

Proponente: 31.A
Proposta: 2019/1913
del 24/10/2019



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 1691
del 25/10/2019

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGETTO "INTERVENTO FORMATIVO PER LA VALUTAZIONE E LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE" RIVOLTO AI DIPENDENTI DI CAT. D, TITOLARI DI SPECIFICHE RESPONSABILITA', DEL COMUNE DI R.E.

LA DIRIGENTE

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 5/2/2019 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2019 -2021 e il D.U.P. [Documento Unico di Programmazione];
- con deliberazione di Giunta Comunale del 7/2/2019 n. 24 e successive variazioni, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019_2021 – risorse finanziarie e che successivamente con deliberazione di Giunta Comunale del 9/5/2019 n. 94 è stato approvato il Piano della performance 2019-2021, il Piano Esecutivo di Gestione 2019 (art. 169 del d.lgs 267/2000) e relativi allegati nei quali sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. 267/00;
- con la suddetta deliberazione Consiglio Comunale n. 23 del 5/2/2019 si è provveduto all'approvazione anche del Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi 2019-2020 elaborato secondo le schede ed i modelli allegati al D.M. 16.1.2018 n. 14 del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;
- con provvedimento P.G. n. 135704/2019 il Sindaco ha attribuito alla sottoscritta l'incarico dirigenziale di direzione del Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione, conferito ai sensi dell'art. 13 – sez. A del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- con determinazione dirigenziale del 27/06/2018, n. 1025, il servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione, ha adottato il Piano triennale di Formazione 2018-2020 e del Piano annuale di Formazione per il personale dell'Amministrazione Comunale;
- la formazione dei dipendenti è compresa tra le funzioni istituzionali assegnate al Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, che fornisce e realizza proposte e risposte formative in coerenza con le esigenze organizzative ed operative dell'Ente.

Considerato che:

- i funzionari dell'Ente, categoria D, svolgono compiti di natura amministrativa, tecnica, contabile, oltre ad attività di studio, ricerca, elaborazione, progettazione e, solitamente, presidiano processi di tipo giuridico-amministrativi, processi specialistici rivolti all'utenza e alle strutture interne e curano la gestione dei relativi procedimenti;
- il ruolo di tali dipendenti richiede lo svolgimento di funzioni di rilevante complessità nella quale la richiesta di gestire i processi operativi ed elaborare proposte procedurali è necessaria per contribuire allo sviluppo della propria struttura di riferimento;
- in base al CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018 (art. 70-quinquies, comma 1) e al vigente Accordo decentrato è possibile attribuire, con atto del dirigente di riferimento, specifiche responsabilità non rientranti nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura, alle posizioni di lavoro caratterizzate dall'esercizio di compiti o incarichi particolari, comportanti responsabilità di tipo gestionale o professionale;

- le specifiche responsabilità si caratterizzano per l'esercizio di compiti o incarichi particolari, ulteriori rispetto a quelli ordinari, che comportano responsabilità di tipo gestionale sostanzialmente diverse dal generale livello di responsabilità della categoria contrattuale di inquadramento e comportano un particolare impegno nella fase di impostazione e messa a regime delle attività.

Considerato, pertanto, che:

- per assicurare lo sviluppo di conoscenze di natura giuridico-amministrativa-gestionale ed affrontare con consapevolezza e sicurezza i compiti loro affidati al fine di garantire l'operatività dei servizi, migliorandone la qualità e l'efficienza, si ritiene necessario realizzare un percorso formativo ai dipendenti di cat. D con posizioni di responsabilità professionale e gestionale;
- il progetto formativo, pur tenendo conto delle diverse esigenze dei profili professionali e delle diverse potenzialità di crescita, non intende basarsi solo sull'analisi del bisogno formativo percepito, ma si propone anche di mettere in luce degli spazi di sviluppo individuale e organizzativo attraverso il confronto tra le competenze necessarie e le competenze disponibili all'interno nell'Ente;
- con la tecnica dell'Assessment, metodologia di valutazione del personale utile ad individuare l'insieme delle caratteristiche comportamentali, attitudini, capacità individuali, è possibile analizzare e determinare un "quadro" iniziale in cui vengono definiti i livelli di competenze posseduti;
- il numero di dipendenti oggetto della formazione (circa 100), rende opportuno l'organizzazione di un intervento formativo interno, ottenendo così i vantaggi tipici della formazione "in house" (possibilità di progettare i contenuti in funzione dei bisogni specifici, contestualizzazione degli esempi e dei casi pratici sulla realtà interna, possibilità di fissare le date delle lezioni in base alle esigenze organizzative);

Valutato che:

- il Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'organizzazione ha messo a punto una proposta formativa di massima, (Allegato A_ "Scheda di sintesi del progetto formativo"), ipotizzando un percorso che si sviluppi in due macro fasi:
 - o 1) assesment delle competenze
 - o 2) sviluppo delle competenze
- l'Ente è un sistema complesso di relazioni, gerarchie, ruoli, pertanto occorre progettare e realizzare un Corso di Formazione a "misura" dell'organizzazione, che individui i punti critici e che proponga soluzioni concrete e personalizzate al fine di migliorare competenze professionali e performance aziendali;
- per ottenere risultati concreti occorre prevedere un investimento appropriato per la realizzazione di un intervento formativo partendo dall'analisi dei ruoli e realizzare una formazione che non sia solo un insegnamento unidirezionale ma un processo che si basi sull'integrazione di diverse componenti: metodologia, tecnologia,

organizzazione, processi e procedure, cercando di ottenere risultati adeguati in termini di positivo impatto organizzativo.

Dato atto che:

- si intende inserire nella programmazione biennale 2020 – 2021 il progetto in oggetto e che in base a tale programmazione sarà necessario provvedere all'affidamento, tramite ricorso al mercato elettronico, per la realizzazione di un **“Intervento Formativo per la valutazione e lo sviluppo di competenze” rivolto ai dipendenti di cat. D, titolari di specifiche responsabilità, del Comune di Reggio Emilia**, da svolgersi nel corso dei prossimi due anni (2020 – 2021) per un importo complessivo a base di gara di € 50.000,00;
- l'articolo 192, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, dispone che la stipulazione dei contratti deve essere preceduta da apposita determinazione del responsabile del procedimento di spesa indicante:
 - a) il fine che con il contratto si intende perseguire;
 - b) l'oggetto del contratto, la sua forma e le clausole ritenute essenziali;
 - c) le modalità di scelta del contraente ammesse dalle disposizioni vigenti in materia di contratti delle pubbliche amministrazioni e le ragioni che ne sono alla base;
- l'art. 32 co. 2 del D.Lgs. 50/2016 che stabilisce che, prima dell'avvio dell'affidamento dei contratti pubblici, le stazioni appaltanti, in conformità ai propri ordinamenti decretano o determinano di contrarre individuando gli elementi essenziali del contratto e i criteri di selezione degli operatori economici e delle offerte;
- in base alla normativa sopraindicata, si procederà alla redazione di una determinazione a contrarre.

Visti:

- il T.U. D.Lgs n. 267 del 18.08.2000 ed in particolare gli art.li 107, 183, 192;
- il vigente Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune;
- l'art. 32, 2° comma, e 36 co. 2 lett. b) del D.Lgs. 50/2016;
- le Linee guida ANAC n. 4 di attuazione del D.Lgs. 50/2016
- il Piano per la Prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità del Comune di Reggio Emilia 2019-2021;

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;

DETERMINA

1. di approvare il progetto “**Intervento Formativo per la valutazione e lo sviluppo di competenze**” rivolto ai dipendenti di cat. D, titolari di specifiche responsabilità, del Comune di Reggio Emilia, per le motivazioni espresse in premessa;
2. di inserire nella programmazione biennale 2020 – 2021 il progetto in oggetto e che in base a tale programmazione sarà necessario provvedere all'affidamento dell'intervento formativo, tramite ricorso al mercato elettronico, da svolgersi nel corso dei prossimi due anni (2020 – 2021) per un importo complessivo a base di gara di € 50.000,00;
3. di adempiere agli obblighi di pubblicità di cui agli art. 23 e 37 di cui al D.Lgs. 33/2013 (Decreto trasparenza), all'art. 1 co. 32 della L. 190/2012, all'art. 29 del D.Lgs. 50/2016;

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo al Dirigente firmatario.

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO