

ALLEGATO 8

Fabbisogni e formazione del personale



Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Servizio per le assunzioni e la mobilità
U.O.L.P.
pec: protocollo_dfp@mailbox.governo.it

Al Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato
I.G.O.P.
pec: rgs.ragionieregenerale.coordinamento@pec.mef.gov.it

Oggetto: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

Come previsto dall'articolo 2, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 22 giugno 2022, n.81, si tramette l'allegato Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 redatto dalla competente Direzione Generale del personale, del bilancio, degli affari generali e dello sviluppo sostenibile del Ministero.

In attuazione dell'articolo 1 del citato d.P.R., il presente documento, facendo parte dei piani programmatici che sono stati assorbiti nel Piano Integrato Attività ed Organizzazione, verrà inserito come sezione del PIAO 2023-2025 di questo Ministero.

d'ordine del Ministro
Il capo di Gabinetto
Cons. Alfredo Storto



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

DIREZIONE GENERALE PERSONALE, BILANCIO, AFFARI GENERALI E SVILUPPO SOSTENIBILE DEL MINISTERO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025
Con richiesta di autorizzazione a bandire e ad assumere in conto anno 2023

1. Premesse

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Centrali 2019-2021, sottoscritto ed entrato in vigore nel corso del 2022, ha introdotto novità che si riverberano in modo significativo sulla presente programmazione dei fabbisogni assunzionali.

In estrema sintesi:

- le tre aree del personale non dirigenziale sono state ridenominate area funzionari, assistenti ed operatori (che hanno preso il posto delle precedenti area terza, seconda e prima); è stata inoltre prevista una quarta area delle elevate professionalità;

- i precedenti profili professionali sono stati sostituiti dalle categorie più vaste delle famiglie professionali da intendersi come aree professionali omogenee di più dipendenti con titolo di studio e mansione lavorativa dello stesso ambito;

- le varie fasce retributive precedentemente previste dalla contrattazione nazionale hanno lasciato il posto ad una singola fascia retributiva di accesso per ciascuna area, fermo restando il mantenimento a ciascun dipendente di un differenziale stipendiale a tutela del maggior importo attualmente in godimento;

- è stata infine disposta, in fase di primissima attuazione, la possibilità di operare passaggi d'area con la sola partecipazione di personale interno anche non in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, finanziati con il budget assunzionale del turn-over ed anche con una quota non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018.

La rilevanza delle novità sopra esposte ha causato un lungo percorso di contrattazione con le oo.ss, che ha portato a sottoscrivere, in data 8.5.2023, l'accordo per la definizione delle nuove famiglie professionali. E' stata inoltre individuata, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, la suddetta quota dello 0,55% ed è stata data opportuna informativa sindacale sulle assunzioni e sui passaggi d'area ex art.18, comma 6, che l'amministrazione intende attuare. Nei paragrafi 5 e 6 sono descritte le scelte assunzionali dell'amministrazione in riferimento alle novità introdotte dal CCNL.

Un'ulteriore novità che interessa questo Ministero è l'emanazione di un nuovo regolamento di riorganizzazione. Infatti il decreto legge 22 aprile 2023, n.44 convertito in legge 21 giugno 2023, n.74, ha previsto che le amministrazioni beneficiarie di un aumento delle dotazioni organiche (come questo Ministero, che ha avuto un incremento in quella dirigenziale) procedano entro il 30 ottobre alla conseguente riorganizzazione amministrativa.

Pertanto la redazione del presente Piano dei fabbisogni ha dovuto procedere di pari passo con la stesura del nuovo regolamento, soprattutto nella parte relativa alla relazione tecnico/amministrativa e alla individuazione della nuova dotazione organica dei dirigenti e delle aree. Nei successivi paragrafi 2.1, 2.2, 2.3 sono infatti descritti i passaggi normativi che hanno disposto, negli ultimi anni, modifiche in diminuzione ed in aumento della dotazione organica.

La presente programmazione triennale viene altresì inserita nel Piano Integrato Attività ed Organizzazione 2023-2025, ad integrazione del Decreto Ministeriale n.15 del 31 gennaio 2023 che ha adottato il PIAO in questione.

2.1 Dotazione organica ex dPCM 115/2021

Come descritto nel paragrafo precedente, occorre in primo luogo rappresentare la dotazione organica allegata al regolamento di organizzazione emanato con dPCM n.115 del 24 giugno 2021 e procedere alla relativa quantificazione in termini finanziari utilizzando gli oneri retributivi attuali.

Tabella A

	Dotazione organica ex dPCM 115/2021	Oneri individuali	Budget Dotazione organica
Dirigenti 1°	38	81.073,51	3.080.793,38
Dirigenti 2°	195	63.383,45	12.359.772,75
Dirig	233		15.440.566,13
Area Terza	3.014	35.408,25	106.720.465,50
Area Seconda	4.535	29.155,85	132.221.779,75
Area Prima	217	27.707,81	6.012.594,77
Aree	7.766		244.954.840,02

2.2 Variazioni della dotazione organica MIT derivanti da interventi legislativi

Come specificato nella relazione tecnica allegata al nuovo regolamento di riorganizzazione del Ministero in corso di emanazione ai sensi del decreto legge 22 aprile 2023, n.44 convertito in legge 21 giugno 2023, n.74, la dotazione prevista dal dPCM 115/2021 va modificata tenendo conto di varie disposizioni legislative.

Alcune hanno previsto una decurtazione dell'organico:

- l'articolo 6, comma 5, del decreto legge 10 settembre 2021, n.121 convertito in legge 9 novembre 2021, n.156, che, nel confermare le 38 unità dirigenziali di prima fascia, ha diminuito di 6 unità dirigenziali e di 92 unità delle aree l'organico del MIT in modo da tener conto del numero di dipendenti in servizio presso gli Uffici Speciali Trasporti ad Impianti Fissi che in data 1.1.2022 (come previsto dal sopra citato articolo 6) sono transitati in Ansfisa - Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali ed Autostradali;

- l'articolo 12, comma 14, del decreto legge 28 settembre 2018, n.109 convertito in legge 16 novembre 2018, n.130, che nell'istituire la sopra citata Agenzia, ha disposto, per favorirne le iniziali fasi di operatività, il comando di un contingente di personale proveniente anche dal Ministero, prevedendo che con il successivo transitato nei ruoli dell'Agenzia (avvenuto nel corso del 2021) vi fosse una corrispondente riduzione della dotazione organica del MIT;

- l'articolo 95 del decreto legge 14 agosto 2020, n.104 convertito in legge 13 ottobre 2020, n.126, che ha previsto l'istituzione della Autorità per la laguna di Venezia e la riduzione dell'organico MIT per il numero di personale destinato a transitare nei ruoli della neocostituita Autorità.

Altre hanno invece previsto un incremento della dotazione organica:

- l'articolo 1, commi 2 e 3 e relative tabelle allegate al decreto legge 22 aprile 2023, n.44 convertito in legge 21 giugno 2023, n.74, che prevedono un aumento della dotazione organica per 1 unità dirigenziale di prima fascia e 22 unità dirigenziali di seconda fascia, con possibilità, per queste ultime, di bandire uno specifico concorso per professionalità tecniche in materia di ingegneria civile/trasporti/meccanica;

- l'articolo 9 del decreto legge 22 giugno 2023, n.75 in corso di conversione, che prevede un ulteriore incremento di 1 unità dirigenziale di prima fascia.

Ne deriva che la dotazione ex dPCM 115/2021 va modificata nel senso delineato nella sottostante tabella, che giunge pertanto ad individuare il budget dell'organico ai sensi delle disposizioni legislative e regolamentari che hanno interessato questo Ministero.

Tabella B

	Dotazione organica ex dPCM 115/2021	DL 121/2021 Ustif	DL 109/2018 Ansfisa	DL 104/2020 Autorità Venezia	DDLL 44/2023 75/2023	Unità Totali	Budget
Dirigenti 1°	38				+2	40	3.242.940,40
Dirigenti 2°	195	-6			+22	211	13.373.907,95
Dirig	233	-6			+24	251	16.616.848,35
Area Terza	3.014	-48	-27	-25		2.914	103.179.640,50
Area Seconda	4.535	-38	-16	-26		4.455	129.889.311,75
Area Prima	217	-6				211	5.846.347,91
Are	7.766	-92	-43	-51		7.580	238.915.300,16

2.3 Nuova dotazione organica proposta nell'attuale PTFP 2023-2025

Già nello scorso piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 era stata individuata una dotazione organica, ad invarianza di spesa, che senza modificare il budget relativo alle aree riformulava la ripartizione tra prima, seconda e terza area a vantaggio di quest'ultima.

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL – Funzioni Centrali, oltre alla ridenominazione delle aree è stata introdotta la nuova categoria delle Elevate Professionalità.

Orbene, le seguenti riflessioni inducono a rideterminare la dotazione organica, apportando ulteriori modifiche, sempre ad invarianza di spesa.

Nel corso degli anni vi è stata una progressiva evoluzione delle linee di attività di questo Dicastero con un aumento di quelle basate su mansioni tipiche dell'area "funzionari". In parallelo va tenuto in considerazione che molti dipendenti inquadrati nell'area "assistenti" possiedono una consolidata esperienza derivante da anni di mansioni esercitate a fianco dei funzionari e pertanto, anche in riferimento alla possibilità concessa dal nuovo CCNL, si ritiene opportuno operare un ampio numero di passaggi dall'area assistenti all'area funzionari compatibilmente con i vincoli normativi e di budget.

Pertanto con la presente programmazione, si chiede una ulteriore rimodulazione della dotazione organica (rispetto a quella descritta nel precedente punto 2.2) che consenta, ad invarianza di spesa, di introdurre nella dotazione organica l'area delle elevate professionalità, sia pur con un contingente limitato a poche unità in questa fase iniziale, e di umentare il numero di posti previsto nell'area funzionari, riducendo quello relativo all'area assistenti.

Nel rinviare ai paragrafi 5 e 6 per una più esaustiva descrizione delle scelte di politica organizzativa e di gestione delle risorse umane che motivano tale scelta, si rappresenta nella tabella sottostante la nuova dotazione organica che si intende adottare con il presente Piano.

Tabella C

	Nuovo organico ex PTFP 2023-2025	Oneri individuali	Budget Nuovo organico PTFP 2023-2025
Dirigenti 1°	40	81.073,51	3.242.940,40
Dirigenti 2°	211	63.383,45	13.373.907,95
Dirig	251		16.616.848,35
Area EP	10	69.432,14	694.321,40
Area Funzionari	3.697	35.408,25	130.904.300,25
Area Assistenti	3.565	29.155,85	103.940.605,25
Area Operatori	121	27.707,81	3.352.645,01
Aree	7.393		238.891.871,91

3. Costo effettivo del personale al 31.12.2022

Le linee guida per la redazione del PTFP prevedono anche la quantificazione degli oneri stipendiali dell'amministrazione in riferimento sia al personale di ruolo sia al personale in effettivo servizio.

Le due quantificazioni differiscono in ragione dei due flussi del personale in comando. Infatti il dato sui dipendenti di ruolo include anche il personale in comando presso altre pp.aa. ma non tiene conto dei dipendenti di altre pp.aa. in comando presso il MIT. Al contrario, il dato sui dipendenti in effettivo servizio non include il personale in comando presso altre pp.aa. ma tiene conto dei dipendenti di altre pp.aa. in comando presso il MIT.

Nella tabella sottostante sono rappresentate entrambe le quantificazioni aventi a riferimento i presenti al 31.12.2022 confrontabili con il budget all'epoca vigente.

Tabella D

	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C (A x B)</i>	<i>D</i>	<i>E (A x D)</i>
	Oneri individuali	Presenti in ruolo	Costo presenti in ruolo	Presenti in effettivo servizio	Costo presenti in effettivo servizio
Dirigenti 1°	81.073,51	38	3.080.793,38	35	2.837.572,85
Dirigenti 2°	63.383,45	107	6.782.029,15	134	8.493.382,39
Dirig		145	9.862.822,33	169	
Area Funzionari	35.408,25	2.533	89.689.097,25	2.510	88.874.696,01
Area Assistenti	29.155,85	3.370	98.255.214,50	3.364	98.080.277,91
Area Operatori*	27.707,81	121	3.352.645,01	123	3.408.061,07
Aree		6.024	191.296.956,76	5.997	190.363.034,99

* almeno 3 unità sono in cessazione nel corso del 2023 e pertanto sussiste la necessaria copertura nei confronti dell'organico dell'area operatori definito in 121 unità.

4. Cessazioni verificatesi nel corso del 2022 e relativi risparmi di spesa.

Il 2022 ha confermato il trend dell'ultimo quadriennio caratterizzato, a causa della normativa derogatoria al normale regime pensionistico, da circa 500 cessazioni annue, numero decisamente superiore a quello che si verificava anteriormente a tale normativa (circa 250).

Va inoltre evidenziato che nel quadriennio 2019-2022 si è verificata la fuoriuscita di circa 2.200 unità di personale che hanno rappresentato il 30% dei circa 7.200 dipendenti che prestavano servizio all'inizio del periodo in questione (1.1.2019).

La tabella sottostante riassume le cessazioni anno solare 2022 valide per individuare i risparmi di spesa idonei a generare il budget delle assunzioni per il 2023. I dati sono riferiti alla tabella 5 del Conto Annuale ma sono di entità inferiore in quanto, come previsto dalla circolare DFP 11786 del 2011, non comprendono, tra i cessati, coloro che sono transitati per mobilità ad altre pp.aa. e coloro che erano stati assunti in quanto appartenenti alle categorie protette. Pertanto le cessazioni che generano un risparmio di spesa utilizzabile per le assunzioni da turn-over sono relative a **8** dirigenti e a **513** dipendenti delle aree. Non vi sono cessazioni di personale soprannumerario in quanto questo Ministero presenta carenze d'organico, già dal 2015, in entrambe le fasce dirigenziali ed in ciascuna delle tre aree del personale.

Tabella E

	Oneri individuali	Cessati nel 2022	Totale risparmio per cessati 2022
Dirigenti 1°	81.073,51	1	81.073,51
Dirigenti 2°	63.383,45	7	443.684,15
Dirig		8	524.757,66
Area Funzionari	35.408,25	186	6.585.934,50
Area Assistenti	29.155,85	305	8.892.534,25
Area Operatori	27.707,81	22	609.571,82
Aree		513	16.088.040,57

NB: area EP non presente nel 2022

Pertanto le risorse economiche disponibili a seguito delle cessazioni avvenute nel corso del 2022 sono: **524.757** euro relativamente ai Dirigenti e **16.088.040** euro per il personale delle aree. Tali risorse sono interamente utilizzabili per le assunzioni 2023 sulla base di quanto previsto dall'articolo 3, comma 1, della legge 56/2019 che consente di utilizzare per le assunzioni il 100% delle risorse economiche lasciate libere dal personale cessato nell'anno precedente. Nel paragrafo 6 viene data indicazione sulla precisa modalità di spesa del presente budget.

5. Politica assunzionale triennio 2023-2025

L'analisi del contesto organizzativo ed operativo dell'Amministrazione mostra un progressivo aumento delle linee di attività tipiche della ex terza area, in quanto a livello di uffici centrali questo Ministero si caratterizza per un sempre maggior numero di funzioni di indirizzo, regolamento, coordinamento, vigilanza e controllo, che si integrano, a livello territoriale, con funzioni di analisi dei dati, progettazione, sviluppo, direzione lavori, ispezioni, accertamenti, misurazioni, rilievi, controlli e collaudi. Inoltre, sia a livello centrale che territoriale, appare necessaria, per una migliore efficacia ed efficienza, un'ampia attività di ricognizione e reingegnerizzazione dei processi che può essere attuata solo con un fattivo apporto dei funzionari nella loro veste di responsabili del procedimento. Non a caso il recente accordo che ha individuato le nuove famiglie professionali ha previsto, sia nell'area funzionari sia nell'area delle elevate professionalità, una nuova famiglia da applicare alle funzioni di "vigilanza, controllo e audit".

In parallelo a ciò appare evidente che una possibile opera di reimpostazione dei processi necessita di essere guidata da personale con elevata professionalità.

In tale contesto, per l'anno 2023, si procederà su più binari paralleli:

- salvaguardare il numero di dirigenti in servizio con assunzioni in numero uguale a quello dei cessati nell'anno precedente;
- assumere le prime 10 unità di elevata professionalità, di cui 5 dall'esterno e 5 dall'area funzionari;
- favorire il maggior numero possibile di passaggio dall'area assistenti all'area funzionari;
- prevedere un cospicuo numero di assunzioni nell'area funzionari;
- destinare alle assunzioni per l'area assistenti la restante parte del budget disponibile.

I passaggi d'area sopra esposti verranno attuati utilizzando la norma speciale inserita nell'articolo 18, comma 6, del recente CCNL e saranno comunque accompagnati da un congruo numero di assunzioni dall'esterno.

Le nuove assunzioni, come previsto dal CCNL, avverranno avendo a riferimento le famiglie professionali. Lo schema sottostante, facendo seguito all'accordo di contrattazione integrativa stipulato il giorno 8 maggio 2023, indica le **famiglie professionali** e la percentuale di dipendenti inquadrati in ciascuna di esse sul totale di ogni area.

Tabella F

<i>Area</i>	<i>Famiglia professionale</i>	<i>Percentuale di presenti sul totale dell'area</i>
Elevate professionalità	<i>Stesse famiglie dell'area funzionari</i>	<i>np</i>
Funzionari	<i>tecnica</i>	<i>58%</i>
	<i>amministrativa-giuridica-legale</i>	<i>38%</i>
	<i>comunicazione-informazione-relazioni int.est.intern.</i>	<i>1,5%</i>
	<i>informatica</i>	<i>1,3%</i>
	<i>matematico-statistica</i>	<i>1,2%</i>
	<i>economico-contabile-finanziaria</i>	<i>nuova istituzione</i>
	<i>vigilanza, controllo e audit</i>	<i>nuova istituzione</i>
	<i>Tot.</i>	<i>100%</i>
Assistenti	<i>amministrativo-contabile</i>	<i>65%</i>
	<i>tecnica</i>	<i>25%</i>
	<i>informatica</i>	<i>10%</i>
	<i>Tot.</i>	<i>100%</i>
Operatori	<i>ausiliario</i>	<i>100 %</i>

A tale riguardo si ritiene che le assunzioni in terza area possano essere ripartite nelle varie famiglie professionali rispettando le medesime percentuali di cui sopra, fermo restando che con atto di gestione interna saranno inquadrati nelle famiglie di nuova istituzione i dipendenti già in servizio che ne faranno domanda ed in possesso dei relativi titoli.

A livello di ripartizione territoriale dovrà essere effettuata particolare attenzione agli uffici territoriali maggiormente caratterizzate da carenze d'organico; più in generale in fase di prima assegnazione si avrà cura, per quanto possibile, di prevedere il 50% dei posti negli uffici situati in Piemonte, Lombardia, Veneto, Liguria, Emilia Romagna, Marche, Toscana.

6. Richieste di autorizzazione ad assumere in conto anno 2023 basate sul turn-over.

Dirigenza

Si chiede l'autorizzazione a bandire ed assumere 1 unità dirigenziale di prima fascia ai sensi di quanto previsto dall'articolo 28-bis, 1° comma, del d. lgs. n. 165/2001.

Si chiede anche l'autorizzazione ad assumere 7 unità dirigenziali di seconda fascia di cui 3 tramite corso-concorso SNA e 4 tramite scorrimento della graduatoria degli idonei al concorso tecnico per il quale questo MIT ha chiesto l'autorizzazione a bandire nel precedente PTFP 2022-2024.

Area Elevate Professionalità

Si chiede l'autorizzazione a bandire ed assumere 10 unità di cui 5 dall'esterno e 5 dall'area funzionari (tutte finanziate con le risorse dal turn-over).

Area Funzionari

Si chiede l'autorizzazione ad assumere 363 unità esterne nell'area funzionari.

Si procederà all'assunzione, per scorrimento, degli idonei presenti nelle graduatorie di due concorsi, già conclusi ad opera del Formez, per funzionario ingegnere e per funzionario amministrativo da inquadrare nelle seguenti famiglie professionali MIT: "tecnica", "amministrativa-giuridico-legale", "economico-contabile-finanziaria".

In aggiunta alle assunzioni di nuovo personale, si chiede, ex articolo 18, comma 6 del CCNL, di operare passaggi dall'area assistenti all'area funzionari per 360 unità, di cui **104** finanziate con le risorse del turn-over e **256** finanziate ex articolo 1, comma 612, legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Seconda area

Per il 2023 si chiede l'autorizzazione ad assumere 70 unità esterne nell'area assistenti, per le quali si procederà tramite scorrimento degli idonei presenti nelle graduatorie di altre pp.aa.

Sintesi

La tabella sottostante riassume le unità di cui si chiede l'autorizzazione ad assumere, specificando, oltre agli oneri individuali, quelli complessivi e precisando per i passaggi d'area la quota gravante sulle risorse da turn-over e quella gravante sullo 0,55% del monte salari 2018.

Tabella G – Oneri delle assunzioni 2023 gravanti sulle risorse assunzionali da turn-over

	Assunzioni esterne da concorso	Oneri individuali	Assunzioni esterne Oneri totali sul turn-over	Passaggi da area inferiore	Oneri individuali	Passaggi da area inferiore Oneri totali sul turn-over
Dirigenti 1°	1	81.073,51	81.073,51			
Dirigenti 2°	7	63.383,45	443.684,15			
Totale Dirig			524.757,66			
Area EP	5	69.432,14	347.160,70	5	34.023,89	170.119,45
Area Funzionari	363	35.408,25	12.853.194,75	104	6.252,40	650.249,60
Area Seconda	70	29.155,85	2.040.909,50			
Aree			15.241.264,95			820.369,05
Totale aree : 16.061.634,00 (=15.241.264,95 + 820.369,05)						

Emerge dalla tabella che gli oneri per le assunzioni dirigenziali equivalgono ai risparmi delle relative cessazioni e che gli oneri per le assunzioni delle aree (unità esterne ed unità interne tramite passaggio d'area) sono leggermente inferiori ai risparmi delle relative cessazioni. In tale ambito, riguardo ai passaggi d'area, si specifica che sono finanziate con le risorse derivanti dal turn-over **5** elevate professionalità e **104** funzionari.

Sono invece finanziate con lo 0,55% del monte salari 2018 le **256** unità interne destinate al passaggio all'area funzionari; il relativo onere ad personam di euro **6.252,40** genera un importo complessivo di euro **1.600.512**.

7. Richieste di autorizzazione ad assumere in conto anno 2022 basate sul turn-over; precisazioni in ordine ai passaggi d'area.

Si reputa opportuno sintetizzare in questo paragrafo la richiesta di autorizzazione ad assumere inserita nel precedente PTFP 2022-2024 (paragrafo 6).

Nel Piano erano state chieste le seguenti assunzioni: 15 dirigenti di seconda fascia, 235 terze aree, 70 passaggi dalla seconda alla terza area, 342 seconde aree. Gli oneri assunzionali erano stati però calcolati con il precedente sistema basato sulla ripartizione per fasce retributive, che risultava più vantaggioso dell'attuale perchè era possibile calcolare i risparmi da cessazioni quantificando l'onere delle singole fasce retributive, anche quelle più alte ed ottenendo dunque un maggior budget.

Con lettera del 30.12.2022 il Dipartimento Funzione Pubblica - preso atto dell'entrata in vigore del nuovo CCNL e del superamento delle fasce retributive - ha chiesto, tra l'altro, di compilare specifiche tabelle excel recanti nuovi importi basati su un onere unico per ciascuna area (equivalente alla fascia economica di entrata).

Pertanto questa Amministrazione, come esposto nella nota prot.8689 del 24.2.2023, ha ricalcolato, con il nuovo parametro della fascia unica di ingresso, sia i risparmi da cessazioni 2021, sia gli oneri da assunzioni 2022. Il ricalcolo effettuato con il nuovo metodo (meno vantaggioso rispetto al precedente) ha dato luogo ad un budget inferiore. E' stato dunque necessario diminuire la quantità di nuove assunzioni richieste e ciò è stato fatto in relazione alla seconda area. La suddetta nota 8689 si concludeva formalizzando le seguenti richieste assunzionali: **15** dirigenti di seconda fascia, **235** terze aree, **70** passaggi dalla seconda alla terza area e **288** seconde aree (in luogo delle 342 a suo tempo richieste).

Con la presente programmazione, nel confermare le richieste della sopra citata nota 8689, si chiarisce che le suddette 70 unità destinate al passaggio dalla seconda alla terza area - oggi definite, rispettivamente, area assistenti ad area funzionari - vanno ad aggiungersi alle 360 unità di passaggio dall'area assistenti all'area funzionari chieste nel precedente paragrafo 6.

Pertanto verrà attuata un'unica procedura selettiva per **430** unità di personale (70+360) da attuarsi ex articolo 18, comma 6, del nuovo CCNL 2019-2021. Le 70 unità destinate al passaggio d'area sono finanziate con le risorse del turn-over.

Tabella H – Oneri delle assunzioni 2022 gravanti sulle risorse assunzionali da turn-over

	Assunzioni esterne da concorso	Oneri individuali	Assunzioni esterne Oneri totali sul turn-over	Passaggi da area inferiore	Oneri individuali	Passaggi da area inferiore Oneri totali sul turn-over
Dirigenti 2°	15	63.383,45	950.751,75			
Totale Dirig			950.751,75			
Area Funzionari	235	35.408,25	8.320.938,75	70	6.252,40	437.668,00
Area Seconda	288	29.155,85	8.396.884,80			
Areae			16.717.823,55			437.668,00
Totale aree 17.155.491,55 (=16.717.823,55 + 437.668,00)						

Il raffronto tra le sopra esposte tabelle G ed H mostra che:

- le 430 unità (70 in conto anno 2022 e 360 in conto anno 2023) destinate al passaggio dall'area assistenti all'area funzionari saranno accompagnate da un totale di 598 unità assunte dall'esterno nell'area funzionari (235 in conto anno 2022 e 363 in conto anno 2023);

- le 430 unità suddette saranno finanziate: 174 con le risorse dal turn-over (70 in conto anno 2022 e 104 in conto anno 2023); le restanti 256 tramite lo 0.55% del monte salari 2018.

8. Relazione tra nuova dotazione organica 2023 ed assunzioni da effettuare; sostenibilità del piano assunzionale nell'ambito del triennio 2023-2025.

Tutte le richieste assunzionali sopra esposte relative agli anni 2022 e 2023 sono compatibili con la nuova dotazione organica chiesta in questo piano dei fabbisogni nel paragrafo 2.3.

Più precisamente, nelle tabelle sottostanti, è dimostrata la sostenibilità di quanto richiesto, avendo come base di partenza i presenti al 31.12.2022, aggiungendo tutte le assunzioni ancora da effettuare e sottraendo le cessazioni ad oggi preventivabili nel triennio 2023-2025 (peraltro basate solo sui limiti di età e pertanto inferiori a quelle che realmente si verificheranno). Si perviene dunque all'individuazione dei possibili presenti al 31.12.2025 e alla valorizzazione dei relativi oneri economici, che risultano comunque inferiori al budget della dotazione organica proposta.

Viene pertanto dimostrata la sostenibilità nel triennio del presente piano dei fabbisogni.

Tabella I

	Presenti in ruolo al <u>31.12.2022</u>	Assunzioni ancora da effettuare e già autorizzate per anni 2019,2020, 2021 con dpcm 22.7.2022	Assunzioni ancora da effettuare e già autorizzate da leggi speciali	Assunzioni in conto anno 2022 chieste in PTFP 2022-2024	Assunzioni in conto anno 2023 chieste in PTFP 2023-2025	Procedura passaggi d'area ex art.18 chiesta in conto anni 2022 e 2023 nei PTFP a latere	Cessazioni presunte anni 2023 2024 2025	Presenti in ruolo al <u>31.12.2025</u>
Dirigenti 1°	38		+2		+1		-8	33
Dirigenti 2°	107	+35	+22	+15	+7		-22	164
Dirig	145							197
Area EP	--	--	--	--	+5	+5	--	10
Area Funzionari	2.533	+331	+11	+235	+363	-5 +70+360	-243	3.655
Area Assistenti	3.370	+304	+21	+288	+70	-70-360	-419	3.204
Area Operatori	121	0	0	0	0	0	-28	93
Aree	6.024							6.962

Tabella L

	Presenti in ruolo al <u>31.12.2025</u>	Oneri ad personam	Costo presenti al <u>31.12.2025</u>	Nuova dotazione organica	Budget nuova dotazione organica
Dirigenti 1°	33	81.073,51	2.675.425,73	40	3.242.940,40
Dirigenti 2°	164	63.383,45	10.394.885,80	211	13.373.907,95
Dirig	197		13.070.311,53	251	16.616.848,35
Area EP	10	69.432,14	694.321,40	10	694.321,40
Area Funzionari	3.655	35.408,25	129.417.137,02	3.697	130.904.300,25
Area Assistenti	3.204	29.155,85	93.415.341,98	3565	103.940.605,25
Area Operatori	93	27.707,81	2.576.826,66	121	3.352.645,01
Aree	6.962		225.478.737,06	7.393	238.891.871,91

Inoltre si rappresenta che, in forza dell'articolo 1, comma 891, della legge 29 dicembre 2022, n.197 e del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 7 aprile 2023 - con il quale sono state assegnate risorse finanziarie per potenziare le amministrazioni centrali dello Stato in materia di analisi, valutazione delle politiche pubbliche e revisione della spesa - questo Ministero potrà procedere all'assunzione di funzionari nel limite dei finanziamenti attribuiti dal citato D.M.

Conclusioni

Per quanto sopra esposto si resta in attesa dei decreti autorizzativi delle assunzioni ad assumere relative agli anni 2022 e 2023.

IL MINISTRO
Sen. Matteo Salvini
[FIRMA SU COPIA AGLI ATTI]



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli Affari Generali e la Digitalizzazione

Direzione Generale del Personale, degli Affari Generali e del Bilancio

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UOLP - Servizio Programmazione Assunzioni
pec: protocollo_dfp@mailbox.governo.it

e p.c

Al Ministero dell'Economia e delle Finanze
DIPARTIMENTO RAGIONERIA GENERALE STATO
IGOP - Ufficio 2
pec: rgs.ragionieregenerale.coordinamento@pec.mef.gov.it

Oggetto: aggiornamento al P.T.F.P. 2023-2025: riscontro richiesta del 22.12.2023.

Ad integrazione della nota del 12.01.2024 prot.n.2260 con la quale è stata puntualmente riscontrata la circolare prot. 81835 del 22.12.2023 emanata da codesto Dipartimento, si trasmette il piano triennale dei fabbisogni 2023-2025 aggiornato con i valori finanziari della dirigenza in attuazione del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2023.

Si comunica che il medesimo piano aggiornato è inserito nella Sottosezione 3.3 del PIAO 2023-2025 pubblicato sul sito istituzionale della scrivente Amministrazione.

IL DIRETTORE GENERALE



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DEGLI AFFARI GENERALI E DEL BILANCIO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025
Con richiesta di autorizzazione a bandire e ad assumere in conto anno 2023

1. Premesse

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Centrali 2019-2021, sottoscritto ed entrato in vigore nel corso del 2022, ha introdotto novità che si riverberano in modo significativo sulla presente programmazione dei fabbisogni assunzionali.

In estrema sintesi:

- le tre aree del personale non dirigenziale sono state ridenominate area funzionari, assistenti ed operatori (che hanno preso il posto delle precedenti area terza, seconda e prima); è stata inoltre prevista una quarta area delle elevate professionalità;

- i precedenti profili professionali sono stati sostituiti dalle categorie più vaste delle famiglie professionali da intendersi come aree professionali omogenee di più dipendenti con titolo di studio e mansione lavorativa dello stesso ambito;

- le varie fasce retributive precedentemente previste dalla contrattazione nazionale hanno lasciato il posto ad una singola fascia retributiva di accesso per ciascuna area, fermo restando il mantenimento a ciascun dipendente di un differenziale stipendiale a tutela del maggior importo attualmente in godimento;

- è stata infine disposta, in fase di primissima attuazione, la possibilità di operare passaggi d'area con la sola partecipazione di personale interno anche non in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, finanziati con il budget assunzionale del turn-over ed anche con una quota non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018.

La rilevanza delle novità sopra esposte ha causato un lungo percorso di contrattazione con le oo.ss, che ha portato a sottoscrivere, in data 8.5.2023, l'accordo per la definizione delle nuove famiglie professionali. E' stata inoltre individuata, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, la suddetta quota dello 0,55% ed è stata data opportuna informativa sindacale sulle assunzioni e sui passaggi d'area ex art.18, comma 6, che l'amministrazione intende attuare. Nei paragrafi 5 e 6 sono descritte le scelte assunzionali dell'amministrazione in riferimento alle novità introdotte dal CCNL.

Un'ulteriore novità che interessa questo Ministero è l'emanazione di un nuovo regolamento di riorganizzazione. Infatti il decreto legge 22 aprile 2023, n.44 convertito in legge 21 giugno 2023, n.74, ha previsto che le amministrazioni beneficiarie di un aumento delle dotazioni organiche (come questo Ministero, che ha avuto un incremento in quella dirigenziale) procedano entro il 30 ottobre alla conseguente riorganizzazione amministrativa.

Pertanto la redazione del presente Piano dei fabbisogni ha dovuto procedere di pari passo con la stesura del nuovo regolamento, soprattutto nella parte relativa alla relazione tecnico/amministrativa e alla individuazione della nuova dotazione organica dei dirigenti e delle aree. Nei successivi paragrafi 2.1, 2.2, 2.3 sono infatti descritti i passaggi normativi che hanno disposto, negli ultimi anni, modifiche in diminuzione ed in aumento della dotazione organica.

La presente programmazione triennale viene altresì inserita nel Piano Integrato Attività ed Organizzazione 2023-2025, ad integrazione del Decreto Ministeriale n.15 del 31 gennaio 2023 che ha adottato il PIAO in questione.

2.1 Dotazione organica ex dPCM 115/2021

Come descritto nel paragrafo precedente, occorre in primo luogo rappresentare la dotazione organica allegata al regolamento di organizzazione emanato con dPCM n.115 del 24 giugno 2021 e procedere alla relativa quantificazione in termini finanziari utilizzando gli oneri retributivi attuali.

Tabella A

	Dotazione organica ex dPCM 115/2021	Oneri individuali	Budget Dotazione organica
Dirigenti 1°	38	83.586,27	3.176.278,26
Dirigenti 2°	195	65.385,67	12.750.205,65
Dirig	233		15.926.483,91
Area Terza	3.014	35.408,25	106.720.465,50
Area Seconda	4.535	29.155,85	132.221.779,75
Area Prima	217	27.707,81	6.012.594,77
Aree	7.766		244.954.840,02
TOT	7.999		260.881.323,93

2.2 Variazioni della dotazione organica MIT derivanti da interventi legislativi

Come specificato nella relazione tecnica allegata al nuovo regolamento di riorganizzazione del Ministero in corso di emanazione ai sensi del decreto legge 22 aprile 2023, n.44 convertito in legge 21 giugno 2023, n.74, la dotazione prevista dal dPCM 115/2021 va modificata tenendo conto di varie disposizioni legislative.

Alcune hanno previsto una decurtazione dell'organico:

- l'articolo 6, comma 5, del decreto legge 10 settembre 2021, n.121 convertito in legge 9 novembre 2021, n.156, che, nel confermare le 38 unità dirigenziali di prima fascia, ha diminuito di 6 unità dirigenziali e di 92 unità delle aree l'organico del MIT in modo da tener conto del numero di dipendenti in servizio presso gli Uffici Speciali Trasporti ad Impianti Fissi che in data 1.1.2022 (come previsto dal sopra citato articolo 6) sono transitati in Ansfisa - Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali ed Autostradali;

- l'articolo 12, comma 14, del decreto legge 28 settembre 2018, n.109 convertito in legge 16 novembre 2018, n.130, che nell'istituire la sopra citata Agenzia, ha disposto, per favorirne le iniziali fasi di operatività, il comando di un contingente di personale proveniente anche dal Ministero, prevedendo che con il successivo transitato nei ruoli dell'Agenzia (avvenuto nel corso del 2021) vi fosse una corrispondente riduzione della dotazione organica del MIT;

- l'articolo 95 del decreto legge 14 agosto 2020, n.104 convertito in legge 13 ottobre 2020, n.126, che ha previsto l'istituzione della Autorità per la laguna di Venezia e la riduzione dell'organico MIT per il numero di personale destinato a transitare nei ruoli della neocostituita Autorità.

Altre hanno invece previsto un incremento della dotazione organica:

- l'articolo 1, commi 2 e 3 e relative tabelle allegate al decreto legge 22 aprile 2023, n.44 convertito in legge 21 giugno 2023, n.74, che prevedono un aumento della dotazione organica per 1 unità dirigenziale di prima fascia e 22 unità dirigenziali di seconda fascia, con possibilità, per queste ultime, di bandire uno specifico concorso per professionalità tecniche in materia di ingegneria civile/trasporti/meccanica;

- l'articolo 9 del decreto legge 22 giugno 2023, n.75 in corso di conversione, che prevede un ulteriore incremento di 1 unità dirigenziale di prima fascia.

Ne deriva che la dotazione ex dPCM 115/2021 va modificata nel senso delineato nella sottostante tabella, che giunge pertanto ad individuare il budget dell'organico ai sensi delle disposizioni legislative e regolamentari che hanno interessato questo Ministero.

Tabella B

	Dotazione organica ex dPCM 115/2021	DL 121/2021 Ustif	DL 109/2018 Ansfisa	DL 104/2020 Autorità Venezia	DDLL 44/2023 75/2023	Unità Totali	Budget
Dirigenti 1°	38				+2	40	3.343.450,80
Dirigenti 2°	195	-6			+22	211	13.796.376,37
Dirig	233	-6			+24	251	17.139.827,17
Area Terza	3.014	-48	-27	-25		2.914	103.179.640,50
Area Seconda	4.535	-38	-16	-26		4.455	129.889.311,75
Area Prima	217	-6				211	5.846.347,91
Are	7.766	-92	-43	-51		7.580	238.915.300,16
							256.055.127

2.3 Nuova dotazione organica proposta nell'attuale PTFP 2023-2025

Già nello scorso piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 era stata individuata una dotazione organica, ad invarianza di spesa, che senza modificare il budget relativo alle aree riformulava la ripartizione tra prima, seconda e terza area a vantaggio di quest'ultima.

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL – Funzioni Centrali, oltre alla ridenominazione delle aree è stata introdotta la nuova categoria delle Elevate Professionalità.

Orbene, le seguenti riflessioni inducono a rideterminare la dotazione organica, apportando ulteriori modifiche, sempre ad invarianza di spesa.

Nel corso degli anni vi è stata una progressiva evoluzione delle linee di attività di questo Dicastero con un aumento di quelle basate su mansioni tipiche dell'area "funzionari". In parallelo va tenuto in considerazione che molti dipendenti inquadrati nell'area "assistenti" possiedono una consolidata esperienza derivante da anni di mansioni esercitate a fianco dei funzionari e pertanto, anche in riferimento alla possibilità concessa dal nuovo CCNL, si ritiene opportuno operare un ampio numero di passaggi dall'area assistenti all'area funzionari compatibilmente con i vincoli normativi e di budget.

Pertanto con la presente programmazione, si chiede una ulteriore rimodulazione della dotazione organica (rispetto a quella descritta nel precedente punto 2.2) che consenta, ad invarianza di spesa, di introdurre nella dotazione organica l'area delle elevate professionalità, sia pur con un contingente limitato a poche unità in questa fase iniziale, e di aumentare il numero di posti previsto nell'area funzionari, riducendo quello relativo all'area assistenti.

Nel rinviare ai paragrafi 5 e 6 per una più esaustiva descrizione delle scelte di politica organizzativa e di gestione delle risorse umane che motivano tale scelta, si rappresenta nella tabella sottostante la nuova dotazione organica che si intende adottare con il presente Piano.

Tabella C

	Nuovo organico ex PTFP 2023-2025	Oneri individuali	Budget Nuovo organico PTFP 2023-2025
Dirigenti 1°	40	83.586,27	3.343.450,80
Dirigenti 2°	211	65.385,67	13.796.376,37
Dirig	251		17.139.827,17
Area EP	10	70.056,87	700.568,00
Area Funzionari	3.697	35.408,25	130.904.300,25
Area Assistenti	3.565	29.155,85	103.940.605,25
Area Operatori	121	27.707,81	3.352.645,01
Aree	7.393		238.898.119,21
TOT	7.644		256.037.946,38

3. Costo effettivo del personale al 31.12.2022

Le linee guida per la redazione del PTFP prevedono anche la quantificazione degli oneri stipendiali dell'amministrazione in riferimento sia al personale di ruolo sia al personale in effettivo servizio.

Le due quantificazioni differiscono in ragione dei due flussi del personale in comando. Infatti il dato sui dipendenti di ruolo include anche il personale in comando presso altre pp.aa. ma non tiene conto dei dipendenti di altre pp.aa. in comando presso il MIT. Al contrario, il dato sui dipendenti in effettivo servizio non include il personale in comando presso altre pp.aa. ma tiene conto dei dipendenti di altre pp.aa. in comando presso il MIT.

Nella tabella sottostante sono rappresentate entrambe le quantificazioni aventi a riferimento i presenti al 31.12.2022 confrontabili con il budget all'epoca vigente.

Tabella D

	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C (A x B)</i>	<i>D</i>	<i>E (A x D)</i>
	Oneri individuali	Presenti in ruolo	Costo presenti in ruolo	Presenti in effettivo servizio	Costo presenti in effettivo servizio
Dirigenti 1°	83.586,27	38	3.176.278,26	35	2.925.519,45
Dirigenti 2°	65.385,67	107	6.996.266,69	134	8.761.679,28
Dirig		145	10.172.544,95	169	11.687.199,23
Area Funzionari	35.408,25	2.533	89.689.097,25	2.510	88.874.707,50
Area Assistenti	29.155,85	3.370	98.255.214,50	3.364	98.080.279,40
Area Operatori*	27.707,81	121	3.352.645,01	123	3.408.060,63
Aree		6.024	191.296.956,76	5.997	190.363.047,53
TOT		6.169		6.166	

* almeno 3 unità sono in cessazione nel corso del 2023 e pertanto sussiste la necessaria copertura nei confronti dell'organico dell'area operatori definito in 121 unità.

4. Cessazioni verificatesi nel corso del 2022 e relativi risparmi di spesa.

Il 2022 ha confermato il trend dell'ultimo quadriennio caratterizzato, a causa della normativa derogatoria al normale regime pensionistico, da circa 500 cessazioni annue, numero decisamente superiore a quello che si verificava anteriormente a tale normativa (circa 250).

Va inoltre evidenziato che nel quadriennio 2019-2022 si è verificata la fuoriuscita di circa 2.200 unità di personale che hanno rappresentato il 30% dei circa 7.200 dipendenti che prestavano servizio all'inizio del periodo in questione (1.1.2019).

La tabella sottostante riassume le cessazioni anno solare 2022 valide per individuare i risparmi di spesa idonei a generare il budget delle assunzioni per il 2023. I dati sono riferiti alla tabella 5 del Conto Annuale ma sono di entità inferiore in quanto, come previsto dalla circolare DFP 11786 del 2011, non comprendono, tra i cessati, coloro che sono transitati per mobilità ad altre pp.aa. e coloro che erano stati assunti in quanto appartenenti alle categorie protette. Pertanto le cessazioni che generano un risparmio di spesa utilizzabile per le assunzioni da turn-over sono relative a **8** dirigenti e a **513** dipendenti delle aree. Non vi sono cessazioni di personale soprannumerario in quanto questo Ministero presenta carenze d'organico, già dal 2015, in entrambe le fasce dirigenziali ed in ciascuna delle tre aree del personale.

Tabella E

	Oneri individuali	Cessati nel 2022	Totale risparmio per cessati 2022
Dirigenti 1°	83.586,27	1	83.586,27
Dirigenti 2°	65.385,67	7	457.699,69
Dirig		8	541.285,96
Area Funzionari	35.408,25	186	6.585.934,50
Area Assistenti	29.155,85	305	8.892.534,25
Area Operatori	27.707,81	22	609.571,82
Aree		513	16.088.040,57
TOT			16.629.326,53

NB: area EP non presente nel 2022

Pertanto le risorse economiche disponibili a seguito delle cessazioni avvenute nel corso del 2022 sono: **541.285** euro relativamente ai Dirigenti e **16.088.040** euro per il personale delle aree. Tali risorse sono interamente utilizzabili per le assunzioni 2023 sulla base di quanto previsto dall'articolo 3, comma 1, della legge 56/2019 che consente di utilizzare per le assunzioni il 100% delle risorse economiche lasciate libere dal personale cessato nell'anno precedente. Nel paragrafo 6 viene data indicazione sulla precisa modalità di spesa del presente budget.

5. Politica assunzionale triennio 2023-2025

L'analisi del contesto organizzativo ed operativo dell'Amministrazione mostra un progressivo aumento delle linee di attività tipiche della ex terza area, in quanto a livello di uffici centrali questo Ministero si caratterizza per un sempre maggior numero di funzioni di indirizzo, regolamento, coordinamento, vigilanza e controllo, che si integrano, a livello territoriale, con funzioni di analisi dei dati, progettazione, sviluppo, direzione lavori, ispezioni, accertamenti, misurazioni, rilievi, controlli e collaudi. Inoltre, sia a livello centrale che territoriale, appare necessaria, per una migliore efficacia ed efficienza, un'ampia attività di ricognizione e reingegnerizzazione dei processi che può essere attuata solo con un fattivo apporto dei funzionari nella loro veste di responsabili del procedimento. Non a caso il recente accordo che ha individuato le nuove famiglie professionali ha previsto, sia nell'area funzionari sia nell'area delle elevate professionalità, una nuova famiglia da applicare alle funzioni di "vigilanza, controllo e audit".

In parallelo a ciò appare evidente che una possibile opera di reimpostazione dei processi necessita di essere guidata da personale con elevata professionalità.

In tale contesto, per l'anno 2023, si procederà su più binari paralleli:

- salvaguardare il numero di dirigenti in servizio con assunzioni in numero uguale a quello dei cessati nell'anno precedente;
- assumere le prime 10 unità di elevata professionalità, di cui 5 dall'esterno e 5 dall'area funzionari;
- favorire il maggior numero possibile di passaggio dall'area assistenti all'area funzionari;
- prevedere un cospicuo numero di assunzioni nell'area funzionari;
- destinare alle assunzioni per l'area assistenti la restante parte del budget disponibile.

I passaggi d'area sopra esposti verranno attuati utilizzando la norma speciale inserita nell'articolo 18, comma 6, del recente CCNL e saranno comunque accompagnati da un congruo numero di assunzioni dall'esterno.

Le nuove assunzioni, come previsto dal CCNL, avverranno avendo a riferimento le famiglie professionali. Lo schema sottostante, facendo seguito all'accordo di contrattazione integrativa stipulato il giorno 8 maggio 2023, indica le **famiglie professionali** e la percentuale di dipendenti inquadrati in ciascuna di esse sul totale di ogni area.

Tabella F

<i>Area</i>	<i>Famiglia professionale</i>	<i>Percentuale di presenti sul totale dell'area</i>
Elevate professionalità	<i>Stesse famiglie dell'area funzionari</i>	<i>np</i>
Funzionari	<i>tecnica</i>	<i>58%</i>
	<i>amministrativa-giuridica-legale</i>	<i>38%</i>
	<i>comunicazione-informazione-relazioni int.est.intern.</i>	<i>1,5%</i>
	<i>informatica</i>	<i>1,3%</i>
	<i>matematico-statistica</i>	<i>1,2%</i>
	<i>economico-contabile-finanziaria</i>	<i>nuova istituzione</i>
	<i>vigilanza, controllo e audit</i>	<i>nuova istituzione</i>
	<i>Tot.</i>	<i>100%</i>
Assistenti	<i>amministrativo-contabile</i>	<i>65%</i>
	<i>tecnica</i>	<i>25%</i>
	<i>informatica</i>	<i>10%</i>
	<i>Tot.</i>	<i>100%</i>
Operatori	<i>ausiliario</i>	<i>100 %</i>

A tale riguardo si ritiene che le assunzioni in terza area possano essere ripartite nelle varie famiglie professionali rispettando le medesime percentuali di cui sopra, fermo restando che con atto di gestione interna saranno inquadrati nelle famiglie di nuova istituzione i dipendenti già in servizio che ne faranno domanda ed in possesso dei relativi titoli.

A livello di ripartizione territoriale dovrà essere effettuata particolare attenzione agli uffici territoriali maggiormente caratterizzate da carenze d'organico; più in generale in fase di prima assegnazione si avrà cura, per quanto possibile, di prevedere il 50% dei posti negli uffici situati in Piemonte, Lombardia, Veneto, Liguria, Emilia Romagna, Marche, Toscana.

6. Richieste di autorizzazione ad assumere in conto anno 2023 basate sul turn-over.

Dirigenza

Si chiede l'autorizzazione a bandire ed assumere 1 unità dirigenziale di prima fascia ai sensi di quanto previsto dall'articolo 28-bis, 1° comma, del d. lgs. n. 165/2001.

Si chiede anche l'autorizzazione ad assumere 7 unità dirigenziali di seconda fascia di cui 3 tramite corso-concorso SNA e 4 tramite scorrimento della graduatoria degli idonei al concorso tecnico per il quale questo MIT ha chiesto l'autorizzazione a bandire nel precedente PTFP 2022-2024.

Area Elevate Professionalità

Si chiede l'autorizzazione a bandire ed assumere 10 unità di cui 5 dall'esterno e 5 dall'area funzionari (tutte finanziate con le risorse dal turn-over).

Area Funzionari

Si chiede l'autorizzazione ad assumere 363 unità esterne nell'area funzionari.

Si procederà all'assunzione, per scorrimento, degli idonei presenti nelle graduatorie di due concorsi, già conclusi ad opera del Formez, per funzionario ingegnere e per funzionario amministrativo da inquadrare nelle seguenti famiglie professionali MIT: "tecnica", "amministrativa-giuridico-legale", "economico-contabile-finanziaria".

In aggiunta alle assunzioni di nuovo personale, si chiede, ex articolo 18, comma 6 del CCNL, di operare passaggi dall'area assistenti all'area funzionari per 360 unità, di cui **104** finanziate con le risorse del turn-over e **256** finanziate ex articolo 1, comma 612, legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Seconda area

Per il 2023 si chiede l'autorizzazione ad assumere 70 unità esterne nell'area assistenti, per le quali si procederà tramite scorrimento degli idonei presenti nelle graduatorie di altre pp.aa.

Sintesi

La tabella sottostante riassume le unità di cui si chiede l'autorizzazione ad assumere, specificando, oltre agli oneri individuali, quelli complessivi e precisando per i passaggi d'area la quota gravante sulle risorse da turn-over e quella gravante sullo 0,55% del monte salari 2018.

Tabella G – Oneri delle assunzioni 2023 gravanti sulle risorse assunzionali da turn-over

	Assunzioni esterne da concorso	Oneri individuali	Assunzioni esterne Oneri totali sul turn-over	Passaggi da area inferiore	Oneri individuali	Passaggi da area inferiore Oneri totali sul turn-over
Dirigenti 1°	1	83.586,27	83.586,27			
Dirigenti 2°	7	65.385,67	457.699,69			
Totale Dirig			541.285,96			
Area EP	5	70.056,87	350.284,35	5	37.372,23	186.861,15
Area Funzionari	363	35.408,25	12.853.194,75	104	6.252,40	650.249,60
Area Seconda	70	29.155,85	2.040.909,50			
Aree			15.244.388,60			837.110,75
Totale aree : 16.081.499,35 (=15.244.388,60 + 837.110,75)						
Totale generale 16.622.785,31 (541.285,96 + 16.081.499,35)						

Emerge dalla tabella che gli oneri per le assunzioni dirigenziali equivalgono ai risparmi delle relative cessazioni e che gli oneri per le assunzioni delle aree (unità esterne ed unità interne tramite passaggio d'area) sono leggermente inferiori ai risparmi delle relative cessazioni. In tale ambito, riguardo ai passaggi d'area, si specifica che sono finanziate con le risorse derivanti dal turn-over **5** elevate professionalità e **104** funzionari.

Sono invece finanziate con lo 0,55% del monte salari 2018 le **256** unità interne destinate al passaggio all'area funzionari; il relativo onere ad personam di euro **6.252,40** genera un importo complessivo di euro **1.600.512**.

7. Richieste di autorizzazione ad assumere in conto anno 2022 basate sul turn-over; precisazioni in ordine ai passaggi d'area.

Si reputa opportuno sintetizzare in questo paragrafo la richiesta di autorizzazione ad assumere inserita nel precedente PTFP 2022-2024 (paragrafo 6).

Nel Piano erano state chieste le seguenti assunzioni: 15 dirigenti di seconda fascia, 235 terze aree, 70 passaggi dalla seconda alla terza area, 342 seconde aree. Gli oneri assunzionali erano stati però calcolati con il precedente sistema basato sulla ripartizione per fasce retributive, che risultava più vantaggioso dell'attuale perchè era possibile calcolare i risparmi da cessazioni quantificando l'onere delle singole fasce retributive, anche quelle più alte ed ottenendo dunque un maggior budget.

Con lettera del 30.12.2022 il Dipartimento Funzione Pubblica - preso atto dell'entrata in vigore del nuovo CCNL e del superamento delle fasce retributive - ha chiesto, tra l'altro, di compilare specifiche tabelle excel recanti nuovi importi basati su un onere unico per ciascuna area (equivalente alla fascia economica di entrata).

Pertanto questa Amministrazione, come esposto nella nota prot.8689 del 24.2.2023, ha ricalcolato, con il nuovo parametro della fascia unica di ingresso, sia i risparmi da cessazioni 2021, sia gli oneri da assunzioni 2022. Il ricalcolo effettuato con il nuovo metodo (meno vantaggioso rispetto al precedente) ha dato luogo ad un budget inferiore. E' stato dunque necessario diminuire la quantità di nuove assunzioni richieste e ciò è stato fatto in relazione alla seconda area. La suddetta nota 8689 si concludeva formalizzando le seguenti richieste assunzionali: **15** dirigenti di seconda fascia, **235** terze aree, **70** passaggi dalla seconda alla terza area e **288** seconde aree (in luogo delle 342 a suo tempo richieste).

Con la presente programmazione, nel confermare le richieste della sopra citata nota 8689, si chiarisce che le suddette 70 unità destinate al passaggio dalla seconda alla terza area - oggi definite, rispettivamente, area assistenti ad area funzionari - vanno ad aggiungersi alle 360 unità di passaggio dall'area assistenti all'area funzionari chieste nel precedente paragrafo 6.

Pertanto verrà attuata un'unica procedura selettiva per **430** unità di personale (70+360) da attuarsi ex articolo 18, comma 6, del nuovo CCNL 2019-2021. Le 70 unità destinate al passaggio d'area sono finanziate con le risorse del turn-over.

Tabella H – Oneri delle assunzioni 2022 gravanti sulle risorse assunzionali da turn-over

	Assunzioni esterne da concorso	Oneri individuali	Assunzioni esterne Oneri totali sul turn-over	Passaggi da area inferiore	Oneri individuali	Passaggi da area inferiore Oneri totali sul turn-over
Dirigenti 2°	15	63.383,45	950.751,75			
Totale Dirig			950.751,75			
Area Funzionari	235	35.408,25	8.320.938,75	70	6.252,40	437.668,00
Area Seconda	288	29.155,85	8.396.884,80			
Aree			16.717.823,55			437.668,00
Totale aree 17.155.491,55 (=16.717.823,55 + 437.668,00)						
Totale generale 18.106.243,30 (=950.751,75 + 17.155.491,55)						

Il raffronto tra le sopra esposte tabelle G ed H mostra che:

- le 430 unità (70 in conto anno 2022 e 360 in conto anno 2023) destinate al passaggio dall'area assistenti all'area funzionari saranno accompagnate da un totale di 598 unità assunte dall'esterno nell'area funzionari (235 in conto anno 2022 e 363 in conto anno 2023);

- le 430 unità suddette saranno finanziate: 174 con le risorse dal turn-over (70 in conto anno 2022 e 104 in conto anno 2023); le restanti 256 tramite lo 0.55% del monte salari 2018.

8. Relazione tra nuova dotazione organica 2023 ed assunzioni da effettuare; sostenibilità del piano assunzionale nell'ambito del triennio 2023-2025.

Tutte le richieste assunzionali sopra esposte relative agli anni 2022 e 2023 sono compatibili con la nuova dotazione organica chiesta in questo piano dei fabbisogni nel paragrafo 2.3.

Più precisamente, nelle tabelle sottostanti, è dimostrata la sostenibilità di quanto richiesto, avendo come base di partenza i presenti al 31.12.2022, aggiungendo tutte le assunzioni ancora da effettuare e sottraendo le cessazioni ad oggi preventivabili nel triennio 2023-2025 (peraltro basate solo sui limiti di età e pertanto inferiori a quelle che realmente si verificheranno). Si perviene dunque all'individuazione dei possibili presenti al 31.12.2025 e alla valorizzazione dei relativi oneri economici, che risultano comunque inferiori al budget della dotazione organica proposta.

Viene pertanto dimostrata la sostenibilità nel triennio del presente piano dei fabbisogni.

Tabella I

	Presenti in ruolo al <u>31.12.2022</u>	Assunzioni ancora da effettuare e già autorizzate per anni 2019,2020, 2021 con dpcm 22.7.2022	Assunzioni ancora da effettuare e già autorizzate da leggi speciali	Assunzioni in conto anno 2022 chieste in PTFP 2022-2024	Assunzioni in conto anno 2023 chieste in PTFP 2023-2025	Procedura passaggi d'area ex art.18 chiesta in conto anni 2022 e 2023 nei PTFP a latere	Cessazioni presunte anni 2023 2024 2025	Presenti in ruolo al <u>31.12.2025</u>
Dirigenti 1°	38		+2		+1		-8	33
Dirigenti 2°	107	+35	+22	+15	+7		-22	164
Dirig	145							197
Area EP	--	--	--	--	+5	+5	--	10
Area Funzionari	2.533	+331	+11	+235	+363	-5 +70+360	-243	3.655
Area Assistenti	3.370	+304	+21	+288	+70	-70-360	-419	3.204
Area Operatori	121	0	0	0	0	0	-28	93
Aree	6.024							6.962

Tabella L

	Presenti in ruolo al <u>31.12.2025</u>	Oneri ad personam	Costo presenti al <u>31.12.2025</u>	Nuova dotazione organica	Budget nuova dotazione organica
Dirigenti 1°	33	83.586,27	2.758.346,91	40	3.343.450,80
Dirigenti 2°	164	65.385,67	10.723.249,88	211	13.796.376,37
Dirig	197		13.481.596,79	251	17.139.827,17
Area EP	10	70.056,87	700.568,71	10	700.568,71
Area Funzionari	3.655	35.408,25	129.417.153,75	3.697	130.904.300,25
Area Assistenti	3.204	29.155,85	93.415.343,40	3565	103.940.605,25
Area Operatori	93	27.707,81	2.576.826,33	121	3.352.645,01
Aree	6.962		226.109.892,19	7.393	238.898.119,22
TOT	7.159		239.591.488,98	7.644	256.037.946,39

Inoltre si rappresenta che, in forza dell'articolo 1, comma 891, della legge 29 dicembre 2022, n.197 e del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 7 aprile 2023 - con il quale sono state assegnate risorse finanziarie per potenziare le amministrazioni centrali dello Stato in materia di analisi, valutazione delle politiche pubbliche e revisione della spesa - questo Ministero potrà procedere all'assunzione di funzionari nel limite dei finanziamenti attribuiti dal citato D.M.

Conclusioni

Per quanto sopra esposto si resta in attesa dei decreti autorizzativi delle assunzioni ad assumere relative agli anni 2022 e 2023.

II DIRETTORE GENERALE



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024-2026



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

1.Premesse

Il presente **Piano Triennale della Formazione (PTF) 2024 - 2026** è redatto in applicazione delle disposizioni contenute nel D.P.R. n.70 del 16 aprile 2013, sul “Riordino del Sistema di Reclutamento e Formazione dei Dipendenti Pubblici e delle Scuole Pubbliche di Formazione”. Il PTF 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.

Il Decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 ha introdotto all’art. 6 il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), documento unico di programmazione e governance, che dal 30 giugno 2022 assorbe molti piani pre-esistenti, tra i quali quello triennale della formazione nell’ambito del piano triennale dei fabbisogni del personale (sottosezione 3.3).

2.Struttura organizzativa

Il MIT e gli uffici di diretta collaborazione del Ministro sono stati riorganizzati con Regolamento emanato con D.P.C.M. 30 ottobre 2023 n.190 e n. 186 (Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14.12.2023).

Il Ministero è articolato, a livello centrale in quattro Dipartimenti:

- Dipartimento per le infrastrutture e le reti di trasporto con quattro Direzioni Generali;
- Dipartimento per le opere pubbliche e le politiche abitative con tre Direzioni Generali;
- Dipartimento per i trasporti e la navigazione con sei Direzioni Generali;
- Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione con tre Direzioni Generali.

A supporto delle attività trasversali di ciascuno dei quattro Capi Dipartimento è istituito un ufficio di staff composto da due posizioni di livello dirigenziale non generale denominati Ufficio di Coordinamento e a livello territoriale, il Dipartimento per i trasporti e la navigazione si articola in quattro Direzioni Generali Territoriali mentre il Dipartimento per le opere pubbliche e le politiche abitative si articola in sette Provveditorati interregionali per le opere pubbliche.

Il Comando generale del Corpo delle capitanerie di porto è incardinato nell’ambito del Ministero, dipende funzionalmente dal Ministro ed esercita i compiti previsti dall’art. 14 del D.C.P.M. 30 ottobre n. 186 sulla base delle direttive e degli indirizzi del Ministro, fatto salvo quanto previsto dall’articolo 118 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n.66.



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

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 è articolato in tre sezioni distinte per materie e compiti.
- 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
- Ufficio per le investigazioni ferroviarie e marittime
- la Commissione Nazionale per il Dibattito Pubblico (CNDP)
- l'Unità di missione per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
- l'Organo Centrale di Sicurezza
- Organismo indipendente per la valutazione della performance

Il personale in servizio al 15.12.2023 è il seguente:

- ❖ 36 dirigenti di prima fascia
- ❖ 150 dirigenti di seconda fascia
- ❖ 6129 unità di personale non dirigenziale

I quattro 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.

3.Mandato istituzionale

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto legge del 11 novembre 2022 n. 173, pubblicato in G.U. n. 264 del 11 novembre 2022, il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili ha assunto la denominazione di Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (MIT). Il MIT è la struttura esecutiva del Governo responsabile di:



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

- programmazione, finanziamento, realizzazione e gestione delle reti infrastrutturali di interesse nazionale e delle opere pubbliche di competenza dello Stato;
- politiche urbane e dell'edilizia abitativa anche riguardanti il sistema delle città e delle aree metropolitane;
- attività relative a trasporti, viabilità e logistica sul territorio e che includono navigazione, sicurezza e trasporto marittimo e nelle vie d'acqua interne; aviazione civile e trasporto aereo; e circolazione, sicurezza e trasporto terrestre;

Il Ministero, nello svolgere le proprie competenze:

- interagisce e svolge attività di coordinamento con le istituzioni regionali e locali, fornendo anche linee di indirizzo;
- cura le relazioni e gli accordi internazionali per quanto riguarda i settori delle infrastrutture e dei trasporti;
- esercita funzioni di indirizzo, monitoraggio e controllo nei confronti degli enti vigilati e partecipati e dei gestori del trasporto;

4. Gli obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici e i connessi obiettivi operativi da realizzare per l'anno 2024 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.

Il processo di programmazione strategica ha avuto inizio con l'adozione dell'Atto di indirizzo ministeriale D.M. 30 giugno 2023 n. 160 concernente l'individuazione delle seguenti priorità politiche da realizzarsi nel 2024:

- a) Priorità politica 1 - Aumento della sicurezza delle infrastrutture e del trasporto
- b) Priorità politica 2 - Sviluppo di infrastrutture di reti di trasporto
- c) Priorità politica 3 - Aumento dell'efficienza del sistema dei trasporti
- d) Priorità politica 4 - Miglioramento dell'efficacia dell'azione del Ministero



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

Gli obiettivi strategici saranno assegnati ai titolari dei Centri di responsabilità con la direttiva ministeriale concernente gli indirizzi generali per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2024, attualmente in corso di lavorazione.

5. 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 alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) per la formazione del proprio personale. L'articolo 10 prevede che i corsi erogati dalla SNA sono finanziati dalla legislazione vigente e non comportano, di regola, costi a carico delle amministrazioni statali.

Qualora l'offerta formativa della SNA non contempli specifiche esigenze formative del MIT, queste potranno essere soddisfatte, come previsto dalla normativa vigente attraverso il ricorso al mercato, nel rispetto della vigente disciplina normativa del codice degli appalti, mediante l'utilizzo delle risorse disponibili sui 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 sui 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 in Legge 30 luglio 2010, n. 122, come modificato, successivamente, dall'art.1, comma 303, lett. b), L. 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"*.



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

Per l'anno 2024, i capitoli di bilancio destinati alle spese per la 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, degli affari generali e del bilancio, sono i seguenti:

- Cap. 1256 p.g. 1 *“Spese per l’attuazione di corsi di preparazione, formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale”*, di pertinenza del C.d.R. 7 *“Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione”* con uno stanziamento iniziale di **€ 102.279,00** in termini di competenza e cassa;
- ❖ In regime di gestione unificata:
 - Cap. 1270 p.g.1 *“Fondo destinato all’aggiornamento del Responsabile Unico del Procedimento (RUP)”*, di pertinenza del C.d.R. 7 *“Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione”* che presenta uno stanziamento iniziale di **€ 1.900.000,00** in termini di competenza e cassa;
 - Cap. 1208 p.g. 7 *“Spese per l’attuazione di corsi di preparazione, formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale”* di pertinenza del C.d.R. 2 *“Dipartimento per le opere pubbliche e le politiche abitative”*, privo di stanziamento iniziale in termini di competenza e cassa;
 - Cap. 1210 p.g. 7 *“Spese per l’attuazione di corsi di preparazione, formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale”* di pertinenza del C.d.R. 2 *“Dipartimento per le opere pubbliche e le politiche abitative”*, privo di stanziamento iniziale in termini di competenza e cassa;
 - Cap. 1609 p.g. 5 *“Spese per l’attuazione di corsi di preparazione, formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale”* di pertinenza del C.d.R. 2 *“Dipartimento per le opere pubbliche e le politiche abitative”*, privo di stanziamento iniziale in termini di competenza e cassa;
 - Cap. 1650 p.g. 8 *“Spese per l’attuazione di corsi di preparazione, formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale”* di pertinenza del C.d.R. 3 *“Dipartimento dei trasporti e della navigazione”*, privo di stanziamento iniziale in termini di competenza e cassa;
 - Cap. 2941 p.g. 4 *Spese per l’attuazione di corsi di preparazione, formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale”*, di pertinenza del C.d.R. 5 *“Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici”*, privo di stanziamento iniziale in termini di competenza e cassa;

6.La progettazione della formazione

In coerenza con le aree di intervento delineate nell’atto di indirizzo n. 160 del 30 giugno 2023 nell’ambito della priorità politica 4 – *“Miglioramento dell’efficacia dell’azione del Ministero”*, e ai fini della programmazione strategica per l’anno 2024, la Direzione Generale del personale, degli affari



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

generali e del bilancio del Ministero deputata istituzionalmente a promuovere e curare la formazione e l'aggiornamento annuale del personale sarà tenuta al perseguimento degli Obiettivi Operativi annuali ad essa attribuiti con la Direttiva annuale del Ministro;

Nel triennio di riferimento, l'Amministrazione intende continuare a perseguire l'obiettivo di realizzare una formazione diffusa, capillare e continua, allo scopo di favorire lo sviluppo professionale del personale in servizio presso gli uffici centrali e decentrati, attraverso il rafforzamento e la valorizzazione delle competenze esistenti, anche nell'ottica di sostenere il processo di evoluzione organizzativa ed operativa del Ministero.

Questa Direzione tenuto conto dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione previsti anche dal Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR), centrati sulla valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano, anche in base alla definizione dei nuovi profili (famiglie professionali), si propone di promuovere la realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e una adeguata programmazione delle attività formative.

Al fine di assicurare il diritto individuale alla formazione permanente, in coerenza con gli obiettivi istituzionali di questo Ministero, le attività formative per l'anno 2024 saranno programmate altresì nell'ottica di soddisfare quanto previsto dalla Direttiva sulla formazione emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 24 marzo 2023, provvedimento funzionale all'attuazione delle riforme in atto, contenente indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative.

Il tema della formazione del capitale umano presenta oggi una rinnovata attualità nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori:

- a) una nuova stagione di reclutamenti, che ha comportato, in questi ultimi anni, una significativa immissione di nuovo personale all'interno dell'Amministrazione;
- b) processi di transizione amministrativi tecnologici ed ecologici in continua evoluzione che richiedono un necessario aggiornamento delle competenze dei dipendenti pubblici;
- c) gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che richiedono la presenza di personale qualificato e aggiornato.

In base a tali presupposti volti a sostenere il rinnovamento della Pubblica Amministrazione, un primo passo sarà quello di correlare il Piano Formativo 2024-2026 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:



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

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

Nello sviluppo e nella definizione delle modalità di erogazione delle attività di formazione, la scrivente Direzione si avvale della figura del “Referente” individuata dalle singole strutture del MIT, con la funzione di coadiuvare l’ufficio formazione nella diffusione delle varie iniziative formative nonché nella segnalazione di nuove ed eventuali esigenze formative relative al personale degli uffici di propria pertinenza.

Considerato il positivo riscontro della formazione a distanza, attuata già da qualche anno, si intende continuare a privilegiare tale canale di erogazione ogni qualvolta che ciò sarà possibile e funzionale alla partecipazione, constatata una maggiore e più agevole partecipazione ai corsi soprattutto da parte del personale delle sedi territoriali

Si sottolinea, per contro, l’importanza di favorire ove possibile la modalità *blended* che consente confronti e comunicazioni dirette anche tra Amministrazioni diverse, (es. *Comunità di Pratica*).

7.La rilevazione dei fabbisogni formativi per il 2024

In adempimento agli 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 MIT. L’allegato 1 al presente Piano rende noto la rilevazione dei fabbisogni espressi dalle singole strutture.

In linea generale, la rilevazione dei dati sui fabbisogni formativi del personale MIT, per lo più centrata sull’offerta formativa della SNA per l’anno 2024, ha evidenziato gli ambiti di maggior interesse come di seguito rappresentati in ordine alle preferenze manifestate : **Contrattipubblici n. 1215, Management pubblico n. 759, Anticorruzione n. 738, Gestione e sviluppo delle risorse umane n. 592, Innovazione amministrativa n. 471, Bilancio e contabilità n. 461, Comunicazione n. 267, Trasformazione digitale n. 218, Trasparenza amministrativa n. 145, Statistica per le pubbliche amministrazioni n. 133, Internazionalizzazione e Formazione linguistica n. 123, Unione Europea n. 109, Valutazione della performance n. 104, Politiche pubbliche n. 100, Politiche per la sostenibilità n. 84, Economie e tributi n. 71, Analisi comportamentale e nudging n. 57, Programmazione e gestione dei fondi europei n. 48, Studi di futuro e amministrazione anticipante n. 21.**



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

La maggior parte delle strutture del MIT hanno, altresì, espresso, alla luce dell'adozione del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/23) la necessità di una formazione mirata alla digitalizzazione e modernizzazione del sistema nazionale degli appalti in quanto strumenti indispensabili per semplificare i processi di fornitura e di acquisto in modo innovativo e trasparente, consentendo al contempo di garantire l'adempimento degli obblighi di legge previsti dalle norme.

Considerato il significativo numero di risposte ai corsi di interesse rilevato dall'analisi dei risultati su esposti emerge la necessità di un rafforzamento dei percorsi inerenti la formazione obbligatoria sull'anticorruzione sia di carattere generale che specialistico.

In questo particolare momento di cambiamenti normativi dettati dalle evoluzioni normative e dalle innovazioni tecnologiche in atto nella pubblica amministrazione, l'indagine ha anche mostrato un importante interesse alla formazione in ambito della gestione e dello sviluppo risorse umane.

8. Attività formative programmate per il triennio 2024 -2026

Il Programma completo dell'offerta formativa 2024 della SNA è visibile sul sito istituzionale al link: <https://paf.sna.gov.it/index.html> ed è articolato in formazione iniziale, continua e master.

In riferimento alla **formazione iniziale**, particolare attenzione è prestata per la formazione professionale di nuovi dirigenti pubblici che esulano dal corso-concorso dei dirigenti pubblici Sna.

Il percorso formativo, secondo quanto previsto dal D.lgs 165/2001 (art. 28 comma 6) ha l'obiettivo di fornire ai partecipanti competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che ricopriranno nell'ambito dell'Amministrazione. A una prima fase di assessment delle competenze professionali ciascun dirigente individua un "Percorso individuale di apprendimento" in particolare negli ambiti: giuridico, manageriale, trasformazione digitale, contabilità pubblica, statistica e comunicazione, a cui segue la frequenza al percorso scelto e la realizzazione di un project work.

In riferimento alla **formazione continua**, questa è suddivisa in sette aree tematiche e 20 ambiti formativi per un totale di 192 corsi sotto elencati, per partecipare ai quali è necessaria l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio di appartenenza da dichiarare in fase di auto candidatura.

1. 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*



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

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

7. Metodi e strumenti:

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

Il Dipartimento della funzione pubblica, al fine del perseguimento degli obiettivi di formazione della PA promuove – anche per il tramite della Scuola Nazionale dell’Amministrazione e di Formez PA – interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa mediante la messa a disposizione di corsi di formazione compreso il percorso “*Riforma Mentis*” (volto alla sensibilizzazione della parità di genere) in modalità da remoto (e-learning), attraverso la nuova piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica “*Syllabus*” <https://syllabus.gov.it> che consente a ciascun dipendente abilitato dall’amministrazione di appartenenza di:

- rilevare, anche attraverso un test in ingresso, il proprio livello di padronanza rispetto alle diverse aree di competenza;



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

- accedere ad un percorso formativo personalizzato, finalizzato a migliorare i livelli di conoscenza e competenza, a partire da quelli per i quali l'assessment ha individuato specifiche carenze;
- rilevare, all'esito della formazione fruita, i progressi conseguiti in termini di livelli di padronanza sulle singole competenze.

Secondo quanto stabilito dalla citata Direttiva, questa Amministrazione dovrà garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno e con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target prefissati, entro il 2024 il 55% del personale dovrà aver completato le attività di assessment e aver conseguito gli obiettivi prestabiliti.

Oltre all'offerta formativa della SNA 2024 si segnala che in relazione agli obiettivi stabiliti dal PNRR, in continuità con il percorso formativo attivato nel 2021, il MIT ha attivato e finanziato un piano didattico in materia di contratti pubblici, finalizzato alla professionalizzazione delle stazioni appaltanti, denominato: **"Piano nazionale di formazione per l'aggiornamento professionale del Responsabile Unico del Procedimento (RUP)"**, la cui fruizione è aperta non solo ai dipendenti del MIT ma a tutti i RUP delle amministrazioni aggiudicatrici pubbliche italiane.

Il Piano mira a fornire al personale delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza un insieme di conoscenze a caratterespecialistico, di natura giuridica, economica e merceologica, indispensabili per la corretta applicazione della disciplina sui contratti pubblici. Al riguardo, si evidenzia che, anche per l'anno 2024 l'ufficio formazione riserverà particolare attenzione nella promozione e diffusione delle attività inerenti tale offerta formativa, altresì implementata per l'anno in corso con percorsi formativi avanzati, quali master universitari di II livello in materia di contratti pubblici, tramite l'assegnazione di borse di studio nell'ambito del suddetto Piano nazionale per l'aggiornamento professionale del RUP.

Ai sensi del D.lgs n. 81/2008 e della L. 190/2012 verranno erogati i percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di prevenzione della corruzione.

Relativamente alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per il personale in servizio presso le sedi centrali, sono previsti per l'anno 2024:

- 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 200 discenti;
- corso di formazione per dirigenti per circa 20 discenti;



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

- corso di aggiornamento per dirigenti per circa 20 discenti.

Inoltre, sono in corso di definizione i corsi per le seguenti figure: addetti antincendio, addetti primo soccorso, addetto SPP, RSPP ed RLS e in particolare per la figura di Coordinatore in Fase di Progettazione e di Esecuzione di sicurezza sul lavoro.

Per quanto concerne la formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro destinata al personale delle sedi decentrate, questa sarà erogata direttamente dalle Direzioni Generali Territoriali e dai Provveditorati Interregionali alle OO.PP., che provvedono autonomamente ad organizzare e gestire tali corsi.

Per quanto attiene la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'azione amministrativa, dopo una attenta ricognizione delle unità già formate a carattere generale e specifico, nel corso del 2024, i percorsi formativi avranno come punto di riferimento principalmente l'offerta formativa della SNA. Al fine di raggiungere, nel breve-medio termine, una copertura formativa sempre più ampia della platea dei dipendenti, i cui temi in ambito specialistico di maggior interesse sono: "Rotazione del personale" "Il whistleblowing - in collaborazione con ANAC ", "Abuso d'ufficio", "Prevenzione della corruzione nella prospettiva transnazionale," "Prevenzione dell'infiltrazione criminale e PNRR," "Legalità e risk management nelle società pubbliche: modelli organizzativi pubblici e privati a confronto" e "Il rapporto tra digitalizzazione e anticorruzione: aspetti tecnici e organizzativi" , "I beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata. Gestione, trasparenza e riuso a fini sociali" e "Analisi del contesto e misurazione del fenomeno corruttivo".

In tale ambito si conferma anche per l'anno in corso il percorso formativo proposto dalla SNA inerente le attività della Comunità di Pratica (CdP) centro di apprendimento sui temi dell'integrità, dell'etica e della legalità attraverso la condivisione di esperienze e strumenti per i Responsabili per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) avviate dalla Scuola già nel 2022 e al quale hanno aderito per questa Amministrazione n. 13 funzionari appartenenti agli Uffici di controllo interno e gestione dei rischi, i Provveditorati e l'Unità di missione per il PNRR.

L'Amministrazione, avrà cura di continuare a proporre a tutto il personale, in particolare neo assunti e riqualificati, il corso di formazione obbligatoria sui temi del codice di comportamento e dell'etica pubblica (art. 54, comma 7, d.lgs. n. 165/2001) tramite l'offerta SNA delle quattro edizioni relative al corso "Etica e PA: profili comportamentali e disciplinari", al fine di consolidare la cultura della legalità e dell'etica nell'azione pubblica.

A seguito della ricezione del Regolamento Europeo n. 2016/679 (GDPR) per la protezione dei dati personali, l'art. 39 prevede la sensibilizzazione la formazione del personale su tale materia, stante la



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

rilevanza e l'obbligatorietà normativa di tale disciplina che impatta, trasversalmente, sulla quasi totalità delle attività amministrative, il Ministero favorirà nel corso dell'anno un incremento partecipativo all'offerta formativa della SNA del corso *“Protezione della privacy: regole, ruoli e profili operativi”*.

L'Ufficio Formazione del MIT, come per le precedenti edizioni, ha aderito e coordina per l'anno 2024 il **“Progetto Valore P.A. 2023/2024”**, 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 provenienti da differenti amministrazioni pubbliche.

Tali percorsi sono di complessità media se di I° livello e di alta formazione se di II° livello.

Di seguito sono riportate le aree tematiche proposte dall'INPS per il progetto Valore P.A. a cui l'Amministrazione ha aderito per l'anno 2024 per la regione Lazio/Area di Roma:

- Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati; (II° livello)
- La Transizione Digitale nella P.A.: Novità, scadenze e obblighi. Il PNRR ed il piano per l'informatica; (II° livello)
- Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza; (II° livello)
- Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza; (I° livello)
- I siti web delle Amministrazioni Pubbliche; (I° livello)
- Comunicazione efficace; regole e strumenti per comunicare attraverso i social; (I° livello)
- Progettazione dei fondi europei; (II° livello)
- Il PNRR e l'attuazione delle riforme; (I° livello)
- Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della P.A.; (I° livello)
- Pianificazione, misurazione e valutazione della performance; (I° livello)
- Linee guida della Funzione Pubblica per il lavoro agile; (I° livello)
- Anticorruzione trasparenza e integrità; (II° livello)
- Previdenza obbligatoria e complementare, ammortizzatori sociali, sistemi di credito e welfare; (I° livello)
- Intelligenza artificiale. I sistemi di intelligenza artificiale per la cyber security; (II° livello)

Per l'anno accademico 2023-2024 si sono candidati 63 dipendenti: 36 dipendenti ai corsi di I livello e 27 dipendenti ai corsi di II livello. Sono stati attivati nella regione Lazio, presso le Università, n. 27 corsi di I livello e n. 17 corsi di II livello.

L'Amministrazione riserva particolare attenzione ai bandi per master universitari promossi dagli istituti Inps, Inail e dalla SNA per l'assegnazione di borse di studio a favore dei dipendenti pubblici a



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

copertura totale e/o parziale delle spese di iscrizione, tramite pubblicazione sulla Intranet del Ministero.

Nel 2023 la scrivente Direzione ha autorizzato 19 dipendenti tra funzionari e dirigenti, quali vincitori di borsa di studio INPS per Master universitari di II° livello, tutt'ora frequentanti e inerenti tematiche di particolare interesse per l'Amministrazione quali: "Appalti e contatti pubblici", "Dati e politiche pubbliche", "Progettazione e sicurezza nei luoghi di lavoro", "Pratica manageriale pubblica", "Compliance e prevenzione della corruzione".

A novembre 2023 sono stati pubblicati, altresì nuovi bandi INPS per il 2024.

A cura dell'Ufficio formazione e in collaborazione con le Direzioni Generali Territoriali nel triennio 2024-2026 si pianificheranno ulteriori cicli di formazione iniziale e continua a carattere periodico per gli esaminatori di guida al fine di consentire la formazione anche del personale di nuova assunzione.

Sulla scia di quanto presentato nel 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica il Piano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il paese", prosegue l'interesse di questa Amministrazione per il progetto del "PA 110 e lode" per il quale grazie a un protocollo d'intesa siglato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione con il Ministro dell'Università e della Ricerca e alla collaborazione della CRUI (Conferenza dei rettori delle Università italiane), i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. Tutte le informazioni sull'offerta formativa riservata ai dipendenti pubblici sono consultabili, al link <https://www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode>

Al fine di consentire il proseguimento della fruizione di corsi sulla Piattaforma e-learning del Ministero, per il 2024, la scrivente Direzione ha messo in programma con la SNA il rinnovo della Convenzione per il riuso di nuove video lezioni e video conferenze inerenti tematiche aggiornate e rispondenti alle prioritarie esigenze formative con particolare riguardo alla formazione obbligatoria. La Direzione Generale per la Digitalizzazione, i Sistemi Informativi e Statistici, ha arricchito la Piattaforma con video tutorial inerenti l'applicativo docuMIT adeguato alle nuove linee guida AgID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici fruibili anche sulla Intranet del Ministero all'indirizzo <https://intranet.mit.gov.it/>

La scrivente Direzione, inoltre, nel corso dell'anno avrà cura di comunicare prontamente le nuove offerte della piattaforma e i corsi formativi saranno fruibili sulla Piattaforma all'indirizzo <https://elearning.mit.gov.it/>.

Sempre la Direzione Generale per la Digitalizzazione, i Sistemi Informativi e Statistici, ha attivato nell'anno 2023 la piattaforma CyberGuru Awareness, che consente a tutti i dipendenti del Ministero anche per l'anno 2024 l'accesso a contenuti formativi specifici in ambito digitale e in materia di cybersecurity.



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione

Direzione Generale del personale, degli affari generali e del bilancio

Divisione 2 – gestione e sviluppo delle risorse umane, pec: dg.personale-div2@pec.mit.gov.it

Nell'ambito del percorso sulla formazione, gestione e conservazione degli archivi digitali, la Fondazione Scuola dei beni e delle attività culturali ha proposto nel 2023, 4 cicli di webinar, realizzati in collaborazione con il Polo di conservazione digitale dell'Archivio centrale dello Stato, (progetto promosso dal Ministero della cultura nell'ambito del PNRR) al quale tutt'ora partecipano alcuni dipendenti dell'amministrazione che svolgono attività inerenti tale ambito.

I contenuti dei 4 cicli di webinar riguardano la gestione documentale, la conservazione digitale, la dematerializzazione con certificazione di processo e il GDPR (Regolamento generale sulla protezione dei dati).

A supporto della formazione, sul sito del ministero all'indirizzo <https://www.mit.gov.it/biblioteche> è possibile accedere all'area "Biblioteche" che offre la consultazione dei bollettini di segnalazione della dottrina, normativa e giurisprudenza più interessanti presenti nelle riviste periodiche e nelle banche dati delle due Biblioteche del settore Infrastrutture e settore Trasporti.

Infine, questo Ministero porrà anche una particolare attenzione alle iniziative formative in ambito comunitario ed internazionale intercettando bandi e scambi culturali/professionali con gli altri Paesi Europei.

IL DIRETTORE GENERALE

Il Dirigente: dott. Gianluca Torriero
Ufficio Formazione MIT