

Proponente: 31.A
Proposta: 2018/363
del 27/06/2018



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 1025
del 27/06/2018

**GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E
DELL'ORGANIZZAZIONE**

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

**OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI FORMAZIONE 2018-2020 E
DEL PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE**

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE

Visto:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n.193 del 22/12/2017 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2018 - 2020 ed il Documento Unico di Programmazione - D.U.P.;
- che con deliberazione di Giunta Comunale del 12/04/2018, n. 60, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2018, nel quale sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. 267/00;
- che il Dlgs 165/2001, all'art. 1, comma 1, lettera c., stabilisce di *“Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”*; e all' art. 7, comma 4, sancisce che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*;
- che il servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione, nell'ambito delle proprie politiche, pone tra i suoi obiettivi quello di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale per disporre delle competenze necessarie al miglioramento dei servizi, consapevole che la formazione è uno strumento determinante per la costruzione e la crescita delle competenze dei lavoratori;
- che la legge n. 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione.

Considerato:

- che con il termine formazione si intendono le attività organizzate per produrre percorsi di sviluppo professionale del personale al fine di realizzare un miglioramento quanti-qualitativo dei servizi erogati, ed implementare la Performance dell'Ente;
- che la formazione, essendo un processo che assolve alla duplice funzione di valorizzazione del personale e di miglioramento della qualità dei processi, richiede investimento, impegno e responsabilità da parte di tutti i soggetti coinvolti (dirigenti, posizioni organizzative, dipendenti);
- che il sistema della formazione, comprendente la formazione trasversale, specialistica e di aggiornamento, si pone principalmente i seguenti obiettivi:
 - sviluppare le competenze necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente;
 - valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane
 - supportare i processi di cambiamento organizzativo e normativo dell'Ente;
 - rafforzare le capacità e le conoscenze dei lavoratori per assumere il ruolo richiesto dall'Amministrazione Comunale per il miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali;
 - fornire opportunità di investimento e di crescita professionale ai dipendenti in coerenza con la propria posizione di lavoro.

Tenuto conto che :

- una programmazione pluriennale degli interventi di formazione permette alla formazione stessa di entrare in concreto nell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinanti per l'efficienza dell' Amministrazione;
- è necessario redigere un Piano triennale "flessibile", da aggiornare in base alle necessità o priorità, sia professionali che organizzative, in coerenza con gli obiettivi dell'Ente;
- è opportuno affiancare alla programmazione triennale una pianificazione di breve e medio periodo che possa definire in maniera più dettagliata i singoli interventi formativi, con relativi obiettivi, destinatari, ecc;
- il Piano di Formazione triennale viene redatto sulla base degli indirizzi di mandato dell' Ente, seguendo le linee ed i principi indicati nelle *"Linee guida per la formazione del personale del Comune di Reggio Emilia"*;
- il Piano di Formazione annuale è lo strumento di programmazione che definisce in forma sintetica le iniziative formative che saranno attuate, individuando per ognuna alcune indicazioni di carattere generale: tipologia – destinatari – periodo di svolgimento;
- nel 1° semestre 2019 si terranno le elezioni amministrative comunali e, di norma, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo hanno un impatto anche sulla programmazione della Formazione, dato che gli interventi formativi sono progettati sulla base delle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente;

Considerato che:

- la struttura del Piano triennale e del Piano annuale tiene conto:
 - √ dei fabbisogni formativi trasversali rilevati dall'analisi dei documenti di Programmazione (Dup., Peg);
 - √ delle competenze da sviluppare a seguito di processi di miglioramento in corso nell'Amministrazione;
 - √ delle conoscenze da implementare in relazione a ruoli specifici presenti nella struttura;
 - √ delle richieste di fabbisogni formativi formulate dai dirigenti dell'Ente;
 - √ dell'aggiornamento su innovazioni normative, tecnologiche ed organizzative;
 - √ della formazione obbligatoria, prevista per legge.
- la realizzazione degli interventi formativi, per assicurare a tutti i dipendenti percorsi di sviluppo in linea con le loro esigenze professionali, si andrà ad incentrare nelle seguenti aree:
 - * area giuridico amministrativa;
 - * area informatica;
 - * area linguistica;
 - * area organizzativa – professionale;
 - * area formazione obbligatoria;
 - * area tecnico – specialistica;
- nel Piano di Formazione triennale si potranno trovare elementi di continuità con l'attività svolta negli anni precedenti ed alcune integrazioni necessarie per una più efficace erogazione dell'attività formativa, sulla base della esperienze maturate, per adeguarlo alle richieste ed alle esigenze collegate alle indicazioni contenute nelle recenti leggi di riforma della PA;

- il Piano della Formazione del personale è il documento formale, di autorizzazione e programmatico, che individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli;
- si intende adottare, oltre al Piano triennale 2018-2020, anche un Piano di formazione per il 2018 e parte del 2019, in coerenza e nel rispetto di quanto definito nel Piano triennale;
- il Piano annuale tiene conto degli obiettivi individuati nel processo di programmazione dell'Ente, degli aggiornamenti normativi, dei cambiamenti tecnologici e degli adeguamenti organizzativi che hanno interessato le strutture comunali;

Tenuto conto che:

- il Piano di Formazione, pur essendo uno strumento programmatico, richiede una certa flessibilità nella realizzazione delle attività e le iniziative contenute potranno essere parzialmente modificate a fronte di nuove esigenze aventi carattere prioritario. In particolare si potrebbero rinviare alcuni interventi formativi e, al contempo, ne potrebbero essere programmati di nuovi, nel limite delle risorse disponibili;
- la formazione rappresenta un diritto e un'opportunità di crescita dei dipendenti e quindi anche un dovere di partecipazione;
- la metodologia adottata per la realizzazione degli interventi formativi è influenzata principalmente dagli obiettivi della formazione, dalle caratteristiche dei destinatari e al tema degli interventi, pertanto le metodologie didattiche saranno differenziate in rapporto agli obiettivi e ai contenuti degli stessi: formazione in aula (lezioni frontali e/o aggiornamento, seminari, ecc.); addestramento, se prevalgono gli aspetti operativi (gruppi di lavoro a tema, esercitazioni, simulazioni); formazione a distanza (corsi multimediali, corsi fruiti in rete, ecc.), accompagnamento on the job (affiancamento ai partecipanti nell'effettiva applicazione delle metodologie), formazione di tipo "misto": formazione in presenza e sviluppo di project work;
- che occorre comprendere tra le spese di formazione anche l'acquisto di libri, pubblicazioni, moduli didattici in e-learning e materiale di supporto connessi all'attività formativa e al funzionamento didattico in generale, visto che tali spese comportano l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e di conseguenza è necessario considerarli nel Piano di formazione;
- che per quanto riguarda i destinatari degli interventi formativi, si conferma l'impegno a garantire pari condizioni di accesso ai potenziali partecipanti e alla massima trasparenza sulle informazioni inerenti l'attività formativa (sito web);
- che la scelta del contraente avverrà secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Dato atto:

- che il Sistema di formazione dell'Ente prevede che, per la realizzazione degli interventi formativi organizzati direttamente dall'Amministrazione Comunale, ogni qualvolta sia possibile, ci si avvalga di personale interno dotato delle competenze e della professionalità necessarie;
- che il ricorso ai Formatori Interni costituisce una modalità di realizzazione delle attività formative per contribuire alla valorizzazione e alla socializzazione del patrimonio di competenze ed esperienze maturate all'interno dell'Ente e rappresenta, al contempo, un utile strumento di contenimento dei costi della formazione;
- che all'interno dell'Elenco dei Formatori Interni può essere iscritto personale dipendente di qualsiasi categoria giuridica di inquadramento, che sia in possesso di competenze e professionalità adeguate;

- che per quanto riguarda, invece, il personale con qualifica dirigenziale, esso si ritiene incluso di diritto all'interno dell'Elenco dei formatori interni;
- che il Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione si è riservato la facoltà di integrarlo in qualunque momento, seguendo la medesima procedura di selezione utilizzata in fase di prima istituzione, ai fini dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'attività formativa aziendale.

Dato atto, inoltre, che:

- il nuovo CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali 2016-2018 prevede all'art. 49 ter "*al finanziamento delle attività di formazione sprovvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia*";
- la sentenza della Corte Costituzionale n. 139 del 23 maggio - 04 giugno 2012 chiarisce che le limitazioni alle spese di formazione introdotte con il comma 13 dell'art. 6 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 ("Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica") convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non sono applicabili puntualmente alle Regioni ed agli Enti Locali ma costituiscono solo norme di principio;
- per l'anno 2018, il D.L. n. 50/2017, convertito dalla legge n. 96/2017, ha previsto la non applicazione del limite di spesa per gli EE.LL. che hanno approvato il bilancio di previsione dell'esercizio di riferimento entro il 31/12 dell'anno precedente e che hanno rispettato il saldo del pareggio di bilancio;
- l'Amministrazione Comunale trovandosi in queste condizioni, può beneficiare della norma sopraccitata;
- il D. Lgs. 165/2001 all'art. 1 sottolinea la necessità di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, con il più ampio obiettivo della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni.

Ritenuto di adottare il Piano Triennale della Formazione e il Piano annuale della Formazione, secondo quanto previsto dalle normative, i cui principi sono ripresi anche nel regolamento sull'Ordinamento Generale degli uffici e dei servizi (art. 28, sezione A, capo III) e nelle *Linee Guida per la formazione del personale del Comune di Reggio Emilia*.

Atteso che sul presente provvedimento si esprime, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa come prescritto dall'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

Attesa la competenza del Dirigente all'adozione del presente atto, ai sensi dell'art. 107 D. Lgs. 267/2000 e del vigente Regolamento di Organizzazione;

Visti:

- il D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000;
- la L. 15/2009, la L. 69/2009 e D. Lgs. 150/2009;
- la direttiva n.10/2010 "Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche";
- il D. Lgs. 165/2001;
- la Legge 190/2012;
- Il nuovo CCNL 2016-2018;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli uffici e dei servizi;
- il vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente Regolamento dei Contratti;
- le Linee guida per la Formazione del Personale del Comune di Reggio Emilia

Attestato che non sussistono situazioni di conflitto di interesse in capo al dirigente firmatario ed al responsabile del procedimento

DETERMINA

- di adottare, per le motivazioni esplicitate in narrativa, il Piano di formazione 2018-20120 ed il Piano di Formazione annuale, come da documento allegato A), parte integrante del presente atto;
- di dare atto che, data la natura "flessibile", Il Piano Triennale ed il Piano annuale saranno aggiornati e integrati in base alle esigenze contingenti legate alle priorità dell'Amministrazione, in coerenza con le evoluzioni del contesto organizzativo, le modifiche normative e qualunque esigenza organizzativa si dovesse riscontrare;
- di dare atto che i corsi previsti nel Piano saranno realizzati compatibilmente con le risorse assegnate nello specifico capitolo di spesa previsto nei PEG annuali (cap. 39290 " Spese per progetti ed interventi formativi ed organizzativi").

Reggio Emilia, 27 giugno 2018

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO
(Dott.ssa Battistina Giubbani)