

Settore: DG
Proponente: 31.A
Proposta: 2016/976

del 24/05/2016



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 769

del 24/05/2016

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO DI FORMAZIONE TRIENNALE, ATTUAZIONE DEL PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE 2016, AGGIORNAMENTO ELENCO DEI FORMATORI INTERNI

**IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE**

Premesso che:

- l'art.7 del D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001 e ss.mm. stabilisce che le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo la corrispondenza dei programmi formativi ai criteri di funzionalità e coerenza rispetto agli obiettivi fissati dalle Amministrazioni ed ai relativi bisogni emergenti;
- la legge 16 gennaio 2003 n. 3 recante "*Disposizioni ordinamentali in materia di Pubblica Amministrazione*", introduce l'art. 7 bis al D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo espressamente l'obbligo per le Amministrazioni di predisporre annualmente un piano di formazione del personale, strumento indispensabile per assicurare continuità ed efficacia ai processi formativi e di qualificazione dei dipendenti;
- ai sensi dell'art. 23 del CCNL Comparto Regioni Enti Locali 1998/2001, la formazione assume un ruolo strategico per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento;
- per il Comune di Reggio l'attività formativa costituisce un impegno costante nell'ambito delle Politiche di sviluppo del personale ed è considerata uno strumento necessario a supportare i processi di innovazione e di sviluppo organizzativo;
- il *Contratto decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Reggio Emilia* individua la formazione come una delle priorità di intervento delle politiche di gestione e sviluppo del personale, valorizzando le caratteristiche di polivalenza, trasversalità, polifunzionalità, specializzazione e flessibilità;
- coerentemente alle indicazioni incluse nel Contratto sopracitato, con determina dirigenziale Pg. n. 17986 del 23/09/2010 sono state approvate le *Linee guida per la formazione del personale del Comune di Reggio Emilia*;
- che la rilevanza riconosciuta alla formazione è sintomo evidente della volontà dell'Ente di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità di partecipazione.

Tenuto conto:

- che la formazione rappresenta un investimento quale strumento di costruzione di competenze a livello individuale e organizzativo per l'attuazione degli obiettivi dell'Amministrazione e di conseguenza il Piano degli interventi formativi prende in considerazione anche le azioni e gli strumenti individuati dall'Amministrazione, rispetto alla realizzazione dei piani e dei programmi generali dell'Ente;
- che la formazione diviene un valore aggiunto per il personale, in particolar modo in periodi come quello che sta investendo attualmente la Pubblica Amministrazione, in cui gli apparati pubblici e le

rispettive funzioni e procedure sono “travolti” da continue modifiche normative, volte a cambiare il modo di lavorare e i contesti di riferimento negli enti pubblici;

- che, pertanto, anche per l'anno 2016 le attività formative si concentreranno sia sulle conoscenze specifiche, relative ai diversi ambiti professionali presenti nell'ente, che sulle competenze trasversali, e dovranno integrarsi con quelle derivanti da obblighi di legge o da vincoli contrattuali.

Ritenuto di adottare il Piano della Formazione dei dipendenti secondo le linee, i contenuti ed i principi generali già enunciati nelle “Linee guida per la formazione del personale del Comune di Reggio Emilia”, ricordando che il Piano di formazione si pone l'obiettivo di sostenere la crescita professionale dei lavoratori, attuare un' efficace politica di sviluppo delle risorse umane, per le quali la realizzazione dei progetti dell'Ente rappresenti la mission da perseguire ed agevolare i processi di inserimento o riconversione professionale;

Tenuto conto che:

- il Consiglio Comunale ha approvato gli indirizzi strategici di mandato (P.G. n. 21729) individuando gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere nell'arco temporale 2015/2019. Gli indirizzi di mandato sono stati poi declinati, nell'ambito del Documento Unico di Programmazione, in progetti strategici, ciascuno dei quali definisce gli obiettivi operativi, i programmi e le azioni che l'Ente dovrà realizzare, assumendo sia una prospettiva annuale, sia una prospettiva triennale;
- si tratta di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi dell'Amministrazione, sia con la crescita professionale dei dipendenti, agendo contemporaneamente su bisogni (formativi) organizzativi che emergono dalle caratteristiche, dalle linee di indirizzo e dalle priorità dell'Ente e sui bisogni professionali che scaturiscono dai ruoli organizzativi, mettendo in evidenza lo scarto esistente tra quello che l'Ente si attende dai propri dipendenti e quello che i dipendenti realizzano;
- da diversi anni i Servizi Comunali sono coinvolti in percorsi di razionalizzazione e revisione dei processi, standardizzazione e riallineamento delle procedure, attraverso l'utilizzo e lo sviluppo di tecnologie che consentano una maggiore semplificazione dell'azione amministrativa;
- che per l'attività formativa 2016 si rende necessario continuare e portare a compimento alcuni importanti interventi formativi avviati nel 2015;

Considerato:

- che le metodologie didattiche saranno differenziate in rapporto agli obiettivi e ai contenuti degli stessi, privilegiando sempre più la formazione-intervento (es: supporto alle strutture dell'Ente nei processi di sviluppo organizzativo); la formazione-affiancamento (es: nei percorsi di cambiamento organizzativo, culturale e/o strategico); i gruppi di lavoro ed i workshop (es: razionalizzazione di processi di lavoro); riservando una parte residuale alla formazione tradizionale d'aula, in linea peraltro, con quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica;

- 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;
- che la scelta del contraente avverrà secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tenuto conto:

- 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 nei documenti di rendicontazione e riepiloghi finali verranno indicati, in particolare per gli interventi formativi mirati al contrasto della corruzione nella P. A., il numero dei dipendenti coinvolti e gli ambiti lavorativi di riferimento, come previsto dalla normativa vigente;
- che le finalità e i contenuti della programmazione della formazione del personale sono stati definiti coerentemente con le indicazioni e le priorità indicate nel vigente Contratto Decentrato integrativo per il personale del Comune di Reggio Emilia e sottoposti a confronto con i rappresentanti dei lavoratori:
- che la predisposizione del Piano di Formazione pluriennale asseconda la necessità di dare maggior respiro alla attività di programmazione, poiché sono sempre più numerosi gli interventi formativi lunghi, complessi e trasversali che non terminano in base all'anno solare ma si evolvono e seguono le esigenze che nascono frequentemente in "corso d'opera".

Tenuto conto, altresì:

- 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 contribuisce 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;

- che con Determinazione Dirigenziale Pg. 23156 del 3/12/2010 è stato approvato "l'elenco dei Formatori Interni dell'Ente" il cui inserimento avviene su proposta del dirigente, previo accordo con il dipendente interessato;
- si ritiene opportuno aggiornare il sopracitato elenco dei Formatori interni dell'Ente, allegato, la cui gestione è di competenza del Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione e pubblicarlo sulla intranet comunale.

Dato atto:

- che in data 10/09/2015 la Delegazione Trattante di parte pubblica e la Delegazione Trattante di parte sindacale concordano sui contenuti del Piano di formazione triennale 2015-2017, in quanto coerente con i principi e le finalità dell'accordo decentrato vigente per il personale dipendente del Comune di Reggio Emilia;
- che le iniziative di formazione iscritte nel Piano potranno essere parzialmente integrate o modificate, a fronte di nuove esigenze aventi carattere prioritario o di eventuali criticità insorte in fase di preparazione delle stesse.

Dato atto, inoltre, che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 26/04/2016, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2016-2018 e i relativi allegati;
- con successiva deliberazione di Giunta Comunale si provvederà ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2016;
- la Corte dei Conti, nella sua relazione "Il costo del lavoro pubblico negli anni 1998-1999 – Relazione al Parlamento prevista dall'articolo 65 del decreto legislativo n° 29 del 3 febbraio 1993" al Capitolo 7 ribadisce tra l'altro *"Anche l'accordo nazionale di comparto vigente ha dato adeguato risalto al problema, ponendo l'obiettivo minimo di destinare alla formazione una quota dell'1% della "spesa complessiva del personale" da raggiungere nel quadriennio 1998-2001 (art. 23). In ogni caso le somme destinate alla formazione sono vincolate e quelle non spese in un esercizio sono riutilizzabili in quello successivo."*.
- la direttiva n. 10/2010 "Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche", emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, indica la formazione come una *dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane*;
- la direttiva sopracitata richiama le Amministrazioni al contenimento della spesa, ponendo un limite preciso al finanziamento delle attività esclusivamente formative dei pubblici dipendenti. In particolare, prevede che, a partire dal 2011, le Amministrazioni devono ridurre del 50% rispetto al 2009 le risorse finanziarie destinate agli interventi formativi;
- la sentenza della Corte Costituzionale n. 139 del 23 maggio - 04 giugno 2012 chiarisce

definitivamente 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.

- che 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.

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
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento di Organizzazione del Personale
- 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 triennale, dare attuazione al Piano Annuale di Formazione 2016 e aggiornare l'elenco dei Formatori Interni (allegato)
- le attività formative trovano copertura nelle somme già impegnate sul capitolo 39290 " Spese per progetti ed interventi formativi ed organizzativi" del P.E.G. 2016, codice progetto P.E.G. PG. 3117 (Fondo Pluriennale).

Reggio Emilia, 24 maggio 2016

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
(D.ssa Battistina Giubbani)