



Coordinamento Nazionale FLP Giustizia



**Ministeri e
Polizia Penitenziaria**

Reperibilità 3928836510 - 3206889937

Coordinamento Nazionale: c/o Ministero della Giustizia Via Arenula, 70 – 00186 ROMA tel. 06/64760274 – telefax 06/68853024
sito internet: www.flpgiustizia.it e-mail: flpgiustizia@flp.it - flpmingiustizia@libero.it

Informativa n. 115

Roma, 20 maggio 2011

Oggetto:- Piano di formazione per l'anno 2011.

Si pubblica nota prot.n. S.F. 203.1/DS/164 del 15 marzo 2011 e la nota prot.n. 205.3/AM/M264 del 2 maggio 2011 del Ministero della Giustizia –Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del personale e dei Servizi - inerente l'argomento in oggetto.

**Coordinamento Nazionale FLP Giustizia
(Piero Piazza – Raimondo Castellana)**





Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del personale e dei Servizi

Direzione Generale del Personale e della Formazione

Prot. n. S.F. 203.1/DS/1564
All: 1

Roma, 15 MAR. 2011

ALLE CORTI DI APPELLO

ALLE PROCURE GENERALI

e p.c. ALLA SCUOLA SUPERIORE DELLA

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

LORO SEDI

Oggetto: *Piano di formazione per l'anno 2011.*

Programmazione della formazione nell'Amministrazione giudiziaria alla luce della Direttiva 10/2010

Il Piano di formazione per l'anno 2011 è stato redatto da questa Amministrazione secondo le indicazioni e le scadenze impartite dalla Direttiva n. 10 del 30 luglio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio, che hanno determinato, come noto, la necessità di comprimere, in un limitato arco temporale, tutte quelle attività necessarie per una puntuale elaborazione di un piano della formazione alle quali, negli anni precedenti, erano stati dedicati modalità di concertazione più complesse e tempi di realizzazione incompatibili con le date attualmente imposte.

Le radicali innovazioni intervenute richiedono uno sforzo di riorganizzazione del sistema formativo dell'Amministrazione giudiziaria, che da tempo è incentrato su un'efficace interazione tra il potere di impulso e di monitoraggio, propri dell'Amministrazione centrale, e l'autodiagnosi condotta dai distretti in merito agli specifici fabbisogni formativi locali.

Tale interazione si concreta, inoltre, nell'attiva partecipazione delle strutture formative, presenti sul territorio e coordinate dalla Scuola di Formazione del Personale dell'Amministrazione giudiziaria, alla soddisfazione delle esigenze rilevate.

Non di minore importanza sono i limiti di spesa sanciti dall'art.6 comma 13. del D.L. 31.5.2010, n.78, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività

economica", convertito in legge con modificazioni dall'art. 1, L.30 luglio 2010, n. 122, che hanno comportato un taglio del 50% delle spese per la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, per un triennio a partire dal 2011, in conseguenza dei quali occorre focalizzare sempre più l'attenzione di tutti sulla gestione ottimale delle risorse da destinare a tale settore.

Il nuovo contesto rende pertanto necessarie adeguate direttive affinché l'intera Amministrazione possa operare utilizzando nella maniera più efficace ed efficiente tutte le risorse disponibili e garantendo, nel contempo, un alto livello qualitativo alle azioni formative che saranno poste in essere.

L'Amministrazione si trova quindi di fronte a un duplice impegno essendo chiamata, da un lato, a realizzare le attività del 2011 pianificate nelle condizioni di "emergenza" descritte, dall'altro, a procedere a una riorganizzazione delle modalità operative finora seguite dagli uffici formazione funzionale alla rilevazione dei fabbisogni propedeutica alla redazione, in modo conforme a quanto descritto nella citata Direttiva, del Piano della formazione del 2012.

Consapevole della complessità delle azioni da intraprendere questa Direzione generale fornirà il sostegno necessario a partire dal Corso per Funzionari addetti agli uffici formazione di prossima attivazione che, approfondendo le questioni già affrontate nel 2010 in tema di "Mappatura delle competenze ai fini della rilevazione dei fabbisogni formativi", ricorrendo ai principi dell'*action learning*, tenderà al trasferimento di conoscenze e metodologie specifiche, e a stimolare i partecipanti alla individuazione di efficaci e condivise proposte di implementazione degli strumenti più idonei a far fronte alle esigenze dell'attuale contesto organizzativo dell'Amministrazione nel quadro normativo e regolamentare recentemente determinatosi.

Il **Piano generale della formazione**, redatto secondo quanto stabilito dalla Direttiva citata, e del quale si trasmette copia (all. 1), si compone dell'insieme delle attività formative che l'esito dell'analisi dei fabbisogni per l'anno 2011, effettuata a livello centrale e periferico, impone di realizzare.

Al riguardo, va tuttavia evidenziato che, in conseguenza dei limiti di spesa sopra menzionati, sono state indicate nel "Riepilogo delle attività formative pianificate per l'anno 2011", le tre iniziative alle quali questa Amministrazione intende destinare, con priorità, le risorse finanziarie disponibili, avvalendosi delle proprie strutture di formazione. A queste va aggiunto il Corso di formazione iniziale per funzionario giudiziario F1 (ex cancelliere C1) riservato alle 31 unità di personale assunte in servizio successivamente alla trasmissione del Piano alla SSPA e che si svolgerà presso il distretto di Milano.

Le restanti iniziative, quantificate nel "Prospetto riepilogativo finale" e descritte nelle aree di intervento a livello decentrato, potranno essere realizzate ricorrendo a fondi che auspicabili economie di spesa nella realizzazione delle azioni programmate renderanno disponibili.

E' necessario, pertanto, procedere con la massima tempestività - avvalendosi della collaborazione dei referenti distrettuali per la formazione - alla predisposizione, entro il prossimo 31 marzo, del **Piano dettagliato della Formazione per il 2011** con la quantificazione delle unità da avviare ai corsi, del numero di edizioni e dei costi da sostenere distretto per distretto, in riferimento alle iniziative suindicate, per verificare la coincidenza della spesa complessivamente pianificata con i fondi disponibili, allo scopo di valutare, in tempo utile, l'ammontare delle auspicabili risorse residue da destinare alla realizzazione, a livello centrale e distrettuale, del maggior numero possibile di attività, tra quelle previste nel Piano.

Le azioni da intraprendere impongono una proiezione strategica che tenga conto del complesso delle innovazioni apportate dalla riforma introdotta dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, stabilendo come punto di forza la valorizzazione del personale, attraverso modalità di apprezzamento dei comportamenti organizzativi e delle diverse competenze poste al servizio dell'Amministrazione.

In tale prospettiva, delineata in più occasioni dalle delibere della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche,

significativo rilievo assumono la capacità e la disponibilità al trasferimento di conoscenze e abilità possedute, in un costante processo di miglioramento che vede, quali agenti indispensabili del cambiamento i dipendenti stessi. In particolare quelli che appartengono ai profili professionali le cui declaratorie, contenute nel Contratto Integrativo stipulato il 31.7.2010, prevedono la partecipazione all'attività didattica disposta dall'Amministrazione in favore del proprio personale.

Il ricorso alle risorse interne potrà, inoltre, favorire quelle economie indispensabili nell'attuale assetto normativo ed organizzativo, per soddisfare la maggior parte dei fabbisogni rilevati. Proprio per questo, l'impegnativo compito della didattica sostenuta dal personale interno, pur figurando insieme con numerose altre attività, merita una particolare considerazione alla quale deve fare riscontro un adeguato riconoscimento.

È di tutta evidenza, infatti, come il consolidamento della cultura dell'organizzazione e l'adeguamento di questa ai mutamenti che con sempre maggiore frequenza ed intensità investono l'Amministrazione siano possibili soltanto favorendo la diffusione di esperienze professionali maturate nello svolgimento dei compiti istituzionali che comportano anche la continua ricerca di efficaci soluzioni alle problematiche che di volta in volta si presentano.

L'azione formativa si configura, quindi, in modo sempre più appropriato come efficace leva di cambiamento, organizzativo, oltre che individuale, nel cui ambito, a partire dal contributo che ciascuno è chiamato a fornire al conseguimento della performance organizzativa della struttura in cui opera, gli interventi formativi progettati, sviluppati e monitorati, assumeranno, come principale obiettivo didattico, il rafforzamento proprio di quelle conoscenze e capacità personali che consentano di migliorare l'apporto al risultato atteso dell'unità organizzativa di appartenenza. Tale ciclo virtuoso nella gestione dei processi formativi, sistematicamente attuato nell'ambito dell'intera Amministrazione giudiziaria, va annoverato tra i presupposti indispensabili affinché si venga a creare una relazione di tipo sistemico tra obiettivi strategici, performance organizzative e performance individuali.

Questa Direzione, agendo su tutti quegli elementi che possono concorrere ad un sistema globale di gestione e valorizzazione delle risorse umane nel quale poter inserire le specifiche tematiche della valutazione del personale e delle performance dei singoli uffici, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in materia di contrattazione integrativa con le OO.SS., intende arrivare a considerare l'attività didattica svolta a qualsiasi livello dal personale dipendente come un elemento altamente significativo ai fini dei criteri di distribuzione dei fondi di retribuzione accessoria e delle caratteristiche professionali dimostrate, nonché di eventuali progressioni in carriera.

Sempre operando nel sistema descritto, la formazione non rappresenterà soltanto il mezzo con il quale potranno essere diffuse le competenze e si promuoverà la crescita professionale del personale finalizzata all'assunzione di maggiori responsabilità, ma costituirà il terreno sul quale la dirigenza potrà essere valutata anche in base alla capacità di utilizzare al meglio la preziosa risorsa che ha a disposizione, favorendo l'individuazione ed il necessario apprendimento di tutte quelle conoscenze e abilità necessarie per lo svolgimento delle funzioni proprie della posizione ricoperta.

L'offerta formativa della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione

Da ultimo si evidenzia la necessità di una costante attenzione all'offerta formativa della S.S.P.A. che può validamente ed autorevolmente integrare l'azione condotta direttamente dall'Amministrazione e sulla quale è possibile acquisire informazioni collegandosi al sito: www.sspa.it.

Al riguardo occorre precisare che tale offerta si articola in iniziative didattiche di livello specialistico, che, costituendo lo sviluppo dei programmi formativi inseriti nel Piano triennale della

S.S.P.A., sono rivolte ai dirigenti ed ai funzionari apicali di tutte le pubbliche amministrazioni compresi gli enti locali.

L'ampiezza del target dei possibili destinatari di tali iniziative determina la necessità di operare, a più livelli, delle selezioni tenendo conto non solo dei necessari processi di sviluppo individuale, ma anche di quelli legati allo sviluppo organizzativo degli uffici nella visione orientata alla ottimizzazione delle risorse a cui si è fatto cenno e nella quale appaiono fondamentali elementi quali la compatibilità delle esigenze di formazione con le risorse a disposizione sui capitoli di spesa interessati e l'impatto, in termini di esigenze di servizio generali e specifiche, che, l'Ufficio di appartenenza del dipendente eventualmente designato, deve sostenere anche in relazione alla durata dell'impegno formativo.

Questa Direzione, tramite l'Ufficio di Formazione accreditato quale Responsabile della Formazione per l'intero Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, provvederà ad informare gli uffici formazione distrettuali delle scelte operate dall'Amministrazione segnalando i corsi per i quali sarà possibile presentare le candidature.

Soltanto dopo gli Uffici di vertice distrettuale dovranno trasmettere un elenco del personale che ha provveduto, tramite il sistema SIOL istituito allo scopo dalla SSPA, ad iscriversi, a compilare la propria scheda anagrafica e ad esprimere una candidatura in relazione ad uno dei corsi accessibili, con l'indicazione dell'ordine di priorità espresso in termini numerici (da 1 a 5) per ciascuno dei dipendenti segnalati.

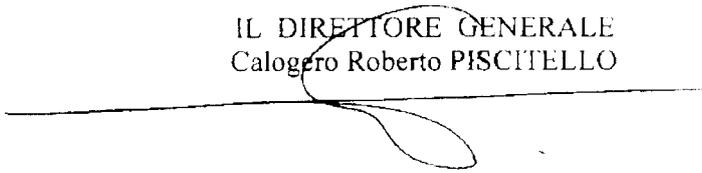
Nella scheda anagrafica, tra i "Motivi di interesse" sarà necessario evidenziare l'attinenza delle funzioni svolte con le tematiche oggetto del corso e nel campo "Altro" inserire tutte le altre informazioni utili per procedere, in presenza di richieste di ammissione pervenute in numero superiore a quello consentito dalla SSPA, ad una comparazione volta ad individuare i candidati la cui partecipazione all'iniziativa formativa apporti all'Amministrazione i maggiori vantaggi.

A tale criterio nella individuazione delle candidature da inoltrare a questa Direzione dovranno attenersi gli Uffici giudiziari di vertice requirenti e giudicanti.

Tali Uffici, operando in accordo tra loro, in considerazione della ristrettezza del numero dei possibili partecipanti, sono invitati a compilare, per ciascun distretto, un unico elenco dei dipendenti da segnalare, in una misura non superiore al 5% del totale delle unità di personale presente di livello dirigenziale e dell'area terza, in base al quale questa Direzione provvederà alla necessaria autorizzazione alla partecipazione che darà luogo alla selezione che la SSPA dovrà successivamente effettuare.

Ringraziando della collaborazione, si porgono cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
Calogro Roberto PISCITELLO





Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del personale e dei Servizi
Direzione Generale del Personale e della Formazione

Prot. n. 205.3/AMM/264

Roma, 2 MAG. 2011

ALLE CORTI DI APPELLO

ALLE PROCURE GENERALI

e p.c. ALLA SCUOLA SUPERIORE DELLA

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

LORO SEDI

Oggetto: Piano di formazione per l'anno 2011. Offerta formativa della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.

Facendo seguito alla nota circolare prot. n. 203.1/DS/164 del 15 marzo scorso e alle comunicazioni riguardanti l'offerta formativa della S.S.P.A. si fa presente quanto segue.

Questa Direzione, cui sono pervenute 121 segnalazioni, ha provveduto, tramite l'Ufficio II Formazione accreditato quale Responsabile della Formazione per il Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, ad autorizzare, nel limite massimo previsto, le candidature di trenta dirigenti amministrativi in servizio presso l'Amministrazione centrale e gli uffici giudiziari, segnalandone alla S.S.P.A. per la successiva selezione, i nominativi, suddivisi nelle tre edizioni del Corso di formazione "Attuare la Riforma nella P.A.", in programma presso la sede di Roma a partire dal 24 maggio prossimo.

Al riguardo, in considerazione dei risultati di questa prima esperienza e avendo riscontrato che non tutti gli Uffici si sono attenuti alle indicazioni contenute nelle precedenti comunicazioni, appare opportuno precisare che:

- le segnalazioni devono essere inoltrate con l'indicazione, per ciascuno dei dipendenti indicati, dell'ordine di priorità in termini numerici (da 1 a 5);
- il numero delle candidature non deve superare la misura del 5% del totale delle unità di personale presente di livello dirigenziale, in caso d'iniziativa riservata ai soli dirigenti, o del totale dei dirigenti e del personale dell'area terza in caso di corso al quale possano partecipare anche funzionari;

- le segnalazioni devono essere inserite in un unico elenco, per ciascun distretto, compilato congiuntamente dai due Uffici di vertice, per ognuna delle iniziative alle quali questa Direzione aderirà.

Con riferimento in particolare all'intervento formativo menzionato, essendo il numero delle richieste pervenute superiore a quello consentito dalla S.S.P.A., si è resa necessaria una selezione che questa Direzione ha ritenuto di operare sulla base della rilevanza dell'Ufficio di appartenenza in termini di numerosità del personale presente. Nel caso di candidature di dirigenti i quali, oltre all'ufficio di cui sono titolari, sono incaricati della reggenza di un altro ufficio, il conteggio è stato effettuato sommando le presenze di entrambi gli uffici. Non sono state, inoltre, prese in considerazione le segnalazioni di dirigenti prossimi al collocamento a riposo. Per quanto riguarda, infine, i dirigenti appartenenti all'Amministrazione centrale, ne sono stati segnalati tre, numero inferiore a quello risultante dalla proporzione dei dirigenti in servizio presso l'Amministrazione e gli Uffici centrali e quelli in servizio nei restanti Uffici giudiziari.

Ringraziando dell'attenzione prestata e confidando nella fattiva collaborazione, si porgono cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
Calogero Roberto PISCITELLO