



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

Parere Piano Triennale di Formazione 2020/2022.

Al fine di formulare il parere richiesto al CUG per il Piano di Formazione 2020/2022 si osserva quanto segue.

Per venire incontro alle esigenze derivate dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, la Città Metropolitana di Messina è stata costretta a diminuire la presenza del personale sul posto di lavoro, adottando lo Smart Working, continuando così la propria attività ed investendo nella formazione da remoto al fine di accrescere le competenze e conoscenze.

I percorsi formativi e informativi che la P.A. promuove, sono necessari per diffondere ed agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale della P.A.

Tale formazione deve coinvolgere, tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dagli apicali ed inclusi i dirigenti, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori per un reale cambiamento culturale anche sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sensibilizzare in maniera diffusa e partecipata verso tali temi, diventa fondamentale per affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento di stereotipi, anche attraverso una serie di azioni che prevengano qualsiasi forma di discriminazione o violenza. Si raccomanda una intensificazione della formazione della Dirigenza e delle P.O., peraltro già prevista nel Piano odierno attraverso la previsione di *“progetti di formazione manageriale dovranno essere finalizzati a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione, destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività; migliorare l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa; sviluppare capacità di governo e realizzazione del cambiamento organizzativo”*, con l'obiettivo di un generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alla comunità. In quest'ottica si condivide la previsione per la Dirigenza e le figure apicali, di corsi di formazione relativi a *“tecniche e strumenti di leadership, il cambiamento nell'organizzazione pubblica, organizzazione e gestione del personale, comunicazione interna ed esterna, marketing territoriale e dei servizi, processi di valutazione, gestione del patrimonio immobiliare, cultura manageriale, gestione dei conflitti, analisi costi/benefici”*.

Vengono valutate positivamente le collaborazioni con altre Amministrazioni, con i Comuni facenti parte del territorio della Città Metropolitana di Messina, in quanto consentono la conoscenza delle realtà territoriali metropolitane al fine di gestire strategie omogenee nella gestione delle risorse e dei servizi.

Si riscontra con favore l'inserimento nel piano formativo di quanto proposto dal Comitato per le materie di propria competenza. Sarà cura di questo Organismo suggerire per il futuro moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione organizzati sia per



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Comitato Unico di Garanzia

il personale, per la Dirigenza che per le figure apicali perché solo una adeguata azione di formazione di tutte le professionalità che possono entrare in contatto con fatti di violenza di genere o di stalking, consente di fornire gli strumenti idonei a fronteggiare ed eliminare tali problematiche.

Si condivide la previsione di un corso di formazione sulla Cultura di Genere che, insieme alle pari opportunità, viene sostenuta dal CUG con l'obiettivo di ridurre le differenze di genere, ma anche per favorire e ottenere un cambiamento nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo, nei ruoli genitoriali, negli equilibri familiari, nelle pratiche istituzionali, per un cambiamento che renda l'intera società più inclusiva.

Infine, nell'ottica di una necessaria semplificazione delle pratiche burocratiche per uno snellimento degli iter amministrativi, si condivide la previsione di corsi di formazione per attuare un reale decentramento amministrativo e una semplificazione amministrativa, che coniughi la componente tecnologica con il capitale umano esistente.

Investire nella formazione è un dovere dell'Ente e, nel contempo, uno strumento di crescita, in quanto una maggiore professionalità ottimizza l'impegno individuale e collettivo e si traduce in una migliore risposta agli interessi ed ai bisogni della collettività.

Per quanto sopra esposto, il CUG si esprime **favorevolmente** all'adozione del Piano di Formazione 2020/2022.

Il Comitato Unico di Garanzia