

# **L A DIREZIONE GENERALE PER GLI AFFARI GENERALI, IL BILANCIO, LE RISORSE UMANE E LA FORMAZIONE, NELL'AMBITO DELLA RIORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI: INTENTI ISTITUZIONALI RIVOLTI ALLE RISORSE UMANE E ALLA FORMAZIONE**

**Alfredo Giacomazzi**

Direttore Generale per gli Affari Generali, il Bilancio, le Risorse Umane e la Formazione del Ministero per i Beni e le Attività Culturali

## **1. La riorganizzazione del Ministero per i Beni e le Attività Culturali**

Con decreto legislativo 8 gennaio 2004, n. 3, ai sensi dell'art. 1 della legge 6 luglio 2002 n. 137, su proposta del Ministro per i Beni e le Attività Culturali, di concerto con il Ministro dell'Economia e della Finanza e con il Ministro per la Funzione Pubblica, è stata disposta la riorganizzazione del Ministero per i Beni e le Attività Culturali.

Il successivo D.P.R. 10 giugno 2004, n. 173, concernente il "Regolamento di organizzazione del Ministero per i Beni e le Attività Culturali" al Capo I – Amministrazione centrale, ha stabilito l'articolazione del Ministero in dipartimenti che, a loro volta, sono articolati in direzioni generali.

I dipartimenti, costituenti centro di responsabilità amministrativa, ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, sono:

1. Dipartimento per i Beni Culturali e Paesaggistici;
2. Dipartimento per i Beni archivistici e Librari;
3. Dipartimento per la Ricerca, l'Innovazione e l'Organizzazione;
4. Dipartimento per lo Spettacolo e lo Sport.

Il Capo del Dipartimento svolge compiti di coordinamento, direzione e controllo degli uffici di livello dirigenziale generale compresi nel dipartimento, cura i rapporti internazionali ed assicura l'esercizio organico ed integrato delle funzioni del Ministero.

In particolare, il Dipartimento per la Ricerca, l'Innovazione e l'Organizzazione pro-

muove la ricerca finalizzata agli interventi di tutela dei beni culturali, cura la diffusione della conoscenza del patrimonio culturale, definisce gli indirizzi in materia di gestione delle risorse finanziarie, umane e strumentali dell'Amministrazione e si articola nei seguenti uffici dirigenziali generali di livello generale:

1. Direzione generale per gli Affari Generali, il Bilancio, le Risorse Umane e la Formazione;
2. Direzione generale per l'Innovazione Tecnologica e la Promozione.

Il Capo del Dipartimento, in particolare, provvede, per il tramite del Direttore Generale per gli Affari Generali, il Bilancio, le Risorse Umane e la Formazione, anche su proposta dei direttori regionali, all'allocazione delle risorse umane a livello interdipartimentale e propone al Ministro il programma annuale e pluriennale degli interventi nei settori di competenza del Ministero e dei relativi piani di spesa.

Nell'ambito della struttura dipartimentale la Direzione Generale per gli Affari Generali, il Bilancio, le Risorse Umane e la Formazione, svolge funzioni di tipo "trasversale", cura i servizi generali dell'amministrazione, svolge funzioni e compiti in materia di bilancio e programmazione ed è competente in materia di stato giuridico ed economico e del personale, di relazioni sindacali, di concorsi, assunzione e formazione del personale. La Direzione è, inoltre, competente per l'attuazione delle direttive del Ministro e del Capo del Dipartimento in materia di politiche del personale, contrattazione collettiva e per l'emanazione di indirizzi ai direttori regionali ai fini dell'applicazione dei contratti collettivi e per la stipula di accordi decentrati. Assicura le risorse umane e strumentali per il funzionamento del Consiglio Superiore per i Beni Culturali e Paesaggistici, della Conferenza interdipartimentale e del Comitato dipartimentale.

Le molteplici funzioni, trasversali ai vari dipartimenti, della direzione generale per gli Affari Generale, il Bilancio, le Risorse Umane e la Formazione sono svolte da una Segreteria e da quattro Servizi con distinte competenze omogenee ripartite come segue:

**SEGRETERIA**

SERVIZIO I° - Affari generali, bilancio e programmazione

SERVIZIO II° - Risorse umane: concorsi, assunzioni, movimenti, mobilità, formazione e aggiornamento professionale del personale, relazioni sindacali e contrattazione collettiva

SERVIZIO III° - Stato giuridico ed economico del personale, cessazioni e trattamento pensionistico

SERVIZIO IV° - Ufficio del contenzioso e dei procedimenti disciplinari.

## **2. Piano della formazione per il 2005**

### **2.1. Elaborazione del piano**

Sul piano delle iniziative concrete, a seguito della rilevazione dei fabbisogni formativi elaborata dal Dipartimento per la Ricerca, l'Innovazione e l'Organizzazione, la Direzione Generale ha elaborato il piano della formazione per l'anno 2005.

Dall'indagine effettuata a livello nazionale sul fabbisogno formativo del personale segnalato dagli Uffici ed Istituti dell'Amministrazione Centrale e Periferica, sono emerse le esigenze formative che i Responsabili degli Uffici ed Istituti di tutta l'Amministrazione hanno ritenuto prioritarie e indispensabili per il migliore funzionamento degli uffici stessi, sia in termini di crescita professionale dei partecipanti che di miglioramento dei servizi da erogare ai cittadini.

La Direzione Generale ha operato una scelta non solo sulla base delle risultanze di cui sopra ma anche in considerazione degli obiettivi che l'Amministrazione stessa intende perseguire nell'ottica di un miglioramento in termini di efficacia ed efficienza delle attività tipiche di alcuni settori nei limiti delle risorse finanziarie a disposizione.

Gli interventi formativi che l'Amministrazione intende realizzare riguardano le tematiche riferite alle seguenti aree:

1. area economica-finanziaria;
2. area della gestione.

Un ulteriore progetto formativo in corso concerne la formazione che vede la partecipazione della Direzione Generale per gli Affari Generali, il Bilancio, le Risorse Umane e la Formazione e la Direzione Generale per l'Innovazione Tecnologica e la Promozione.

Sono state fornite inoltre precise istruzioni ai Dipartimenti per l'individuazione dei dipendenti da avviare ai corsi in argomento assegnando dei posti per ogni tipologia di corso e per ogni sede di svolgimento.

La Direzione Generale, nell'ottica di un maggior coinvolgimento nelle attività in argomento delle strutture territoriali, sta realizzando gran parte delle iniziative programmate delegando la parte organizzativa alle Direzioni Regionali sulla base delle linee guida emanate nel dettaglio con le note citate.

Tali attività dovranno completarsi entro il mese di novembre del corrente anno.

Tale modalità operativa consente alle Direzioni Regionali di prendere consapevolezza delle esigenze formative sul territorio ed avere una posizione attiva e propositiva nel processo di implementazione della politica formativa.

Si sta provvedendo a divulgare una circolare che fornisca tutte le direttive per la rea-

lizzazione dei percorsi formativi di Informatica di base avendo già effettuato una ricognizione sul territorio nazionale del livello di conoscenza informatica di tutto il personale al fine di poter colmare le lacune esistenti ed avviato la ricognizione dei dipendenti da incaricare nell'attività di docenza.

Più specificamente, nell'ambito delle iniziative formative, sono indicati i corsi maggiormente richiesti rispettivamente dall'amministrazione centrale e dall'amministrazione periferica e risultanti dalla indagine svolta su tutto il territorio nazionale.

Le proposte formative per il personale dell'Amministrazione Centrale sono: formazione informatica, contabilità di stato e politica di spesa, gestione dei beni patrimoniali, progettazione e gestione dei processi informatici, normativa del diritto d'autore e deposito legale.

D'altra parte le proposte formative per il personale dell'Amministrazione periferica sono: contabilità di Stato e politica di spesa, formazione informatica, e-governement e management pubblico, gestione dei beni patrimoniali, analisi economica.

L'ente erogatore è rappresentato dal Dipartimento per la Ricerca, l'Innovazione e le nuove tecnologie.

## **2.2. Il Progetto Nazionale "2L – LIFELONG LEARNING" Formazione continua con le Tecnologie avanzate. Formazione Informatica di base**

Il progetto è stato predisposto dalla Direzione Generale per l'Innovazione Tecnologica e la Promozione che ne cura la realizzazione.

Obiettivo di tale progetto è di fornire al personale strumenti cognitivi necessari a governare i processi di cambiamento in atto. È stato chiesto ai Capi dei Dipartimenti di effettuare una rilevazione sui dipendenti che, su tutto il territorio nazionale, necessitano di essere avviati ad un percorso formativo di informatica di base.

Si rammenta preliminarmente ai Capi dei Dipartimenti l'esigenza di disporre dei dati nei tempi indicati, al fine di programmare tempestivamente le relative attività didattiche.

Si chiede inoltre ai Direttori Regionali di voler individuare sul territorio di propria competenza i dipendenti che, in possesso di comprovata conoscenza della materia, possano svolgere l'attività di docenza nei percorsi formativi in argomento.

I docenti così individuati saranno successivamente incaricati da codesti Direttori Regionali, non appena questa Direzione Generale, d'intesa con la Direzione Generale per l'Innovazione Tecnologica e la Promozione, avrà comunicato il contenuto dei programmi formativi e le modalità di svolgimento dei corsi.

Di seguito si riportano le parti costituenti il progetto che si ritengono di particolare interesse.

#### *a) Premessa*

La formazione dei dipendenti pubblici svolge due fondamentali funzioni:

1. fornire tutte le componenti necessarie per svolgere il lavoro a servizio del paese e dei cittadini;
2. strutturare e consolidare la definizione della loro identità, del loro ruolo, della loro missione.

Rispetto al primo punto si consideri che in un mondo in rapida evoluzione le competenze, pur se acquisite all'inizio della carriera, devono essere continuamente aggiornate, per rendere "il capitale umano" in grado di far funzionare correttamente un'organizzazione, come la Pubblica Amministrazione, che richiede notevoli capacità decisionali.

Rispetto al secondo punto si nota che il personale preparato e competente sviluppa un forte senso di identità e appartenenza, in grado di svolgere il suo ruolo al servizio del Paese e di garantire gli interessi generali.

In un'Amministrazione complessa come il Ministero per i Beni e le Attività Culturali, in cui a competenze estremamente specialistiche si affiancano competenze estremamente trasversali e fungibili, la necessità di un incremento di conoscenza e di saperi afferenti alle diverse aree e ai diversi settori si manifesta con caratteri di urgenza, soprattutto in relazione alle esigenze di ammodernamento e di innovazione, da soddisfare per garantire più efficienza nell'attività amministrativa e quindi più efficacia per la missione istituzionale.

Una forte domanda di "Lifelong learning" è d'altronde emersa nel corso del processo di riqualificazione che, nonostante le diverse criticità riscontrate, ha comunque segnato un'importante fase di dinamismo e rinnovamento.

#### *b) Obiettivo del Progetto*

La finalità generale che si intende raggiungere attraverso la realizzazione del progetto è di fornire al personale strumenti cognitivi necessari a "governare" (cioè essere soggetti partecipi e consapevoli) i processi di cambiamento in atto:

1. decentramento istituzionale e nuovi compiti di cooperazione con altre strutture pubbliche e con i privati;
2. adattamento dei diversi profili professionali ad un lavoro caratterizzato da maggiore flessibilità e apertura territoriale;
3. forte impulso al cambiamento delle competenze (ai diversi livelli) determinato dai progressi e dalle innovazioni degli strumenti e delle tecniche;
4. evoluzione rapidissima di tecnologie ed applicazioni, la cui conoscenza può fornire più opportunità al personale del Ministero.

La finalità generale si articola in diversi obiettivi:

1. fornire un aggiornamento sulle tematiche fondamentali di cui è stata rilevata la centralità;
2. fornire una formazione/aggiornamento sull'uso delle tecnologie informatiche, dal livello elementare a quello più evoluto, ai fini sia strumentali che primari, per ridurre il digital divide tra le diverse categorie di personale;
3. sperimentare modelli di formazione avanzati mediante l'uso delle tecnologie (e-learning);
4. valorizzare le risorse interne sia per quanto riguarda la progettazione e la gestione del progetto sia per quanto riguarda direttamente l'erogazione della formazione.

*c) Contesto infrastrutturale*

Il progetto nelle sue diverse articolazioni, sostanzialmente nel binomio formazione-nuove tecnologie, presuppone l'esistenza di prerequisiti di carattere infrastrutturale relativi sia alla componente informatica che alla componente organizzativa. Per quanto riguarda l'infrastruttura informatica l'Amministrazione sta provvedendo a completare un importante processo di revisione, implementazione e rafforzamento della propria rete geografica, sviluppandola a più livelli.

*d) Tipologie della formazione*

È necessario premettere che:

1. il binomio formazione – nuove tecnologie va inteso a 360°, nel senso che le nuove tecnologie sono sia mezzo di formazione (ambito strumentale), sia oggetto di formazione (ambito oggettivo);
2. la distribuzione territoriale del personale rende indispensabili l'adozione di metodi e tecniche informatici, che da un lato riducono i costi (rendendo così possibile un numero più alto di percorsi formativi), dall'altro stimolano la partecipazione e l'interattività, in un contesto in cui le reti Internet e Intranet sono veri strumenti di interconnessione tra centro e periferia;
3. le competenze informatiche, in ordine sia all'utilizzo di strumenti che all'acquisizione di una mentalità "innovativa", devono essere presenti nel bagaglio culturale del personale del Ministero per i Beni e le Attività Culturali.

*e) Benefici*

I benefici diretti consistono in una migliore preparazione di tutto il personale, in spe-

cial modo nell'uso di strumenti tecnologici che incidono moltissimo, attualmente, sull'organizzazione del lavoro.

I benefici indiretti consistono nella capacità di attrarre altre risorse, esterne a quelle ordinarie di bilancio, da destinare alla formazione e all'aggiornamento del personale.

### **3. Conclusioni**

Nonostante la limitata disponibilità di fondi destinati dal bilancio di previsione del Ministero alla formazione del personale, il piano predisposto dall'Amministrazione per l'anno 2005 contribuirà al miglior funzionamento degli uffici, sia in termini di crescita professionale dei partecipanti che di miglioramento dei servizi da erogare ai cittadini.

Nella consapevolezza della necessità di ulteriori piani di formazione e aggiornamento professionale, è auspicabile che gli stessi possano riguardare non solo il personale attualmente in servizio, la cui formazione deve necessariamente rispondere alle attuali esigenze di tutela e valorizzazione dell'intero patrimonio e delle attività culturali: ne deriva la domanda di nuove leve sia di livello dirigenziale che delle altre aree tecniche ed economiche.

A tal riguardo, è sicuramente preziosa la collaborazione avviata con l'Università ed, in particolare, con la Facoltà di Conservazione dei Beni Culturali Alma Mater Studiorum Università di Bologna (sede di Ravenna).

#### **Riassunto**

Nell'ambito della riorganizzazione del Ministero per i Beni e le Attività Culturali e della Direzione Generale per gli Affari Generali, il Bilancio, le Risorse Umane e la Formazione viene presentato il piano della formazione per il 2005 e, in particolare, gli interventi che l'Amministrazione intende realizzare nell'area economica-finanziaria e della gestione.

Più specificamente si fa riferimento al Progetto Nazionale "2L-Lifelong Learning"- Formazione continua con le tecnologie avanzate. Formazione informatica di base.

#### **Summary**

The plan for the training for 2005 is presented as part of the re-organization of the Ministry for Cultural Heritage and Activities and of the General Management for General Affairs, for the Budget, Human Resources and Training, in particular it is a presentation of the activities that the Administration wishes to carry out at an economic-financial level and in the management.

To be more precise reference is made to the National Project "L-Lifelong Learning" – continuous learning with high technologies and basic computer training.

#### **Résumé**

Dans le domaine de la réorganisation du Ministère pour les Biens et les Activités Culturelles et de la Direction Générale pour les Affaires Générales, le Bilan, les Ressources Humaines et la Formation, est présenté le plan de la formation pour 2005 et, en particulier, les interventions que l'Administration entend réaliser dans l'aire économique-financière et de la gestion.

Plus spécifiquement on fait référence au Projet National "2L-Lifelong Learning" – Formation continue avec les technologies avancées. Formation informatique de base.

### **Zusammenfassung**

Das Ausbildungsprogramm für das Jahr 2005 wird vorgestellt, es ist Teil der Reorganisation des Ministeriums für allgemeine Angelegenheiten, für den Haushalt, für das Reichtum an Menschen und die Ausbildung, insbesondere werden die Eingriffe vorgestellt, die die Verwaltung im Rahmen der Wirtschaft, der Finanz und der Geschäftsleitung durchführen möchte.

Um genauer zu sein, bezieht man sich auf das nationale Programm "2L-Lifelong Learning" – fort-dauernde Ausbildung mit hochmodernen Technologien. Grundausbildung in Informatik.

### **Resumen**

En el marco de la reorganización del Ministerio de Bienes y Actividades Culturales y de la Dirección General de Asuntos Generales, Presupuestos, Recursos Humanos y Formación se presenta el plan de formación para el 2005 y, en particular, las actuaciones que la Administración se plantea realizar en el área económico-financiera y de gestión.

Más específicamente, se hace referencia al Proyecto Nacional "2L-Lifelong Learning"– Formación continua con tecnologías avanzadas. Formación informática de base.

### **Резюме**

В рамках реорганизации Министерства по охране культурных ценностей и Генерального Управления по бизнесу, бюджету, численности населения и образованию, выносятся на рассмотрение план обучения на 2005 г.; главным образом, те меры, которые Администрация предполагает реализовать в экономико-финансовом секторе и в управлении. Более подробно речь пойдет о Национальном Проекте «2 L-Lifelong Learning» - непрерывном образовании при помощи прогрессивных технологий; о базовом образовании в области информатики.