



Province & Comuni

Workshop “PNRR e Fondi europei 2021-2027: opportunità e sfide per le Province italiane e lo sviluppo dei territori”

Camera dei Deputati - Sala del Cenacolo, Piazza Campo Marzio,
Complesso Vicolo della Valdina 42
27 settembre 2023

Workshop “PNRR e Fondi europei 2021-2027: opportunità e sfide per le Province italiane e lo sviluppo dei territori”

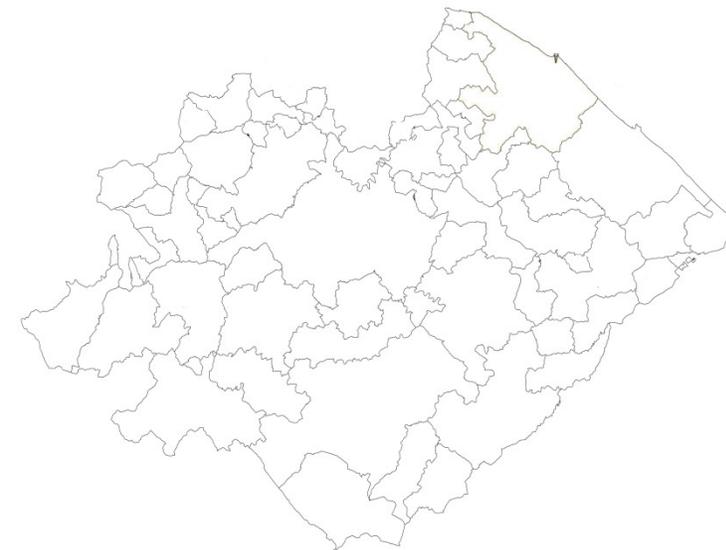
La Formazione nelle Province Italiane
nell’ambito del progetto Province & Comuni
e le ipotesi di sviluppo futuro

Centro Servizi Territoriale PU Dal 1996 ad Oggi

- Rete Telematica Provinciale a favore di 53 comuni
- Erogazione dei servizi ICT di base (siti web, posta elettronica, ecc.)
- Attivazione dei servizi applicativi complessi (SUAP, biblioteche, anagrafe stranieri, ecc.)
- Servizi infrastrutturali IaaS e PaaS SaaS
- Servizi Gestionali stipendi, previdenza, personale, gare d'appalto
- Consulenza informatica, gestionale, giuridica



La Provincia di Pesaro e Urbino



Regione Marche

Territorio	n. comuni	237
Superficie territoriale	kmq	9.344,49
Popolazione residente	n. Residenti	1.499.001

Provincia di Pesaro e Urbino

Territorio	n. comuni	50
Superficie territoriale	kmq	2.510,89
Popolazione residente	n. Residenti	351.734

Fonte dati: Istat - dati al 01.01.2021 (nel conteggio sono stati esclusi Montecopiolo e Sassofeltrio passati alla provincia di Rimini il 17.06.2021)

Comuni suddivisi per fascia demografica

Fascia demografica (n° residenti)	Comuni
<=5000	34
>5000 e <=10000	10
>=10000	6

Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università di Perugia

Treviso (SUA) : Stazione unica appaltante su lavori, forniture e servizi, per razionalizzare la spesa pubblica negli enti locali.

Brescia (SAPE) : Progettazione e start up del Servizio Associato Politiche Europee, per supportare il territorio nel reperire risorse comunitarie.

Pesaro e Urbino (SIT) : Servizi di innovazione, raccolta ed elaborazione dati, per la realizzazione dell'Agenda Digitale per migliorare, ammodernare e facilitare la realizzazione di servizi associati efficienti su bacini di area vasta.

Iniziativa dell'Unione Province d'Italia

- Intuizione di iniziare un nuovo percorso
- Iniziare rapidamente
- Progetto Province & Comuni
- Analisi dei fabbisogni
- Formazione
- Piattaforma Collaborativa

I Corsi di Formazione

- La formazione per le Stazioni Uniche Appaltanti provinciali (SUA)
- Progettazione e Start UP del Servizio Associato Politiche Europee (SAPE)
- Servizi di innovazione, raccolta ed elaborazione dati, per la realizzazione dell'agenda digitale (SIT)

Il coinvolgimento della Provincia di Pesaro e Urbino

- Definizione degli argomenti dei corsi SIT
- Organizzazione delle sessioni
- Docenti dell'amministrazione provinciale
- Colleghi partecipanti ai corsi

Formazione SIT Lotto 3

Numero Iscritti Totale : 701

<u>Percorsi Formativi</u>	<u>Ore singolo percorso</u>	<u>Edizioni</u>	<u>N. Moduli Previsti</u>	<u>N. giornate formative</u>	<u>N. attestati</u>
Base	80	4	96	44	323
Avanzato	160	3	75	60	238
Aggiuntivo	48	1	12	12	98
TOTALE	288	8	183	116	659

I Dipendenti Pubblici

- I dipendenti pubblici sono circa 3,2 milioni
- I dipendenti pubblici sono 13,4 % dell'occupazione totale (media Ocse 17,7 %)
- L'età media complessiva è pari a 55 anni
- Il 16 % del personale ha più di 60 anni
- Il 3,4 % dei dipendenti ha meno di 30 anni



Le Parole d'ordine per una nuova PA

SEMPLIFICAZIONE

ASSUNZIONI

FORMAZIONE



SEMPLIFICAZIONE

- Norme spesso obsolete (abbiamo ancora a che fare con i Regi Decreti)
- Leggi e procedure complesse (PNRR – Codice Appalti – Trasparenza – Anticorruzione - Privacy)
- Enti (Comuni – Province – Regioni – Stato) (Fusioni)
- Atti Amministrativi (delibere, determinazioni, decreti, circolari)
- Condivisione delle banche dati (anagrafe, agenzia delle entrate, INPS)

ASSUNZIONI

Per il periodo 2019-2031 si stimano 1,17 milioni di pensionamenti nel settore pubblico che corrispondono a quasi un terzo dei dipendenti pubblici attuali

- Limitare i concorsi per funzionari in possesso di un generico profilo giuridico-legislativo o amministrativo-contabile
- Occorrono esperti di analisi dei dati, di sviluppo sostenibile, di sviluppo digitale, di cyber security, di analisti dei mega trend ecc...
- E' necessaria una maggiore dinamicità delle carriere e un aumento delle retribuzioni per attrarre i giovani talenti

La campagna di comunicazione istituzionale: “Più che un posto fisso, un posto figo” (testimonial Orietta Berti)

Formazione

Passato – Presente- Futuro

Decreto Legislativo n.165 del 2001

- art.1, comma 1, lettera c): “Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”
- art.7, comma 4: Le amministrazioni devono curare “la formazione e l’aggiornamento del personale, anche dirigenziale, garantendo l’adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”

Nella realtà fino al 2020:

- Media di 4 ore di formazione per dipendente
- Riduzione della spesa per le attività di formazione (decreto legge 78/2010)

Formazione

Passato - Presente - Futuro

- I dipendenti pubblici laureati sono il 42,6% del totale
- Le lauree sono principalmente di tipo economico-giudiziario
- Il 13% degli occupati PA ha una laurea in giurisprudenza/scienze giuridiche/diritto/consulenza del lavoro o economia
- Solo il 5,6% in materie Stem (Science, Technology, Engineering and Mathematics)
- Per formare ed aggiornare la PA abbiamo speso appena 40,3 euro per dipendente pubblico (anno 2020)



Formazione

Passato - Presente - Futuro

- Portale “Syllabus” del Ministero della Funzione Pubblica
- Iniziativa “Valore PA” dell’Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
- Portale della Formazione a cura della Regione Marche
- Altri corsi di formazione promossi dal Enti Pubblici e Aziende private

Obiettivi del Progetto Syllabus

- Contenuti formativi digitali dovranno essere forniti :
 - Entro il 2023 ad almeno il 30% dei propri dipendenti
 - Entro il 2024 ad almeno il 55% dei propri dipendenti
 - Entro il 2025 ad almeno il 75% dei propri dipendenti
- Ad ogni lavoratore pubblico dovranno essere garantite almeno 24 ore di formazione l'anno, circa sei volte il dato medio 2020
- Per le Amministrazioni Pubbliche la Formazione dovrà essere considerata un investimento e non un costo, in linea con gli obiettivi del Pnrr che prevedono che siano offerti corsi di formazione ad almeno 750mila dipendenti pubblici entro il 2026.

ATTORI E SCOPI DELLA FORMAZIONE

- Amministratori
- Direzione Generale
- Segreteria Generale
- Dirigenti
- Dipendenti

Gli scopi principali della formazione :

- il far conseguire al personale delle competenze e delle conoscenze maggiori
- sviluppare i talenti e le capacità personali
- colmare eventuali lacune conoscitive, sia teoriche che pratiche, del proprio team

Al fine di :

- migliorare in termini di conoscenze “sapere”, di capacità “saper fare” e di atteggiamenti “saper essere”

Hard Skills e Soft Skills

Le hard skills definiscono cosa una persona sa fare nello specifico, le soft skills definiscono come la persona porta a termine determinati compiti, o come si comporta nell'ambiente di lavoro

Hard Skills

DATA ANALYSIS : capacità di comprendere, gestire, immagazzinare, estrarre, presentare i Big Data

CLOUD COMPUTING : dati e informazioni conservati e condivisi con facilità nella "nuvola" per abbattere i costi di gestione facilitano il processo di trasferimento dei dati da una sede all'altra ottimizzano la produttività

SOFTWARE DEVELOPMENT : capacità di sviluppo software attraverso vari linguaggi di programmazione

SEO (Search Engine Optimization) : capacità di ottimizzare le ricerche, ovvero implementare le leve più efficienti per attrarre nuovi utenti alla propria pagina web

SECURITY : protezione dei dati e dell'Infrastruttura IT L'Innovazione digitale

INTELLIGENZA ARTIFICIALE : La PA deve migliorare la raccolta, l'organizzazione e la condivisione sicura dei propri dati per alimentare i sistemi di intelligenza artificiale

Soft Skills

- Leadership (predisposizione di una persona ad assumere il ruolo di leader o capo di un gruppo di lavoro)
- Lateral thinking/Pensiero laterale (modalità di pensiero che ci permette di esplorare soluzioni mai provate prima)
- Design Thinking (approccio che fa leva sulle capacità creative dei membri di un gruppo.)
- Motivazione e autoefficacia (soddisfazione delle aspettative e dei bisogni da parte di una persona)
- Gestione dello stress e del conflitto (avviene quando ci concentriamo sulle aspettative che gli altri hanno su di noi o sulle aspettative che abbiamo di noi stessi)
- Team working (capacità di coordinarsi, completarsi, impegnarsi e avere fiducia nei propri colleghi per portare a termine un lavoro)
- Time management (gestione ottimale del tempo, è un prezioso vantaggio soprattutto quando ci si ritrova a gestire più attività e progetti insieme)
- Intelligenza emotiva (capacità di riconoscere, utilizzare, comprendere e gestire in modo consapevole le proprie emozioni e quelle altrui)
- Intelligenza collettiva (è ciò che emerge dalla cooperazione tra più individui appartenenti ad un gruppo o una comunità per risolvere problemi o superare situazioni complesse.)

Il Risultato della Formazione

- Il processo formativo non si conclude nella data di chiusura del corso
- L'apprendimento deve essere acquisito dai partecipanti sotto forma di nuove competenze ai fini degli obiettivi dell'organizzazione
- La fase conclusiva del progetto formativo è l'applicazione di ciò che si è imparato nella situazione di lavoro reale



Roberto ing. Cordella

Sistemi informativi

Innovazione Tecnologica e Digitale
Centro Servizi Territoriale (CSTPU)
Statistica

r.cordella@provincia.ps.it

0721 359 2391