022, n.3, inoltrata alla Corte dei conti, ai fini della registrazione a norma della legge 14 gennaio 1994, n. 20, e successive modificazioni.

In particolare, il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 dicembre 2020, n. 190, come modificato dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 giugno 2021, n. 115, ha individuato quali Centri di responsabilità amministrativa le seguenti strutture:

- Dipartimento per la programmazione strategica, i sistemi infrastrutturali, di trasporto a rete, informativi e statistici;
- Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali;
- Dipartimento per la mobilità sostenibile;
- Consiglio superiore dei lavori pubblici;
- Comando generale del Corpo delle Capitanerie di porto.

IL QUADRO NORMATIVO E FINANZIARIO DI RIFERIMENTO

In base all'articolo 1 del DPR 16 aprile 2013, n.70, Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici si rivolgono prioritariamente alle Scuole del Sistema unico (*Scuola Nazionale per l'Amministrazione, come sopra già ricordata*) per la formazione del proprio personale. L'articolo 10 prevede che i corsi e le attività inserite nel Programma triennale della SNA destinati alle amministrazioni statali anche a ordinamento autonomo e agli enti pubblici non economici non comportano, di regola, costi a carico di tali amministrazioni ed enti.

L'articolo 11 del DPR 16 aprile 2013, n.70, prevede anche che le attività di formazione possano rivolgersi direttamente, previo nulla osta del Comitato SNA, a soggetti pubblici o privati esterni al Sistema unico soltanto qualora l'esigenza formativa specifica non possa essere soddisfatta nell'ambito della formazione gratuita inserita nel Programma triennale SNA e l'offerta del soggetto esterno risulti più conveniente e vantaggiosa delle attività di formazione con oneri a carico degli enti richiedenti inserite nella medesima programmazione triennale.

In particolare, le esigenze formative saranno soddisfatte attraverso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, ovvero qualora si tratti di corsi non compresi nell'offerta della Scuola o non attivabili dalla SNA, attraverso il ricorso al mercato, nel rispetto della vigente disciplina normativa del codice degli appalti, mediante l'utilizzo delle risorse disponibili nei pertinenti capitoli di spesa.

Con riferimento alla formazione decentrata organizzata dai Provveditorati e dalle Direzioni Generali Territoriali, si evidenzia che la stessa deve porsi in linea di continuità con quanto previsto nel presente piano tenendo in debita considerazione le risorse disponibili nei capitoli di spesa destinati alla formazione.

Si evidenzia che le spese per l'attività di formazione rientrano tra quelle soggette ai cd "tetti di spesa" ai sensi dell'articolo 6 comma 13 del DL 31 maggio 2010, n.78 convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come modificato, successivamente, dall'art.1, comma 303, lett. b), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1° gennaio 2017 recante: *"A decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti, per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009. Le predette amministrazioni svolgono prioritariamente l'attività di formazione tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione ovvero tramite i propri organismi di formazione. Gli atti e i contratti posti in essere in violazione della disposizione contenuta nel primo periodo del presente comma costituiscono illecito disciplinare e determinano responsabilità erariale. La disposizione di cui al presente comma non si applica all'attività di formazione effettuata dalle Forze armate, dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco e dalle Forze di Polizia tramite i propri organismi di formazione, nonché dalle università"*.

Per l'anno 2022, i capitoli di bilancio a cui sono destinate le risorse finanziarie per le spese dedicate alla formazione, compresi i capitoli e piani gestionali relativi alle spese a carattere strumentale che sono di prassi affidati in regime di gestione unificata alla Direzione Generale del personale, del bilancio, degli affari generali e della gestione sostenibile sono i seguenti:

- Cap. 1256 p.g. 1 - C.d.R. 2 assegnato al Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali: “*Spese per l’attuazione di corsi di preparazione, formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale*” con uno stanziamento iniziale di **€. 107.265,00** in termini di competenza e di cassa;

In regime di gestione unificata:

- Cap. 1270 p.g.1 – C.d.R. 2 assegnato al Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali, “*Fondo destinato all’aggiornamento del Responsabile Unico del Procedimento (RUP)*” con uno stanziamento iniziale di **€ 2.000.000,00** in termini di competenza e di cassa;

- Cap. 1208 p.g. 7 – C.d.R 2 assegnato al Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali, “*Spese per l’attuazione di corsi di preparazione, formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale*” privo di stanziamento iniziale in termini di competenza che di cassa;

- Cap. 1210 p.g. 7 – C.d.R. 2 assegnato al Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali “*Spese per l’attuazione di corsi di preparazione, formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale*” privo di stanziamento iniziale in termini di competenza e di cassa;

- Cap. 1609 p.g. 5 – C.d.R. 2 assegnato al Dipartimento per le opere pubbliche, le politiche abitative e urbane, le infrastrutture idriche e le risorse umane e strumentali “*Spese per l’attuazione di corsi di preparazione, formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale*” privo di stanziamento iniziale in termini di competenza e di cassa;

- Cap. 1650 p.g. 8 – C.d.R. 3 assegnato al Dipartimento per la mobilità sostenibile privo di stanziamento iniziale “*Spese per l’attuazione di corsi di preparazione, formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale*” privo di stanziamento iniziale in termini di competenza e di cassa;

- Cap. 2941 p.g. 4 – C.d.R 5 assegnato al Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici “*Spese per l’attuazione di corsi di preparazione, formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale*” privo di stanziamento iniziale in termini di competenza e di cassa;

LA PROGETTAZIONE DELLA FORMAZIONE

In coerenza con gli obiettivi strategici individuati nell’Atto di indirizzo del D.M. n. 253 del 15 giugno 2021 e ai fini dell’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la Direzione Generale del personale, del bilancio, degli affari generali e della gestione sostenibile del Ministero deputata istituzionalmente a promuovere e curare la formazione e l’aggiornamento del personale, con il presente Piano della formazione 2022-2024 mira a un duplice obiettivo strategico quale lo sviluppo, il rafforzamento e la valorizzazione delle competenze del personale e, in parallelo, lo stimolo al cambiamento culturale in atto presso la P.A..

Tale esigenza è evidentemente figlia degli importanti processi di trasformazione che stanno caratterizzando società, ambiente ed economia (*cambiamenti climatici, transizione al digitale, temi dell’energia*), ed è necessario, per dare risposta, che la macchina amministrativa sia modernizzata, non solo nei processi e nella competenza di merito, ma anche nella mentalità e nell’approccio. Che i tempi siano maturi, lo dimostra il recentissimo *Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA*, che pone come priorità la necessità di rifondare la PA su valori quali

trasparenza, responsabilità, semplificazione e, in primo luogo, crescita delle persone che operano nelle Istituzioni.

Questo ragionamento vale in particolare per il MIMS che, da sempre, è un Ministero la cui azione è di grande impatto per la vita economica e sociale, avendo competenze per la realizzazione delle grandi infrastrutture (*non solo di trasporto*), e in servizi di dettaglio al singolo cittadino, come il rilascio della patente di guida.

A questa, per così dire, ordinaria amministrazione, si aggiunge oggi la ancor più sfidante esigenza di gestire al meglio le opportunità offerte dal PNRR, non a caso accompagnato da una politica di assunzione di forze fresche che possano meglio conformarsi ad un paradigma che pone il concetto di sostenibilità alla base della visione strategica del Ministero e reca con sé l'esigenza di un profondo cambiamento della cultura organizzativa, degli stili di *management* e delle competenze di tutti i dipendenti.

Proprio a partire da queste nuove risorse l'obiettivo della Direzione del personale sarà quello di accompagnarle efficacemente fin dal loro ingresso e di seguirne l'inserimento nelle strutture di appartenenza, offrendo un supporto concreto sia ai lavoratori che ai responsabili degli uffici.

A tale scopo la Direzione sta studiando un sistema di *onboarding* da iniziare prima ancora che la risorsa prenda servizio, con l'istituzionalizzazione di riunioni propedeutiche all'assegnazione del personale tra funzionari della Direzione assegnataria e l'individuazione di un *mentor* da nominare nell'ambito dell'ufficio (*per uno o più nuovi assunti*). Le riunioni avranno l'obiettivo di stilare un piano di inserimento definendo le informazioni e le attività da svolgere nelle prime settimane dal neoassunto e individuare chi lo affiancherà e svolgerà l'attività di *training*.

Verranno inoltre fornite al nuovo dipendente e al dirigente della struttura delle schede di valutazione reciproca che dovranno accompagnare la relazione finale al compimento del periodo di prova, oggi, di fatto, consistente in una mera dichiarazione da parte del dirigente dello scadere del termine previsto dal CCNL.

Al fine di accompagnare la dirigenza verso il nuovo approccio alla gestione del personale la Direzione organizzerà brevi incontri formativi su piattaforme digitali illustrando novità normative e contrattuali, piani di formazione del personale, sistemi di valutazione della performance e proposte concrete per la prevenzione della corruzione. Tali attività formative potranno essere gestite direttamente dai dirigenti della Direzione o delle Direzioni competenti (*OIV, Servizio di Controllo Interno*) ed avranno lo scopo di agevolare la lettura delle circolari, delle disposizioni normative, organizzative e contrattuali, dei piani triennali che l'Amministrazione produce ogni anno, ma soprattutto serviranno a condividere difficoltà e proposte. In pratica percorsi che agevolino una "*comunicazione efficace*", oggi del tutto assente nell'organizzazione.

Sotto il profilo dello stimolo al nuovo approccio metodologico e culturale, il nuovo Piano di formazione svilupperà diversi percorsi che partiranno dalla dirigenza di I e II fascia per arrivare a tutti i dipendenti delle aree.

DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI:

- Accrescere la consapevolezza che la prima sfida di un dirigente è quella della creazione di una squadra:
 - *Team building*
 - *Team coaching*

- Fornire gli strumenti per comprendere che il processo di valutazione del personale non è un esercizio matematico per far tornare il risultato, ma un momento di incontro e di conoscenza necessario a scoprire il potenziale dei propri collaboratori e incentivarne le capacità e competenze. Essere costretti a differenziare le valutazioni solo per non perdere punti non ha funzionato perché l'Amministrazione non è riuscita ad assistere la dirigenza e a far comprendere il significato del processo di valutazione immaginato:
 - Valutazione del potenziale
 - Valutazione della performance
- Creare/conservare il senso di appartenenza. Negli ultimi anni il MIMS ha “*subito*” numerosi processi di riorganizzazione, attraverso accorpamenti di Amministrazioni, trasferimenti di funzioni da altri Enti e Società, riduzione di direzioni e uffici. Tutto il personale, per primi i dirigenti, si sono sentiti spesso defraudati della propria identità. La nuova organizzazione può essere un'occasione per coinvolgere tutta la dirigenza in un percorso di *change management* supportando il processo di cambiamento:
 - *Change Leader*
 - Percorsi individuali *Coaching*
 - Percorsi olistici

PERSONALE PNRR

- Coinvolgere il personale, assunto a tempo determinato, condividendo *mission e vision*, prospettive di crescita e sviluppo:
 - Mini Induction

FUNZIONARI E PERSONALE NEO ASSUNTO

- Favorire l'inserimento, coinvolgere le nuove risorse sui valori dell'amministrazione e sui nuovi obiettivi, dare prospettive di crescita, sviluppare lo spirito di squadra:
 - *Induction*
 - Intelligenza emotiva
 - *Team coaching*
 - *Team building*

Ovviamente, il Piano di formazione che parte dal 2022 mantiene una porzione rappresentata dal tradizionale approfondimento “*di merito*” delle tematiche tecnico-amministrative, in questo ricorrendo, come doveroso, al catalogo della Scuola nazionale dell'Amministrazione (*SNA*) e, in caso di particolari esigenze, a percorsi formativi personalizzati. Quindi nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento e di rinnovamento della Pubblica Amministrazione, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono, un primo passo sarà quello di correlare il Piano Formativo 2022-2024 al piano dei fabbisogni del personale anche in base ai compiti istituzionali e alle diverse professionalità, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire, a tale scopo gli interventi formativi saranno mirati alle distinte classi di destinatari:

- il personale specificatamente assunto per il PNRR
- il personale assunto in base al Piano triennale dei fabbisogni

- il personale in servizio
- la dirigenza

Personale assunto per il PNRR:

ai sensi del D.L. 80 del 2021 sono state assegnate e assunte nel MIMS 50 unità di personale professionista al fine di supportare l'Amministrazione nelle attività di programmazione, monitoraggio e rendicontazione del PNRR (*allo stato assunte n.42*); i 50 professionisti sono stati reclutati su quattro profili (*economico, giuridico, statistico matematico, ingegneristico, ingegneristico gestionale e informatico*) e dal 10 gennaio u.s. i 42 assunti hanno iniziato il percorso di formazione curato nei contenuti e negli aspetti organizzativi dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Il percorso prevede 12 moduli formativi e quattro laboratori che hanno l'obiettivo di simulare i processi e le interazioni che i professionisti dovranno affrontare nell'operatività quotidiana;

Il percorso formativo specialistico dedicato prevede le seguenti aree tematiche:

Innovazione e digitalizzazione della PA – Trasformazione digitale – Contratti pubblici – Internazionalizzazione UE - Economia, bilancio e contabilità.

Personale assunto in base al piano triennale dei fabbisogni:

i neoassunti nell'immediato (n. 210 funzionari amministrativi – contabili e n.120 ingegneri) verranno avviati a percorsi formativi dedicati in particolare ad una formazione *in house* su organizzazione e funzionamento del MIMS, e poi affidati a *personal tutor* nelle strutture di destinazione.

In seguito, parteciperanno, ai corsi previsti dal Piano della formazione come tutto il personale in servizio.

Personale in servizio:

la prospettiva di sostenere l'attuazione degli obiettivi assegnati alle differenti strutture in cui si articola l'Amministrazione impone la necessità di progettare un piano formativo articolato in macro- aree, dettagliato in percorsi e corsi di formazione mirati all'apprendimento di nuove competenze (*reskilling*) e all'aggiornamento di quelle possedute sia esse tecniche, organizzative e manageriali che le transizioni amministrativa e digitale richiedono di acquisire; su queste basi il presente Piano formativo sarà attuato prevalentemente in stretta collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, (nel seguito, "SNA") e d'intesa con le innovative opportunità rese disponibili dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

La Dirigenza:

il supporto formativo alla dirigenza, tenuto conto delle nuove sfide poste dalle profonde trasformazioni, digitali e non, punterà a una formazione continua centrata sugli aspetti manageriali della dirigenza e sullo sviluppo di uno stile di leadership orientato al raggiungimento di performance più efficaci; l'esperienza condotta a novembre 2021 per 35 dirigenti di prima fascia sul Team Building Sustainability Leadership sarà riproposta nel 2022 per consolidare l'interessante iniziativa; Per i dirigenti neoassunti, d'intesa con la SNA sono previsti percorsi formativi di *formazione iniziale* che hanno l'obiettivo di fornire ai partecipanti competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che ricopriranno nell'ambito della propria amministrazione.

Nello sviluppo e nella definizione delle modalità di erogazione delle attività di formazione, risulterà di supporto la funzione di coordinamento cui sono chiamati i referenti per la formazione;

difatti, nell'ambito della ricognizione dei fabbisogni formativi, è stata richiesta l'indicazione di un referente per ogni direzione centrale e decentrata.

Con l'obiettivo di rispondere all'esigenza specificatamente espressa dalle numerose Strutture di sviluppare e consolidare le competenze del personale e di formare le nuove risorse, l'ufficio formazione nel corso dell'anno 2022 avrà cura di sensibilizzare e promuovere le programmazioni didattiche dell'offerta formativa della Scuola attraverso la diramazione sulla posta istituzionale e la pubblicazione sulla Intranet del Ministero.

Si continueranno a utilizzare tutte le opportunità di canali digitali per l'erogazione dei corsi di formazione a distanza quali *webinar*, video-lezioni e piattaforme di apprendimento digitale incentivando allo stesso tempo, ove possibile, la modalità *blended* (parte *e-learning* e parte in presenza) per tornare a favorire confronti e comunicazioni dirette anche tra Amministrazioni diverse; peraltro, constatata una maggiore e più agevole partecipazione ai corsi da parte del personale soprattutto delle sedi territoriali in relazione all'utilizzo dell'*e-learning*, si intende continuare a privilegiare tale canale di erogazione ogni qualvolta che ciò sarà possibile e funzionale alla partecipazione.

La programmazione delle attività formative oggetto del piano formativo sarà, come previsto dalla normativa vigente in materia, in una cornice triennale a scorrimento annuale.

LA RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI PER IL 2022

In adempimento degli obblighi previsti dal D.P.R n.70 del 2013, la redazione del presente Piano Triennale è stata preceduta da una preliminare ricognizione dei fabbisogni rivolta a tutti gli uffici centrali e territoriali, al fine di intercettare le priorità formative del personale e di intervenire con una programmazione coerente rispetto alle esigenze e agli obiettivi strategici del MIMS.

La rilevazione dei dati sui fabbisogni formativi del personale del MIMS per l'anno 2022 è stata avviata e conclusa nel corso del corrente mese di gennaio e si è fatto riferimento all'offerta formativa della Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione trasmettendo agli uffici centrali e periferici il Programma delle Attività della SNA per il 2022, quale documento di programmazione delle attività della SNA, previsto dall'art. 16 del decreto legislativo 1 dicembre 2009, n. 178 negli ambiti della formazione iniziale, continua e dei Master.

Il Programma delle Attività della SNA per il 2022 nell'ambito della formazione continua propone **234 corsi**, di cui **120 nuovi corsi dedicati al PNRR**. La proposta formativa del *catalogo 2022* è suddivisa in **7 aree tematiche distinte e 20 ambiti formativi** che rappresentano i principali settori di intervento della Scuola.

L'analisi dei dati raccolti ha evidenziato gli ambiti tematici rilevati di maggior interesse segnalati dalle diverse Strutture, le esigenze espresse, il cui interesse è comune a quasi tutte le unità organizzative si possono rappresentare nei seguenti ambiti: **Management pubblico, Gestione e sviluppo delle risorse umane, Trasparenza amministrativa, Anticorruzione, Trasformazione digitale, Contratti pubblici, Bilancio e contabilità e Internazionalizzazione e Formazione linguistica.**

In particolare dall'indagine è emersa la necessità di un rafforzamento dei percorsi formativi attinenti alle nuove tecnologie digitali, che trasversalmente influenzano gli altri ambiti relativi alle procedure in materia di contratti pubblici e in materia di gestione informatizzata del bilancio anche alla luce delle intervenute innovazioni normative e nell'ottica di implementazione degli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione che sono al centro degli interventi varati dal PNRR.

Di fondamentale esigenza si è rilevata anche la formazione relativa all'utilizzo del Sistema integrato di contabilità finanziaria ed economica-patrimoniale SICOGE e INIT, sorge quindi indispensabile l'esigenza di fornire ai dipendenti gli strumenti utili al miglioramento delle proprie competenze, anche al fine di garantire una gestione efficiente delle nuove procedure introdotte.

Di particolare esigenza si è riscontrato anche per il 2022, a seguito dello sviluppo del lavoro agile, il fabbisogno di una specifica formazione in tale ambito volta all'approfondimento delle conoscenze delle disposizioni normative e tecnico-organizzative; si evidenzia, alla luce degli attuali cambiamenti organizzativi della PA, un interessamento alle attività di supporto nella predisposizione e nel progressivo utilizzo degli strumenti che consentono di operare in modalità agile con particolare riguardo alle principali tematiche in materia di trasformazione digitale.

Di pari interesse, altri percorsi formativi sono riferibili alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, in particolare le novità introdotte dal PNRR in materia.

Ne consegue che le Strutture hanno indicato un rilevante numero di personale interessato soprattutto ai seguenti corsi formativi:

- “Il lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo”
- “Il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli”
- “La digitalizzazione della gestione documentale nella PA: aspetti giuridici, organizzativi e tecnologici”
- “Prevenzione e contrasto alla corruzione nella PA: dalla legge 190/2012 al PNRR”
- “Il codice dei contratti pubblici”
- “Contratti pubblici - elementi economici, contabili e finanziari”
- “La nuova contabilità pubblica in vista dell'attuazione del PNRR”
- “Corso di formazione sul SICOGE /INIT in attuazione del PNRR”
- “La responsabilità amministrativo contabile del pubblico”
- “Il sistema dei controlli e il controllo di regolarità amministrativo -contabile”
- Introduzione all'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA) nel sistema italiano della trasparenza amministrativa
- “Certificazione lingua inglese - Livello B2”.

Il dettaglio della rilevazione delle esigenze formative di tutti i corsi oggetto del Programma delle Attività della SNA per il 2022 è riportato nella Scheda riepilogativa allegata, parte integrante del Piano della Formazione 2022-2024.

ATTIVITÀ FORMATIVE PROGRAMMATE per il triennio 2022-2024

Le attività formative in programma nel corso del 2022, avranno come punto di riferimento i fabbisogni formativi emersi dall'indagine svolta in base all'offerta formativa promossa dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione. L'articolazione dei corsi proposti nel Piano è rilevata su base annuale in un'ottica triennale, in cui la programmazione è ridefinita annualmente.

Il Programma delle Attività formative della SNA per il 2022 pubblicato e disponibile sul sito istituzionale al link: <https://paf.sna.gov.it/index.html> ed è articolato in:

- **Formazione iniziale:** illustra i corsi organizzati in base a specifici accordi con le Amministrazioni per la formazione di personale neoassunto;
- **Formazione continua:** presenta i corsi di formazione continua per il personale amministrativo sia attraverso corsi proposti a tutte le amministrazioni sia mediante corsi progettati su richiesta di singole amministrazioni, anche dedicati a specifiche figure professionali;
- **Master:** presentazione dei Master di II livello promossi dalle Università ed Enti di formazione, preventivamente selezionati grazie al bando congiunto SNA- INPS, allo scopo di facilitare la partecipazione di dirigenti e funzionari delle Amministrazioni centrali a percorsi di alta formazione.

In riferimento alla formazione iniziale, nel corso del 2021 la SNA ha attivato il XXX Ciclo - 2^a edizione e nei primi mesi del 2022 il XXXI ciclo 1^a edizione per la formazione professionale di nuovi dirigenti pubblici, e a seguito dell'assunzione di tre neo-dirigenti nel MIMS, i neoassunti hanno iniziato un percorso formativo che ha l'obiettivo di fornire ai partecipanti competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che ricopriranno nell'ambito dell'Amministrazione. Dopo una prima fase di *assessment* delle competenze professionali è stato individuato da ciascun dirigente un "Percorso individuale di apprendimento" che sarà intrapreso nel corso del 2022, in particolare negli ambiti: giuridico, manageriale, trasformazione digitale, contabilità pubblica, statistica e comunicazione.

Sulla base del catalogo per il 2022 presentato dalla SNA la proposta di formazione continua prevede **234 corsi**, di cui **120 nuovi corsi dedicati al PNRR**, suddivisa in **7 aree tematiche distinte e 20 ambiti formativi** che rappresentano i principali settori di intervento della Scuola.

A partire da quest'anno, inoltre, la formazione della Scuola si arricchisce anche della nuova metodologia legata alle **Comunità di pratica** - previste dal PNRR, trasversalmente alle amministrazioni, per sviluppare e contaminare best practice all'interno della PA - che saranno sviluppate dalla SNA sulla base di linee guida comuni, coinvolgendo in primo luogo dirigenti del settore pubblico e privato. L'offerta formativa complessiva della Scuola propone **diverse tipologie di corsi**:

- *introduttivi* ad una determinata tematica;
- *specialistici* - specifici di approfondimento dei corsi introduttivi o di altre tematiche che non rientrano in questi ultimi;

- *avanzati* - di alta formazione e specializzazione realizzati sia dalle Università (su tematiche, modalità e strumenti del PNRR, a partire da specifici bandi promossi dalla SNA) sia direttamente dalla SNA (come gli attuali Diplomi e Master di I livello).

Di seguito il Programma della SNA anno 2022 relativo alla Formazione Continua suddiviso in sette aree tematiche e i 20 ambiti formativi:

Management e risorse umane:

- 1) *Management pubblico*
- 2) *Valutazione della performance*
- 3) *Gestione e sviluppo delle risorse umane*

2. Comunicazione e trasparenza:

- 1) *Comunicazione*
- 2) *Trasparenza amministrativa*
- 3) *Anticorruzione*

3. Innovazione e digitalizzazione della PA:

- 1) *Innovazione amministrativa*
- 2) *Politiche pubbliche*
- 3) *Trasformazione digitale*
- 4) *Contratti pubblici*

4. Internazionalizzazione e Unione europea:

- 1) *Unione europea*
- 2) *Programmazione e gestione dei fondi europei*
- 3) *Internazionalizzazione e formazione linguistica*

5. Economia e finanza:

- 1) *Economia e tributi*
- 2) *Bilancio e contabilità*

6. Sviluppo sostenibile e resilienza:

- 1) *Politiche per la sostenibilità*
- 2) *Management della sostenibilità*

7. Metodi e strumenti:

- 1) *Statistica per le Pubbliche Amministrazioni*
- 2) *Studi di futuro e amministrazione anticipante*
- 3) *Analisi comportamentale e nudging.*

In relazione agli obiettivi stabiliti dal PNRR, nel 2021 il MIMS ha realizzato un piano didattico in materia di contratti pubblici, finalizzato alla professionalizzazione delle stazioni appaltanti: il **“Piano nazionale di formazione per l’aggiornamento professionale del Responsabile Unico del Procedimento (RUP)”** interamente finanziato da questa Amministrazione, la cui fruizione è aperta a tutti i RUP delle amministrazioni aggiudicatrici pubbliche italiane a titolo gratuito.

Il Piano è realizzato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, dall' "Istituto per l'innovazione e trasparenza degli appalti e per la compatibilità ambientale" (ITACA) e dall' "Istituto per la finanza e l'economia locale" (IFEL), con la supervisione del MIMS e con la collaborazione della Rete degli Osservatori regionali dei contratti pubblici.

Gli interventi formativi avviati a settembre 2021 che proseguiranno nell'anno 2022 intendono consentire il raggiungimento di adeguati livelli di professionalizzazione, anche in virtù dei nuovi strumenti elettronici previsti nelle fasi di progettazione e realizzazione di opere pubbliche e gestione delle procedure di aggiudicazione di lavori, servizi e forniture, e al contempo assolvere agli obblighi richiesti dalla normativa di settore.

Il 10 gennaio scorso è stato presentato dal Dipartimento della Funzione Pubblica il Piano *"Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il paese"*, il Piano parte da due ambiti di intervento formativi:

"PA 110 e lode" e **"Syllabus per la formazione digitale"** rappresentano entrambi grandi opportunità di investimento e consentiranno a questa Amministrazione di ampliare l'offerta formativa per i propri dipendenti sia su tematiche direttamente collegate alle specifiche professionalità sia su programmi collegati ai progetti del PNRR;

Il "PA 110 e lode" grazie a un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Ministero dell'Università e della ricerca, in collaborazione della Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI), i dipendenti pubblici potranno iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per l'attività dell'Amministrazione.

Il Syllabus "Competenze digitali per la PA" realizzato e curato dall'Ufficio per l'innovazione e la digitalizzazione del Dipartimento della Funzione Pubblica, è il documento che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

Organizzato in cinque aree tematiche e tre livelli di padronanza il Syllabus rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati. In base agli esiti della valutazione iniziale la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e rafforzare le competenze.

La Direzione generale del personale, a cura dell'Ufficio Formazione, come per le precedenti edizioni ha aderito e coordina per l'anno 2022 il **"Progetto Valore P.A. 2021/2022"** per il personale MIMS in servizio presso le sedi centrali e gli uffici periferici dei Roma, l'iniziativa promossa e finanziata dall'INPS in convenzione con i più importanti Atenei, offre percorsi formativi di alta specializzazione che rappresentano una grande opportunità per i dipendenti, difatti uno degli obiettivi del Progetto è quello di creare "valore" consentendo il confronto tra dipendenti che, pur provenendo da differenti amministrazioni pubbliche, si occupano delle medesime materie.

I corsi Valore P.A. sono studiati e realizzati tenendo conto delle specifiche esigenze delle Pubbliche Amministrazioni con l'obiettivo di aggiornare sulle novità normative, operative e sulle metodologie che caratterizzano le attività professionali dei dipendenti pubblici. Il Programma si articola in diverse fasi tra loro susseguenti: adesione e rilevazione del fabbisogno formativo a cura delle pubbliche amministrazioni, procedura di ricerca e selezione dei corsi di formazione con le Università e altri soggetti cosiddetti "proponenti" (la SNA si riserva l'organizzazione del 15% dei corsi). Le iniziative formative sono di complessità media per i corsi di I° livello e di alta formazione per i corsi di II° livello A.

Il Progetto vedrà coinvolti nel 2022 n. 20 dipendenti ai corsi di I livello e n. 29 dipendenti ai corsi di II livello tipo A tra cui anche il personale di Area II (assistenti e addetti amministrativi), difatti l'iniziativa consente a tali dipendenti di beneficiare di corsi qualificanti e gratuiti considerando che l'offerta della SNA è destinata prevalentemente ai dirigenti e funzionari. I corsi sono 9 di I° livello e 16 di II° livello tipo A, il cui svolgimento sarà previsto entro il primo semestre 2022.

Un concreto apporto per la Pubblica Amministrazione riveste ogni anno la partecipazione di funzionari e dirigenti pubblici ai Master di II livello finalizzati a garantire alta formazione ed aggiornamento professionale qualificato al personale dipendente delle P.A.; a questo proposito la SNA e l'INPS, d'intesa con diversi Atenei convenzionati, assegnano a concorso borse di studio a totale o parziale copertura finanziaria a beneficio dei dipendenti pubblici tramite appositi bandi di ammissione ai quali i candidati in possesso dei requisiti richiesti concorrono per l'assegnazione delle borse di studio.

Ad aprile 2021 è stata implementata con la collaborazione della DGSIS la nuova Piattaforma del MIMS per la fruizione di video-lezioni offerte dalla SNA e al quale nel 2021 si sono iscritti e hanno concluso il percorso formativo ben 1.147 dipendenti; complessivamente si è trattato di un "patrimonio" di contenuti digitali significativi che nella fase emergenziale sanitaria ha rappresentato un prezioso apporto formativo.

A tal proposito una massiccia partecipazione si è rilevata in particolare su temi di interesse trasversale quali l'anticorruzione, la trasparenza e la contabilità pubblica; con una nuova Convenzione che sarà stipulata con la SNA sarà possibile già nei primi mesi del 2022 disporre delle nuove video lezioni e video conferenze, tra i quali percorsi formativi tra i più interessanti: "Management pubblico", "Trasformazione digitale" e "Sviluppo sostenibile" e per la formazione obbligatoria "Prevenzione della corruzione" e "Protezione dei dati personali".

A cura dell'ufficio formazione e in collaborazione con la Direzione Generale Territoriale del Centro, nel corso del 2022 si darà seguito alla formazione iniziale per gli esaminatori di guida per la parte pratica e con lo svolgimento degli esami di abilitazione relativamente al personale delle sedi centrali che aveva inviato richiesta nel 2018;

I percorsi formativi avviati nel 2019 con l'attivazione di video lezioni di teoria erogati dalla piattaforma Egaf (editore del Codice della Strada) poi temporaneamente rallentati a causa dell'emergenza sanitaria, sono parzialmente ripresi nel 2021; nel triennio 2022-2024 si pianificherà un secondo ciclo formativo al fine di consentire la formazione anche del personale di nuova assunzione.

Particolare attenzione viene conferita dal MIMS nei riguardi dell'attività formativa riservata agli studenti esterni tramite l'attivazione di tirocini curriculari, rivolti a giovani frequentanti corsi di laurea o master finalizzati ad integrare l'apprendimento con un'esperienza di lavoro, mediante l'invio di candidature spontanee o attraverso le piattaforme online delle Università con le quali il MIMS ha stipulato apposite convenzioni; ragguardevole è la domanda e l'accoglimento degli aspiranti tirocinanti presso questa Amministrazione considerando il ruolo rilevante che questo Ministero riveste in numerosi ambiti dell'ingegneristica.

In tal senso, il 9 gennaio 2022 è stato sottoscritto un protocollo d'intesa riguardo il "Progetto didattico MOSE" tra il MIMS e gli atenei dell'area di Venezia, i quali hanno convenuto di promuovere e divulgare la conoscenza del sistema MOSE tra gli studenti universitari, l'obiettivo è un progetto didattico che prevede lo studio approfondito della più grande opera ingegneristica italiana, il Modulo

Sperimentale Elettromeccanico, realizzata per difendere la città di Venezia e il territorio lagunare dal fenomeno dell'acqua alta. Le attività conoscitive potranno sviluppare tirocini formativi nonché comportare il riconoscimento di crediti formativi.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA triennio 2022/2024

La formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del d.lgs n. 81/2008 e in tema di prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012, data l'obbligatorietà normativa riveste carattere prioritario a tal riguardo si rappresenta quanto segue.

1. Per quanto attiene la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi del d.lgs n.81/2008, il presente Piano prevede per il tramite della SNA, la riprogrammazione delle attività formative già proposte per l'anno 2021, poiché a seguito dell'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del COVID-19, nel corso dell'anno corrente è stato possibile soddisfare la formazione a distanza in modalità webinar esclusivamente per 67 dipendenti: 50 formati per il corso lavoratori e 17 per il corso per dirigenti.

Pertanto, le esigenze formative per il 2022 in tale ambito prevedono l'erogazione di corsi di formazione e/o aggiornamento in relazione alle diverse figure indicate dalla normativa (Lavoratori, Dirigenti, RSPP, ASPP, RLS, Addetti al Primo Soccorso, Addetti Antincendio a rischio medio e elevato) con riferimento al personale in servizio presso le sedi centrali come di seguito rappresentato:

- Corso di formazione per lavoratori a rischio medio - parte generale e parte specifica - per circa 600 discenti;
- corso di aggiornamento per lavoratori a rischio medio - parte generale e parte specifica - per circa 430 discenti
- corso di formazione per dirigenti per circa 10 discenti;
- corso di aggiornamento per dirigenti per circa 20 discenti;
- corso di formazione per addetti alla lotta antincendio a rischio medio per n. 35 discenti;
- corso di formazione per addetti alla lotta antincendio a rischio elevato per n. 3 discenti e completamento della formazione a rischio elevato svolta nel 2018 per n. 8 discenti (prova con Vigili del Fuoco);
- corso di aggiornamento per addetti alla lotta antincendio a rischio medio per n. 130 discenti;
- corso di formazione per addetti al Primo soccorso per n. 35 discenti;
- corso di aggiornamento per addetti al Primo Soccorso per n. 148 discenti;
- corso di formazione RSPP per n. 1 discente;
- corso di aggiornamento RSPP per n. 1 discente;
- corso di aggiornamento per ASPP per n. 8 discenti;
- corso di formazione per RLS per 1 discente;
- corso di aggiornamento per RLS per 8 discenti.

Premesso che, i percorsi formativi sopra indicati prevedono corsi erogabili a distanza e corsi che per specifiche figure in base all'Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 devono svolgersi esclusivamente in presenza, si rappresenta l'eventualità che tali attività per l'anno 2022 siano organizzabili solo se l'emergenza sanitaria lo consentirà.

Per quanto concerne la formazione in materia di sicurezza destinata al personale delle sedi decentrate, quali le Direzioni Generali Territoriali e i Provveditorati Interregionali alle OO.PP., provvederanno autonomamente alla gestione e all'organizzazione della formazione tramite le risorse finanziarie assegnate dall'Ufficio formazione, ai sensi delle disposizioni della Legge n.196/2009, allo scopo di ridurre le criticità logistiche - organizzative collegate anche ai costi di spostamento di considerevoli numeri di dipendenti, in considerazione che tale formazione richiede per specifiche figure esclusivamente la modalità di erogazione in presenza.

Per quanto sopra premesso, le strutture decentrate sono tenute a fornire un aggiornamento periodico dei dati riferibili alle attività formative svolte in materia di prevenzione dell'anticorruzione e della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, onde consentire all'Ufficio formazione di acquisire un quadro complessivo delle unità formate.

2. Per quanto attiene la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'azione amministrativa in coerenza con quanto specificamente previsto in materia di "formazione" nel Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT) 2021-2023, dopo una attenta ricognizione delle unità formate dal 2017 al 2020 nell'ambito della formazione generalista di tutto il personale delle sedi centrali e decentrate e nell'ambito della formazione specifica per i dipendenti che operano nelle aree esposte a maggior rischio di corruzione, saranno incentivati, nel corso del 2022, percorsi formativi che avranno come punto di riferimento:

2.a) l'offerta formativa della SNA "Programma delle Attività per il 2022" che in tema di anticorruzione, oltre alla formazione generalista attinente al percorso di "Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: aree di rischio" e "Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: dalla legge 190/2012 al PNRR", prevede dei seminari tematici integrativi per il personale che opera nelle aree maggiormente esposte al rischio corruzione;

2.b) le video-lezioni offerte dalla SNA: "Prevenzione della corruzione" fruibili dalla Piattaforma MIMS implementata ad aprile 2021 a cui hanno già partecipato nell'anno 2021 circa 250 dipendenti; le nuove video-lezioni per l'anno 2022 saranno online a seguito di una nuova Convenzione che il MIMS sottoscriverà con la SNA nei primi mesi del 2022.

3. Per quanto concerne la formazione in materia di protezione dei dati, l'art.39 del Regolamento Europeo n. 2016/679 (General Data Protection Regulation o GDPR) stabilisce i compiti assegnati al Responsabile della protezione dei dati (D.P.O.) includendo tra i controlli dell'osservanza del regolamento, anche la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo. Stante la rilevanza e l'obbligatorietà normativa di tale disciplina che impatta, trasversalmente, sulla quasi totalità delle attività amministrative del Ministero, nel triennio 2022-2024 si favorirà un'ampia partecipazione del personale coinvolto nella materia sia nelle attività formative offerte e proposte dalla SNA per il 2022:

- Le regole in tema di protezione dei dati personali e il ruolo del DPO
- Protezione della privacy (GDPR) e Risk assessment.

sia tramite le video-lezioni offerte dalla SNA con il seguente corso: "Privacy e Gdpr" fruibili dalla Piattaforma MIMS implementata ad aprile 2021 a cui hanno già partecipato nell'anno 2021 in tale ambito circa 98 dipendenti.

L'Ufficio formazione curerà la pubblicazione del presente Piano sul sito e sulla Intranet del MIMS per assicurarne la massima e tempestiva conoscenza a tutto il personale.

1 Allegato:

Scheda scelta corsi “Programma delle Attività della SNA per il 2022”.

IL DIRETTORE GENERALE

Divisione 2 – Gestione e sviluppo delle risorse umane.

Dirigente: dott. Gianluca Torriero

Ufficio Formazione MIMS