



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 181 del 07 AGO. 2020

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale della Formazione 2020/22 del personale dipendente della Città Metropolitana di Messina.

IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemilaventi il giorno SETTE del mese di AGOSTO,
alle ore 10,30, nella sede di Palazzo dei Leoni, con l'assistenza del Segretario Generale Avv. Anna Maria TRIPODO :

Vista l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;

Vista la L.R. n. 15/2015 e successive modifiche ed integrazioni;

Viste le LL.RR. n. 48/1991 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il D.P. della Regione Siciliana n. 576/GAB del 02/07/2018, che all'art. 2 recita: "*le funzioni del Sindaco Metropolitano e della Conferenza Metropolitana sono esercitate dal Sindaco pro-tempore del Comune di Messina On.le Cateno De Luca*";

Visti i pareri favorevoli, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

DECRETA

APPROVARE la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.

DARE ATTO che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo a norma di legge.



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Proposta di Decreto Sindacale

Del Segretario Generale “

Servizio “Programmazione, Organizzazione e Performance”

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale della Formazione 2020/22 del personale dipendente della Città Metropolitana di Messina.

Premesso:

- che il ruolo strategico delle attività formative a sostegno dei processi di innovazione in atto è posto in evidenza dalla normativa (D.Lgs.29/93; D.Lgs.387/97; D.Lgs.165/2001) ed è stato ribadito dal Ministro per la Funzione Pubblica in data 13/12/2014 con la Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" che così recita: "Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui";

- che obiettivo fondamentale della suddetta direttiva, che riprende e riconferma anche le linee di fondo della Circolare n.14/95 del Dipartimento della Funzione Pubblica, è quello di rendere la formazione parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni;

- che, altresì, l'art. 13 del Codice dell'Amministrazione Digitale CAD – D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. “~~Formazione informatica dei dipendenti pubblici~~” recita quanto segue: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale.”;

Richiamate inoltre le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di formazione e valorizzazione del personale del 30/07/2010 e del 13/12/2011;

Dato atto che l'articolo 57, comma 2, del D.L. 124/2019 ha abrogato l'art. 6 – comma 13 del D.L. 78/2010 che prevedeva, in un'ottica di contenimento e riduzione della spesa per formazione, la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle sostenute nell'anno 2009;

Dato atto, inoltre:

- che la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” ha significativamente

innovato il quadro formativo in materia di garanzia della legalità e della qualità dell'azione amministrativa nonché della trasparenza della stessa quale condizioni di garanzia delle libertà individuali e collettive al servizio del cittadino;

- che la legge suddetta fissa alcune norme in materia di formazione prevedendo la realizzazione di specifici programmi per il personale individuato nell'apposito piano formativo, soprattutto con riferimento ai temi dell'eticità, della legalità e delle "best practices" amministrative;

Visto il nuovo CCNL 21/05/2018 - Capo IV "Formazione del personale" che prevede quanto segue:

Art. 49-bis Principi generali e finalità della formazione 1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. 2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. 3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a: - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti; - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza; - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative; - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 49-ter Destinatari e processi della formazione 1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. 2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3. 3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche. 4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica. 5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati. 6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. 7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. 8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma. 9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite. 10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6: a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale; b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo; c) possono essere

realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziato. 11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. 12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede 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. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Considerato che l'emergenza nazionale legata alla diffusione del Covid-19 in Italia ha richiesto una risposta straordinaria dell'intero sistema produttivo nazionale pubblico e privato ed ha imposto di ridisegnare anche l'organizzazione dei servizi pubblici al fine di evitare il propagarsi dell'epidemia ricorrendo a forme flessibili nell'attività lavorativa, estendendo oltre ogni limite le previsioni di adottare modalità a distanza per lo svolgimento delle attività nelle pubbliche amministrazioni e per le erogazione dei servizi al cittadino;

Visto in particolare il DPCM del 4.3.2020 che ha previsto, tra le altre misure, al comma 1 dell'art. 1 che "Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure:

sono sospesi i congressi, le riunioni, i meeting e gli eventi sociali, in cui è coinvolto personale sanitario o personale incaricato dello svolgimento di servizi pubblici essenziali o di pubblica utilità; e' altresì differita a data successiva al termine di efficacia del presente decreto ogni altra attività convegnistica o congressuale;

Visto il DPCM dell'8.3.2020 che all'art. 2 lett. r) stabilisce che la modalità di lavoro agile può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, vale a dire sino al 31 luglio 2020;

Considerato, pertanto, che le attività di formazione erogate al personale dipendente in tale periodo devono conformarsi a tali disposizioni;

Che con Determina n. 394 del 30 aprile 2020 il Segretario Generale ha approvato il Programma Operativo Temporaneo per la Formazione per il periodo d'emergenza Covid-19" del personale dipendente della Città Metropolitana di Messina;

Visto l'allegato Piano Triennale di Formazione per il periodo 2020/22 redatto a seguito di una ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente e sulla base delle normative vigenti che impongono formazione continua sui temi della Sicurezza del Lavoro (D. Lgs. 81/2008), dell'anticorruzione (L. 190/2012) e della trasparenza (D. Lgs. 33/2013), della privacy (D. Lgs. 196/2003 e nuovo Regolamento Europeo 679/2016) e della digitalizzazione (D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.);

Considerato che in merito alla predisposizione del suddetto piano si è provveduto a richiedere apposito parere tecnico al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, rilasciato in data 29/07/2020 con nota n. 48/SW/CUG;

Ritenuto di approvare il piano suddetto in considerazione dell'importanza del tema della formazione delle risorse umane, quale strumento di innovazione e di mutamento della Pubblica Amministrazione;

Viste le LL.RR. 48/91 e 30/2000 che disciplinano l'O.R.E.L.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto lo Statuto Provinciale;

Visto il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il vigente Regolamento di contabilità;

Visto il regolamento sui controlli interni;

Verificata l'insussistenza di conflitti di interesse prevista dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione;

Si propone che il Sindaco Metropolitan

DECRETI

Approvare l'allegato Piano Triennale della Formazione 2020/22 del personale dipendente della Città Metropolitana di Messina, quale parte integrale e sostanziale del presente atto.

Trasmettere copia del presente provvedimento ai Dirigenti dell'Ente, al Comandante della Polizia Metropolitana e al NIV e di procedere alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente.

Inviare copia del presente atto alle OO.SS. ai fini dell'informazione.

Il Funzionario
(Sebastiano De Salvo)

(firma)

Il Segretario Generale
(Avv. M.A. Caponetti)

(firma)

SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

1. Piano Triennale della Formazione 2020/22 del personale dipendente della Città Metropolitana di Messina

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

Favorevole

In ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di decreto

Addi 31.07.2020

Il Segretario Generale
(Avv. M.A. Canonetti)

(firma)

Si dichiara che la proposta non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile.

Addi _____

IL DIRIGENTE

(Nome e COGNOME)

(firma)

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23-12-2000 n. 30 e ss.mm.ii., si esprime parere:

Favorevole

In ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di decreto.

Addi 31 LUG. 2020

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI

VISTO PRESO NOTA
Messina 31/07/2020 Il Funzionario

IL DIRIGENTE II DIREZIONE
(Nome e COGNOME)

Avv. Anna Maria TRIPODO

(firma)

Ai sensi del D.Lgs 267/2000, si attesta la copertura finanziaria della superiore spesa.

Addi 31 LUG. 2020

IL DIRIGENTE II DIREZIONE
(Nome e COGNOME)

Avv. Anna Maria TRIPODO

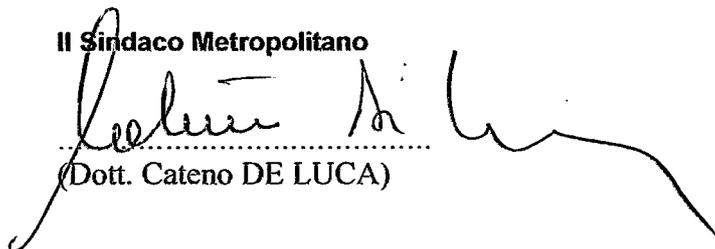
(firma)

Decreto Sindacale n. 181 del 07 AGO. 2020

Oggetto: Approvazione Piano Triennale della Formazione 2020/22 del personale dipendente della Città Metropolitana di Messina

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitano


.....
(Dott. Cateno DE LUCA)

Il Segretario Generale


.....
AW. Anna Maria TRIPODO

Il Certificato di pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio di questa Città Metropolitana di Messina è reso in forma elettronica dal Servizio preposto.

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Messina, _____

IL SEGRETARIO GENERALE
