

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

n.b.: la Sezione 3 del PIAO, secondo lo schema proposto dal decreto ministeriale 30 giugno 2022, prevede che siano implementate, prima del PTFP, la Sottosezione 3.1 (Struttura organizzativa) e la Sottosezione 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), la cui definizione è rimessa all'ente.

Riferimenti normativi:

-l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, , non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale e così recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);

-l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in tema di assunzioni, prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale ,e così recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o

trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

–**l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000** stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- **l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter e così recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità' e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità' di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, e' approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, e' approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, e' assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo

personale.”

le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con Decreto 8/05/2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale–Serie Generale n.173 del 27 luglio 2018; Le predette linee di indirizzo costituiscono per gli enti territoriali norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell’ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica

- **l’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.m.ii.** ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione(PIAO) con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell’attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione

- **il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022**, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 per dare attuazione alle nuove disposizioni normative indica i Piani e i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione “soppressi” e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all’adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

-il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 rientra tra i piani soppressi;

Il vigente quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

-prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell’ambito della programmazione dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell’ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa

A) Capacità assunzionali

A1) Normativa

Il D.M. 11 Gennaio 2022 reca la nuova disciplina delle assunzioni di personale nelle Province e nelle Città metropolitane, in attuazione dell’articolo 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 ed individua i valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane, stabilendo che le disposizioni di cui al succitato decreto non si applicano alla Regione

Siciliana, avendo con legge regionale 04/08/2015 n. 15, recante “Disposizioni in materia di liberi consorzi comunali e città metropolitane”, la Regione Siciliana, attuato un processo di riordino degli enti di area vasta, definendo con successiva legge regionale n. 27 del 12/12 2016, i limiti di spesa dei suddetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale di cui all’art. 1 comma 421, della legge 23/12/2014 n. 190 e, pertanto, le disposizioni di cui al decreto non trovano diretta applicazione nei confronti di tali enti;

- Nei confronti degli enti di area vasta della Regione siciliana, lungi dal configurarsi “vuoti di vincolo” (cfr., Corte dei Conti Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione, sentenza n. 7/2022/DELIC), continua a trovare applicazione, in materia di capacità e limiti assunzionali, il regime fondato sul turn-over, la cui disciplina risiede, **nell’art. 3, commi da 5 a 5-sexies, del decreto-legge n. 90 del 2014**, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 ;

- L’art 5 sexies citato stabilisce che “ *Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell’anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. ((Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'[articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 giugno 2019, n. 58](#))).*

B) Contenimento della spesa di personale

B1. Normativa

con riferimento **ai limiti alla spesa di personale** l’articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità, (ora soggetti al “pareggio di bilancio”, come previsto dalla Legge di Stabilità 2016) prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti “*assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) (lettera oggi abrogata*

dall'art.16 del d.l. 113 del 24 giugno 2016); b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);

- costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge (triennio 2011-2013) (comma 557-quater nel testo modificato ed inserito dall'[art. 3, comma 5-bis, del D.L. 24/06/2014, n. 90](#), convertito, con modificazioni, dalla [Legge 11/08/2014, n. 114](#))

Come certificato dal Responsabile Area Economico finanziaria il valore medio della spesa di personale del triennio 2011- 2013 è pari a €. **39.676.510,98** e che la spesa del personale in servizio di cui al c.557 dell' art. 1 – L.292/2006 è di € **30.099.825,27** così' come riportato nel bilancio previsionale finanziario per l'anno 2023;

Che, pertanto, l'ammontare complessivo della spesa di personale rispetta il vincolo di cui al sopra richiamato art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e s.m.i..

3.3 Piano triennale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

**dei
fabbisogn
i di
personale**

dell'anno precedente
*In questa sezione
ricostruire la consistenza e
l'articolazione della
dotazione organica di
personale alla data
indicata.*

TOTALE: n. 614 unità di personale

di cui:

- n. 608 a tempo indeterminato
- n. 6 a tempo determinato
- n. 516 a tempo pieno
- n. 98 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 1 Dirigente Area Amministrativa

n. .95 cat. D

così articolate:

- n. 1 con profilo di F.R.U.O. Tecnica - Chimico
- n. 1 con profilo di F.R.U.O. Tecnica - Direttore Riserva Naturale
- n. 2 con profilo di F.R.U.O. Tecnica - Geologo
- n. 1 con profilo di Istr. Dir. Fin. Gestionale, rendicontazione e controllo P.N.R.R.
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo Giuridico P.N.R.R.
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Analista P.N.R.R.
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Biologo
- n. 2 con profilo di Istruttore Direttivo Informatico
- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Progettazione e Animazione Territoriale P.N.R.R.
- n. 6 con profilo di Istruttore Direttivo Sociale
- n. 2 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico P.N.R.R.
- n. 23 con profilo di Istruttore Direttivo Ufficio Amministrativo
- n. 15 con profilo di Istruttore Direttivo Ufficio Finanziario
- n. 38 con profilo di Istruttore Direttivo Ufficio Tecnico

n. 183 -Area Istruttori

così articolate:

- n. 1 con profilo di Addetto Stampa
- n. 1 con profilo di Capo Servizio Riserva Naturale
- n.109 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 7 con profilo di Istruttore di Laboratorio
- n. 29 con profilo di Istruttore Istruttore di Polizia Metropolitana
- n. 18 con profilo di Istruttore Istruttore di Ragioneria
- n. 3 con profilo di Istruttore Perito Agrario
- n. 14 con profilo di Istruttore Tecnico
- n. 2 con profilo di Programmatore di Gestione Operativa

n. 84 cat. B3

così articolate:

- n. 70 con profilo di Collaboratore Amministrativo
- n. 14 con profilo di Conducente Mezzi Pesanti e Speciali

n. 222 cat. B1

così articolate:

- n. 124 con profilo di Esecutore Amministrativo
- n. 3 con profilo di Esecutore Centralino
- n. 3 con profilo di Esecutore Sorveglianza Riserva Naturalr
- n. 87 con profilo di Esecutore Stradale
- n. 3 con profilo di Operaio Specializzato
- n. 2 con profilo di Operatore Specializzato Centro Radio

n. 29 cat. A

così articolate:

- n. 21 con profilo di Operatore Servizi Generali
- n. 8 con profilo di Operatore Stradale

Tenuto conto della necessità di tendere al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese e perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività sia attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche disponibili che procedendo a nuove assunzioni si aggiorna la dotazione organica come segue con una spesa teorica di euro 25.810.336,10 .inclusi oneri riflessi, inferiore alla spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., che nella Città Metropolitana di Messina è pari a € **39.676.510,9** corrispondente al limite massimo teorico della spesa di personale dell'Ente cui al triennio 2011-2013, quale tetto massimo di spesa potenziale che l'Ente deve determinare

CATEGORIE	TEMPO INDETERMINATO	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
DIRIGENTI	9	1	8
Funzionari	204	74	130
Istruttori	300	177	123
Operatori Esperti	287	287	0
Operatori	28	28	0
TOTALI	828	567	261
CATEGORIE	TEMPO DETERMINATO	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI
Funzionari	5	5	0
TOTALI	5	5	0

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

A) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

In questa sezione:

- *inquadrate normativamente i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);*
- *evidenziare le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);*
- *richiamare la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d).*

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In virtù della normativa attualmente applicabile alle città metropolitane siciliane si possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

- ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti.

CONSIDERATO quindi che allo stato attuale della normativa per gli anni 2023-2025 le capacità assunzionali sono fissate per le città metropolitane siciliane al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate.

VISTA la **deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 17/2019** secondo cui il riferimento al quinquennio precedente è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

CHE la suddetta deliberazione chiarisce che i valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente.

In base **all'art. 3, commi da 5 a 5 sexies del D.L. 24 giugno 2014, n. 90** la Città Metropolitana di Messina determina la propria capacità assunzionale per il triennio 2023-2025 per nuovi contratti a tempo indeterminato, pur sempre entro i limiti alla spesa imposti dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e, 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, entro i seguenti parametri di spesa corrispondenti al 100% del personale di ruolo cessato nell'anno precedente, cessazioni programmate nella annualità oltre ai resti assunzionali del quinquennio 2022-2018, e, pertanto, per una spesa complessiva al netto degli oneri riflessi così determinata:

Budgets anno 2023:

✓ **100% cessati 2022 e cessazioni previste anno 2023**

✓ **Resti quinquennio 2022-2018**

- I resti del quinquennio 2022-2018, ai sensi dell'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 convertito con legge 114/2014, vanno così calcolati:

2018 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento;

2019 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento;,

2020 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento;

2021 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento

2022 100% dei risparmi di spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo cessato nell'anno precedente a quello di riferimento

2023 100% delle cessazioni programmate per l'anno in corso;

PRESO ATTO che :

negli anni 2017 – 2022 si sono avute n. 229 cessazioni di personale a tempo indeterminato, per l'anno 2023 sono previste n.53 cessazioni, rapportata ad anno, come risulta dal seguente prospetto:

CESSAZIONI		
ANNO	NUMERO	RISPARMI ASSUNZIONALI
2017	13	384.733,45
2018	28	798.841,91

2019	34	959.123,57
2020	42	1.250.107,09
2021	46	1.340.172,14
2022	66	1.908.006,46
2023	53	1.543.100,58
Totale	282	8.184.146,19

RILEVATO che le facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni antecedenti al 2023, oltre le cessazioni previste per l'anno 2023, che possono essere utilizzate corrispondono ad euro **8.184.146,19**, calcolati come da prospetto che segue:

RISORSE ASSUNZIONALI				
ANNO	IMPORTO	DESCRIZIONE	CAPACITA' UTILIZZATA	CAPACITA' UTILIZZABILE
2018	384.733,45	100% cessazioni 2017	0	384.733,45
2019	798.841,91	100% cessazioni 2018	0	798.841,91
2020	959.123,57	100% cessazioni 2019	0	959.123,57
2021	1.250.107,09	100% cessazioni 2020	0	1.250.107,09
2022	1.340.172,14	100% cessazioni 2021	0	1.340.497,38

2023	1.908.006,46	100% cessazioni 2022	0	1.908.006,46
2023	1.543.100,58	Cessazioni previste 2023	0	1.543.100,58
	8.281.641,81	Totale	0	8.184.146,19

Atteso che nell'anno 2023 occorre procedere ad assunzioni di personale come di seguito indicate:

A) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica :

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	20	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	679.866,40
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	10	FUNZIONARIO CONTABILE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	339.933,20
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	48	FUNZIONARIO TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	1.631.679,36
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	FUNZIONARIO INFORMATICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	67.986,64
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	FUNZIONARIO DELL'AREA DI VIGILANZA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	33.993,32
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	9	FUNZIONARIO LEGALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	305.939,88

FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	FUNZIONARIO AVVOCATO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	33.993,32
Istruttore	25	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	783.219,25
Istruttore	25	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	783.219,25
Istruttore	35	ISTRUTTORE TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	1.096.506,95
Istruttore	10	AGENTE DI VIGILANZA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	313.287,7
TOT.	186				Euro 6.069.625,27

B) Progressioni verticali di carriera

DATO ATTO che nella nuova programmazione del fabbisogno di personale, oltre ad acquisizione di personale dall'esterno, la copertura di posti vacanti in dotazione organica è effettuata attraverso la progressione verticale, che consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'amministrazione, con il passaggio da un'area professionale a quella superiore e che si attua attraverso procedure di selezione interna, in ossequio alla normativa vigente, e nell'ambito delle facoltà assunzionali nonché entro i limiti di spesa di personale

CHE la quota a disposizione per le progressioni verticali è di euro 100.375,30 corrispondente allo 0,55% del monte salari 2018 come consentito dall'art.13 comma 6 del CCNL 16/11/2022 per un totale di n.44 progressioni

Il costo delle progressioni verticali è calcolato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Che corrisponde ad euro 98.725,88 oltre oneri riflessi, per complessivi 133.457,64.

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale dall'area degli istruttori	21.395,43
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	FUNZIONARIO CONTABILE	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale dall'area degli istruttori	21.395,43
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	FUNZIONARIO TECNICO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale dall'area degli istruttori	21.395,43
AREA DEGLI	5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla	17.317,84

			ISTRUTTORI			progressione verticale dall'area degli operatori esperti		
			AREA DEGLI ISTRUTTORI	7	ISTRUTTORE TECNICO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale dall'area degli operatori esperti	24.244,97
			AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale dall'area degli operatori esperti	17.317,84
			AREA DEGLI ISTRUTTORI	3	AGENTE DI VIGILANZA	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale dall'area degli	10.390,705

				operatori esperti	
TOT	44				133.457,64

C) Stabilizzazioni dipendenti Agenzia per la coesione

CHE questo ente è assegnatario da parte dell'Agenzia per la coesione territoriale di alcune unità di personale assunto mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020 con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 1, comma 179, della legge n.178/2020

CHE tre delle suddette unità di personale sono attualmente in servizio e compiranno nel corso dell'anno 2023 ventiquattro mesi di servizio

VISTO l'art.50 comma 17 bis del D.L. n.13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41 che testualmente recita " le regioni, le province, le città metropolitane e gli enti locali, ivi comprese le unioni di comuni, assegnatari del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020, possono procedere, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del medesimo personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta. Per le assunzioni di cui al presente comma, i ventiquattro mesi di servizio possono essere maturati anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione."

Che è intendimento dell'amministrazione procedere, dunque, alle assunzioni di seguito indicate:

Area	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
FUNZIONARIO ED	1	Funzionario	TEMPO	PROCEDURA DI	33.993,32

ELEVATA QUALIFICAZIONE		Amministrativo	PIENO	STABILIZZAZIONE l'art.50 comma 17 bis del D.L. n.13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41	
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	Funzionario Tecnico	TEMPO PIENO	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE l'art.50 comma 17 bis del D.L. n.13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41	67.986,64
Totale	3	-----	-----	----- ----- -----	101.979,96

D) Trasformazione contratto a tempo indeterminato da part-time a tempo pieno

A seguito delle procedure di stabilizzazioni portate a termine negli ultimi anni sono state assunte n. 90 unità di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato part-time a 30 ore settimanali;

In considerazione della carenza di personale, le suddette ore sono state successivamente incrementate fino a 34;

E' intenzione dell'Amministrazione aumentare le ore dei suddetti contratti fino a 36 trasformando il rapporto di lavoro part-time in rapporto a tempo pieno;

ATTESO che per quanto riguarda i riflessi dell'aumento delle ore del rapporto di lavoro a tempo parziale sui vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, è ormai consolidata la posizione delle varie Sezioni Regionali della Corte dei Conti (cfr., ad esempio, delibera Emilia Romagna n. 8/2012, delibere Lombardia n. 51/2012 e 272/2015, delibera Toscana n. 198/2011, delibera Sardegna n. 67/2012) secondo cui:

- per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni (art. 3, comma 101, L. 244/2007) ed è pertanto considerata come una nuova assunzione;

- tale limitazione è circoscritta al solo caso, specificamente previsto dalla norma, della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, non invece al mero incremento di ore;

VISTA la **Delibera n.93/2019/PAR della Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo**, secondo cui in caso di trasformazione a tempo pieno di un rapporto di lavoro a tempo parziale, che il citato art. 3, comma 101, legge n. 244/2007 equipara a nuova assunzione, l'incremento di spesa sostenibile dall'ente locale, sulla cui base deve verificare la capienza nel contingente di assunzioni annuali effettuabili, è pari alla differenza fra la spesa sostenuta per il rapporto di lavoro a tempo parziale e quella discendente dalla trasformazione del rapporto a tempo pieno anche al fine di evitare comportamenti "elusivi" dei vigenti vincoli in materia di turn over. Trattandosi, infatti, di un limite quantitativo, peraltro, qualora mai preso in considerazione prima, neanche in occasione degli incrementi di orario con cui è stata integrata la prestazione lavorativa part time, in questa fase di trasformazione del rapporto **la differenza oraria fra l'originario contratto di lavoro ed il contratto a tempo pieno va ad incidere integralmente sugli spazi assunzionali dell'ente.**

La spesa da sostenere per la trasformazione del rapporto di lavoro dei dipendenti indicati nell'allegato elenco da tempo parziale (part time orizzontale) a tempo pieno, a decorrere dalla sottoscrizione del contratto con una prestazione lavorativa di 36 ore settimanali, troverà copertura negli impegni di spesa sui capitoli di spesa del personale a tempo indeterminato;

N.B. ai fini dell'incidenza del costo dell'incremento orario ad ore 36 (full time), rispetto agli spazi assunzionali disponibili, occorre considerare anche il costo sostenuto per le differenze retributive fra l'originario contratto di lavoro ed il precedente incremento orario ad ore 34 settimanali pari ad euro 888.342,63 (incl oneri riflessi)

TEMPO INDETERMINATO - FULL TIME

Trasformazione contratto a tempo indeterminato da part-time a tempo pieno

Area	Trasformazione contratto da part-time 34 ore a tempo pieno a 36 ore	Costo annuo incluso oneri riflessi ed irap calcolato per differenza fra 36 ore settimanali e 34 ore settimanali
Operatori	11	16.133,48
Operatori esperti	9	13.926,60
Istruttori	59	102.618,11
Funzionari E.Q	11	20.757,33
TOTALE	90	153.435,52

E) Copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 1 della legge 68/99.

Dal Prospetto Informativo del Ministero del Lavoro e delle Poliche Sociali del 26/01/2023, protocollo di sistema 00003974, la Città Metropolitana di Messina presenta la copertura di n. 22 soggetti disabili quale quota d'obbligo (legge 68/99, art. 1);

La legge n. 68/99 che all'art. 3 stabilisce che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 nella misura del sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

La circolare n. 1/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, **punto 4.2**, richiama la circolare n. 5/2013 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione che chiarisce:

- *per effetto dell'art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013 (legge125/2013) le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà;*
- *in particolare in caso di disciplina limitativa delle assunzioni, non rientrano nelle predette limitazioni le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, nel solo limite della copertura delle*

quote d'obbligo. Va da sé che le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni. In sostanza le dinamiche inerenti questa categoria di soggetti vanno neutralizzate tanto in uscita quanto in entrata.

- le predette assunzioni vanno effettuate anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, fermi restando le disposizioni speciali limitative che scaturiscono da criticità della situazione economico – finanziaria in cui versa l'amministrazione.

Ancora, la circolare n. 1/2019, **al punto 4.5**, “**Collocamento obbligatorio dei disabili**”, stabilisce: - *l'art. 7 della legge 68/1999, definisce le modalità di assunzione obbligatorie per i datori di lavoro pubblici e privati. I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni dei soggetti con disabilità in conformità a quanto previsto dall'art. 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 11 della stessa legge 68/99. L'articolo 16 della legge 68/99 disciplina poi l'assunzione dei predetti soggetti mediante concorso pubblico.*

L'ordinamento prevede quindi, tre diverse modalità di assunzioni di soggetti con disabilità:

1. la chiamata numerica (mediante avviamento) per le categorie e i profili cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo in base all'art. 35 comma 2, del d.lgs. 165/2001;

2.il concorso (con riserva di posti) per le altre qualifiche secondo l'art. 16 della legge 68/1999.

3. le convenzioni ai sensi dell'art. 11 della medesima legge 68/99.

Come previsto nella circolare n. 1/2019, la convenzione può essere utilizzata per sostituire il reclutamento mediante avviamento per le qualifiche più basse, in un ottica di adempimento programmato della copertura della quota cadenzato a seconda degli obblighi occupazionali, oppure in ragione delle qualifiche da assumere in funzione del fabbisogno.

E' intendimento dell'amministrazione procedere alla copertura dei 22 posti da destinare alla quota obbligatoria dei soggetti disabili nella Area dei Funzionari e Istruttori;

Area	N.	PROFILO PROFESSIONAL E	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	Funzionario Amministrativo	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99	95.567.56

				dall'esterno tramite concorso	
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	6	Funzionario Tecnico	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 dall'esterno tramite concorso	95.567.56
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	Funzionario Contabile	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 dall'esterno tramite concorso	191.135.11
Istruttore	3	Istruttore Amministrativo	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 dall'esterno tramite concorso	88.076.55
Istruttore	3	Istruttore Contabile	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 dall'esterno tramite concorso	88.076.55
Istruttore	4	Istruttore Tecnico.	TEMPO PIENO	Assunzione personale disabile art. 1 legge 68/99 dall'esterno tramite concorso	117.435.40
TOT.	22			TOTALE	675.858,73

F) Assunzioni flessibili Dirigenti a tempo Determinato art.110 c.1 tuel

CHE per la copertura dei posti vacanti di dirigente si procederà all'assunzione di quattro dirigenti ex art.110 comma 1 del TUEL secondo cui *“lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di*

responsabili dei servizi, di qualifiche dirigenziali, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica. Fermi restano i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico”;

CHE è stato pubblicato sulla G.U. n. 47 del 24 febbraio 2023, il d.l. 13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41 contenente “novità in materia di governance del PNRR, rafforzamento della capacità amministrativa dei soggetti attuatori (tra cui gli enti locali) che introduce anche novità in materia di gestione del personale degli enti locali e all’art.8 fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l’attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse fino al 31 dicembre 2026, gli enti locali, beneficiari di tali risorse, possono affidare incarichi dirigenziali (ex art. 110, comma 1, d.lgs. 267/2000) fino al 50% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica.

CHE l’attuale dotazione organica dirigenziale prevede nove posti di dirigente ed in atto ne risulta coperto solo uno di dirigente a tempo indeterminato

E’ intenzione dell’ente assumere ulteriori quattro dirigenti ex art.110 comma 1 del TUEL nell’ambito della quota del 50% consentita dal succitato art. 8 del D.L.13/2023.

Che è altresì intenzione dell’Ente di assumere il Direttore Generale con rapporto a tempo determinato per un costo annuo lordo previsto: euro 202.770,00, incluso oneri riflessi.

N.	Profilo Professionale	Regime Orario	Modalità di Assunzione	Costo Annuo
2	Dirigente Tecnico	Tempo Determinato	ART.110 C.1 TUEL	123.835,53
1	Dirigente Economico	Tempo Determinato	ART.110 C.1 TUEL	61.917,77

	Finanziario			
1	Dirigente Amministrativo	Tempo Determinato	ART.110 C.1 TUEL	61.917,77
4	Totale	-----	-----	247.671,06

Che le assunzioni programmate nell'anno 2023, come sopra indicate, si riassumono nel seguente prospetto:

PROGRESSIONI VERTICALI	44	TEMPO INDETERMINATO	C.6 art. 13 CCNL 2019/2021	133.457,64
STABILIZZAZIONE	3	TEMPO INDETERMINATO	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE l'art.50 comma 17 bis del D.L. n.13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41	101.979,96
ASSUNZIONE DIRIGENTI	4	TEMPO DETERMINATO	ART.110 C.1 TUEL	247.671,06
ASSUNZIONI	186	TEMPO INDETERMINATO	Assunzione dall'esterno tramite concorso	6.069.625,27
ASSUNZIONI	90	TEMPO INDETERMINATO	Trasformazione contratti da part-time a tempo pieno	153.435,52
ASSUNZIONI	22	TEMPO INDETERMINATO	Personale disabile art. 1 legge. 68/99	675.858,73

Direttore Generale	1	TEMPO DETERMINATO	INCARICO	202.770,00
TOTALE	350	-----	-----	7.584.798,18

RILEVATO che includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi D.L. n. 90 del 2014, art. 3 commi da 5 a 5 sexies nei seguenti valori:

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **8.184.146,19**– SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro **28.243.965,27**
n.b.: il dato spesa personale previsionale 2023, è determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

DATO ATTO che:

la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 11 Gennaio 2022;

tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

- le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria D.M. 11 Gennaio 2022 e, la previsione di spesa di personale, calcolata considerando anche le azioni di reclutamento previste nel presente documento per un importo di euro 35.777.708,31 per il triennio 2023-2025 è inferiore al limite della spesa media del triennio pari a € 39.676.510,98

-la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro **39.676.510,98**

spesa di personale, ai sensi del comma 557 , per l'anno 2023: Euro **30.099.825,27.**

- la spesa di personale prevista per il triennio 2023-2025 risulta finanziata dai relativi stanziamenti contemplati nel bilancio 2023-2025.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

RICHIAMATO in ordine alle **assunzioni a tempo determinato** l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 convertito dalla legge 30/07/2010, n. 122 il quale prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

-L'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

- Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per lavoro flessibile, il limite deve essere computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

-dai dati contabili in possesso dell'Area Finanziaria e con riferimento all'articolo 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 e s.m.i. **risulta per il 2009 una spesa per il personale a tempo determinato pari ad € 1.246.075,24**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € **1.246.075,24**

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro **247.671,06**

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da Decreto Sindacale n 133 del 21/06/2023, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente per procedere alle assunzioni deve rispettare i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed inviare i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- per procedere alle assunzioni previste per l'anno 2023 si sono verificate le condizioni previste dalla normativa vigente ad esclusione dell'approvazione del Rendiconto della Gestione relativo all'esercizio finanziario 2022 e del bilancio consolidato e la relativa trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche e che pertanto si procederà alle assunzioni programmate dopo l'approvazione dei predetti documenti contabili
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

La Città Metropolitana di Messinanon soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

a) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: n.15 Funzionari EQ ;n. 10 area Istruttori; n. 24 area Operatori esperti; n. 1 area

	<p>Operatori: Totale n. 50 – pari a euro 1.518.964,16 ANNO 2024: n. 7 Funzionari EQ ; n.4 area Istruttori; n.25 area Operatori esperti; n. 2 area Operatori. Totale n. 38 – pari a euro 1.113.695,03 ANNO 2025: n. 6 Funzionari EQ ; n.5 area Istruttori; n.14 area Operatori esperti; n.9 area Operatori: Totale n. 26 - pari a euro 777.629,73 Totale 114 – pari a euro 3.410.288,92 (incluso oneri riflessi ed irap)</p> <p>b) stima dell’evoluzione dei fabbisogni:</p> <p>Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano a fondamento delle necessità dotazionali dell’ente che la Città Metropolitana di Messina presenta un forte carenza di risorse umane in tutti i profili professionali rispetto alle necessità connesse ai servizio istituzionali resi e alle attività connesse al PNRR e alla spendita dei fondi extrabilancio assegnati all’ente, che hanno messo in luce la criticità degli uffici del settore tecnico, che in particolare risultano gravemente carente rispetto alla numerosità dei procedimenti da condurre a alle gare da aggiudicare e ai contratti di appalto di cui curare l’esecuzione. Atteso che da decenni, a causa della criticità della situazione finanziaria dell’ente non si effettuano nuove assunzioni di personale eccetto le stabilizzazioni dei precari, comunque già presenti in forza nella struttura con contratto a tempo determinato, si prevede che le assunzioni programmate con il presente atto possano , sebbene solo parzialmente, colmare le esigenze di nuove e qualificate risorse umane da immettere nella struttura.</p> <p>certificazioni del Revisore dei conti:</p> <p>Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l’accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l’asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, ottenendone parere positivo con Verbale n. _____ del _____;</p>
<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra i servizi e Dipartimenti</p> <p>L’esiguo numero di personale rispetto alle necessità non consente di risolvere le necessità degli uffici attraverso la mobilità interna del personale .Tutti i settori risultano scoperti e la mobilità interna non è risolutiva.</p>

Di seguito si riassumono le assunzioni programmate e la relativa modalità:

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica :

AREA.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	20	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	679.866,40
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	10	FUNZIONARIO CONTABILE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	339.933,20
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	48	FUNZIONARIO TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	1.631.679,36
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	FUNZIONARIO INFORMATICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	67.986,64
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	FUNZIONARIO DELL'AREA DI VIGILANZA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	33.993,32
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	9	FUNZIONARIO LEGALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	305.939,88
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	FUNZIONARIO AVVOCATO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	33.993,32
Istruttore	25	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	783.219,25

Istruttore	25	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	783.219,25
Istruttore	35	ISTRUTTORE TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	1.096.506,95
Istruttore	10	AGENTI DI VIGILANZA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso	313.287,70
TOT.	186				Euro 6.069.625,27

C) progressioni verticali di carriera:

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale dall'area degli istruttori	21.395.43
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	FUNZIONARIO CONTABILE	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale	21.395.43

					dall'area degli istruttori		
		AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	8	FUNZIONARIO TECNICO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale dall'area degli istruttori	21.395,43
		AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale dall'area degli operatori esperti	17.317,84
		AREA DEGLI ISTRUTTORI	7	ISTRUTTORE TECNICO	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale dall'area degli operatori esperti	24.244,97
		AREA DEGLI		ISTRUTTORE	Tempo Pieno	Selezione	

ISTRUTTORI	5	CONTABILE		interna finalizzata alla progressione verticale dall'area degli operatori esperti	17.317,84
AREA DEGLI ISTRUTTORI	3	AGENTI DI VIGILANZA	Tempo Pieno	Selezione interna finalizzata alla progressione verticale dall'area degli operatori esperti	10.390,705
TOT	44				133.457.64

D) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

N.	Profilo Professionale	Regime Orario	Modalità di Assunzione	Costo Annuo
2	Dirigente Tecnico	Tempo Determinato	ART.110 C.1 TUEL	123.835,53
1	Dirigente Economico Finanziario	Tempo Determinato	ART.110 C.1 TUEL	61.917,77
1	Dirigente	Tempo	ART.110 C.1 TUEL	61.917,77

	Amministrativo	Determinato		
4	-----	-----	-----	247,671,06

E) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Area	N.	PROFILO PROFESSIONAL E	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	Funzionario Amministrativo	TEMPO PIENO	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE l'art.50 comma 17 bis del D.L. n.13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41	33.993,32
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	Funzionario Tecnico	TEMPO PIENO	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE l'art.50 comma 17 bis del D.L. n.13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41	67.986,64
Totale	3	-----	-----	-----	101.979,96

3.3.4 Formazione del

1. Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

personale

In questa sezione definire le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:

- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;
- Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54 e segg. bozza Ccnl2019/2021);
- Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;
- Regolamento UE 679/2016, art. 32;
- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).

Le politiche formative della Città Metropolitana di Messina, quale Ente di area vasta, sono finalizzate allo sviluppo delle competenze professionali non solo dei dipendenti dell'Ente ma anche all'accrescimento delle conoscenze, capacità e competenze del personale degli Enti locali di tutto il territorio metropolitano. La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. L'utilizzo della formazione diventa leva strategica per rafforzare e sviluppare il senso e il valore pubblico del lavoro nella pubblica amministrazione da parte dei propri dipendenti. In particolare, la valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. La Città Metropolitana di Messina inserisce la formazione del personale al centro dei propri processi di pianificazione e programmazione coordinandola ed integrandola nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione. La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 ha fornito alle amministrazioni indicazioni metodologiche e operative alle per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. In particolare la Direttiva definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico, funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale –

considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei date anche le note carenze strutturali, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE.

Tra l'altro la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti.

In linea con l'impostazione riaffermata nel PNRR, pertanto, il "ciclo di gestione" della formazione nelle amministrazioni pubbliche:

- a) si attiva a partire dall'individuazione delle priorità strategiche dell'amministrazione e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;
- b) presuppone la verifica, a livello individuale, delle competenze "in ingresso", al fine di accertare il livello di conoscenza e padronanza detenuto da ciascun dipendente con riferimento ad uno specifico ambito di conoscenza/competenza;
- c) deve prevedere l'erogazione di una formazione mirata, individuata con l'obiettivo di ridurre/colmare i gap di conoscenza e di competenza di ciascun dipendente;
- d) si conclude con la verifica delle competenze "in uscita", a valle delle attività formative, in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, attraverso l'aggregazione e analisi degli esiti

I principi dell'azione formativa di questo ente sono dunque ispirati e conformati a:
valorizzazione del personale: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti intesi quale risorse strategica dell'Ente;

continuità: la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;

- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- partecipazione: il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sui corsi e relativa analisi (gradimento), raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni;

- **condivisione:** la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i Dirigenti;
- **adeguatezza:** i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale;
- **efficacia:** la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento, di impatto sul lavoro, ecc.;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi occorre esaminare le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica.

Come valore pubblico, orientare l'azione formativa verso la dimensione degli impatti - anche alla luce delle esigenze che pone il PNRR - consente di dotarsi di strumenti per comprendere se e in che misura i servizi erogati dalle PA siano in grado di contribuire al soddisfacimento dei bisogni di cittadini e imprese.

2. obiettivi e risultati attesi della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

La direttiva ministeriale stabilisce l'individuazione di due tipologie di obiettivi:

2.1 obiettivi formativi di carattere generale

Il riferimento strategico per la programmazione degli interventi formativi, per i prossimi anni, è rappresentato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche necessario per cogliere gli obiettivi funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti.

Detta finalità formativa si inserisce coerentemente nell'ambito delle linee strategiche e programmatiche di governo dell'Ente nella parte in cui si prevede l'attuazione di interventi puntuali mirati alla formazione, all'aggiornamento, allo sviluppo professionale, alla riqualificazione e al potenziamento delle skill dei dipendenti della Città Metropolitana, ivi compreso il personale dirigenziale,

con specifico riferimento agli ambiti strategici correlati alla transizione energetica, ambientale e digitale (rif.SeS del DUP 2023-2025 e Sottosezione di programmazione 2.1 “Valore Pubblico” del PIAO 2023-2025 “Politica 1”-“Indirizzo strategico 1.1.”)

Sul piano operativo, gli indirizzi strategici di “Valore Pubblico” concernenti la formazione relativa alle competenze digitali del personale pubblico si traducono in azioni che mirano a far sì che ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano. Il riferimento per la formazione delle competenze digitali è rappresentato dal documento metodologico “Syllabus delle competenze digitali per la PA” del Dipartimento della funzione pubblica. Il documento descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell’amministrazione italiana e all’erogazione dei servizi online a cittadini e imprese.

Ulteriori indicazioni strategiche per la programmazione e la progettazione della formazione relativa alle competenze digitali del personale delle amministrazioni pubbliche sono individuate dalla stessa norma introduttiva del PIAO (art. 6 del d.l. n. 80 del 2021), che indica, quali priorità della formazione, quelle finalizzate “*al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale*” (art. 6, comma 2, lett. b).

L’obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di *assessment* iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus “Competenze digitali per la PA”. In via esemplificativa vale a dire che ciascun dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze oggetto della formazione, per almeno un livello (ad esempio, da base ad intermedio) entro sei mesi dall’avvio delle attività formative.

La verifica dell’andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sarà essere operato, attraverso l’utilizzo di specifiche funzionalità della piattaforma “Syllabus”.

Nel corso dell’anno 2022 la Città Metropolitana ha aderito al progetto “Syllabus per la formazione digitale”, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per l’Innovazione amministrativa, lo Sviluppo delle competenze e la Comunicazione. Nelle attività formative del Progetto sono stati coinvolti complessivamente 343 dipendenti con il conseguimento di 840 attestazioni di competenze.

Competenza	Abilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi	Percorsi scaduti	
▼	Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	343	343 (100%)	70 (20.41%)	31 (9.04%)	0 (0%)
▼	Produrre, valutare e gestire documenti informatici	343	343 (100%)	79 (23.03%)	21 (6.12%)	0 (0%)
▼	Conoscere gli Open Data	343	343 (100%)	76 (22.16%)	22 (6.41%)	0 (0%)
▼	Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	343	343 (100%)	73 (21.28%)	31 (9.04%)	0 (0%)
▼	Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	343	343 (100%)	80 (23.32%)	20 (5.83%)	0 (0%)
▼	Proteggere i dispositivi	343	343 (100%)	72 (20.99%)	31 (9.04%)	0 (0%)
▼	Proteggere i dati personali e la privacy	343	343 (100%)	76 (22.16%)	23 (6.71%)	0 (0%)
▼	Conoscere l'identità digitale	343	343 (100%)	79 (23.03%)	18 (5.25%)	0 (0%)
▼	Erogare servizi on-line	343	343 (100%)	78 (22.74%)	22 (6.41%)	0 (0%)
▼	Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	343	343 (100%)	78 (22.74%)	19 (5.54%)	0 (0%)
▼	Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	343	343 (100%)	79 (23.03%)	23 (6.71%)	0 (0%)
Totale				840	261	0

Il Dipartimento della Funzione Pubblica nel 2023 prevede di ampliare le attività di formazione erogate attraverso il portale con il nuovo programma “ Syllabus. Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni” che rappresenterà anche nel 2023 lo “strategic core” della formazione della Città Metropolitana di Messina, essendo tali attività formative orientate ai cambiamenti organizzativi che stanno coinvolgendo l’Ente (transizione al digitale, smartworking, reingegnerizzazione dei processi e delle procedure). Si prevede ampliare il target di personale coinvolto nell’attività formativa anche per i successivi anni, con una azione mirata al coinvolgimento del personale per il raggiungimento degli obiettivi indicati nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023, ovvero del complessivo 30% del personale per l’anno 2023, e poi a seguire di una ulteriore quota del personale pari al 25% entro il 31/12/2024 e di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31/12/2025 in tali attività formative, in maniera trasversale a tutte le strutture organizzative ed operative in cui si articola l’Ente. Le attività formative saranno erogate attraverso la piattaforma “Syllabus” in modalità F.A.D.

Il raggiungimento del predetto obiettivo formativo, oltre a tendere ad un allineamento progressivo rispetto ai target previsti dalla citata Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24.03.2023, si pone quale fattore abilitante a “tutela e protezione” del “Valore Pubblico” atteso, la cui generazione non può prescindere da azioni volte a stimolare, promuovere e presidiare percorsi mirati all’acquisizione e al rafforzamento diffuso e uniforme delle competenze digitali di tutto il personale che possano adeguatamente accompagnare e sostenere in modo “trasversale” il processo di apprendimento organizzativo in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative e di tecnologie innovative anche derivanti da disposizioni legislative in materia.

Infatti, l'acquisizione delle competenze digitali di tutto il personale si pone quale condizione operativa essenziale, complementare e funzionale alla attuazione degli obiettivi strategici e ai programmi operativi definiti nella SeO e nella SeS del DUP nonché nella Sottosezione di programmazione "Valore Pubblico" (rif. Politica n. 1 – Indirizzo Strategico 1.3 "Digitalizzazione, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi" - Programma Operativo 1.3.1 "Dare attuazione alle linee AGID e agli obiettivi contenuti nel "Piano Triennale per l'Informatica della Pubblica Amministrazione (...)"). In particolare, di seguito, si segnalano i progetti già ammessi a finanziamento attraverso fondi PNRR aventi maggior impatto organizzativo e che, per quanto attiene quelli aventi scadenza nel 2023, trovano esplicitazione in specifici obiettivi esecutivi assegnati alla Direzione Generale nella Sottosezione di Programmazione "Performance" (rif. Obiettivi cod. 11/2023_DG_11, 12/2023_DG_12, 13/2023_DG_13, 14/2023_DG_14):

- a) l'implementazione di servizi ai cittadini "full digital" che consentono ai cittadini e alle imprese di avviare e completare un servizio completamente on line, utilizzando un'applicazione senza richiedere procedure di stampa e/o scansione di documenti
- b) l'implementazione della "Piattaforma notifiche digitali (PND) per l'invio ai cittadini, ai soggetti giuridici, alle associazioni e qualsiasi altro soggetto pubblico o privato di notifiche a valore legale relative agli atti amministrativi (avvisi digitali giuridicamente vincolanti)
- c) l'integrazione dei servizi nell'applicazione IO (app IO)
- d) migrazione dei servizi erogati verso piattaforme Cloud qualificate

La Città Metropolitana di Messina, inoltre, in attuazione delle previsioni normative del Decreto n. 560/2017 che pone l'obbligo di progettazione e di aggiudicazione delle gare in formato BIM e secondo scadenze temporali fino a una completa attuazione nel 2025 (confermate nel nuovo Codice degli Appalti di recente approvato con D.Lgs. 36/2023), per tutti i lavori appaltati e all'art. 3, definendo gli adempimenti preliminari delle stazioni appaltanti prevede l'adozione "di un piano di formazione del personale in relazione al ruolo ricoperto, al fine di acquisire competenze riferibili alla gestione informativa ed alle attività di verifica utilizzando tali metodi", ha avviato nel 2023 un percorso formativo rivolto al personale tecnico impegnato nella progettazione dei lavori e al personale amministrativo di supporto.

Il corso di formazione, in svolgimento, interessa 30 dipendenti nell'Ente individuati dai Dirigenti interessati (di cui 22 tecnici e 8 amministrativi) si articola in 9 moduli per 96 ore complessive (data inizio 2 febbraio 2023 – data conclusione prevista 11 maggio 2023), durante le quali sono approfondite le tecniche progettuali con metodi e strumenti elettronici di modellazione edili, le modalità di caricamento, gestione e condivisione dei dati strutturali e le forme di preparazione, svolgimento e aggiudicazione delle gare di appalto e dei contratti dei lavori. Contestualmente la ditta aggiudicataria, AnafyoSagl sta affiancando gli uffici tecnici della Città Metropolitana di Messina in due commesse di valore superiore alla soglia prevista, da progettare e aggiudicare in formato BIM. A conclusione del percorso formativo è previsto un Seminario rivolto a tutte le Stazioni Appaltanti durante il quale saranno illustrate le metodologie utilizzate durante il Corso svolto dalla Città Metropolitana di Messina.

Il ciclo di formazione proseguirà già nel 2023 individuando settori specifici di incremento delle competenze specifiche per i lavoratori già formati, ciascuno secondo il rispettivo ruolo. Pertanto i percorsi saranno differenziati e specifici e sono orientati alla individuazione delle seguenti figure: Bim Manager, Bim Coordinator, Cde Manager, BimSpecialist. Trattandosi di metodologia innovativa che incide profondamente sui procedimenti tecnici, progettuali e amministrativi il progetto formativo dovrà essere adeguatamente supportato nella prima fase da professionisti, anche per l'utilizzo degli strumenti di gestione.

Ove necessario secondo fabbisogni indicati dalle Direzioni si procederà a nuovo modulo di formazione per ulteriore personale da impegnare in attività progettazione BIM e gestione appalti gare.

Con riguardo alla formazione inerente la transizione ecologica, energetica e ambientale un importante riferimento è rappresentato dal Documento del Dipartimento della Funzione Pubblica, condiviso con il Ministero per la Transizione Ecologica, intitolato "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione" che, per quanto attiene gli aspetti formativi, prevede i seguenti percorsi:

- 1) formazione e campagna di sensibilizzazione per i dipendenti pubblici;
- 2) formazione specifica dei dirigenti;
- 3) collaborazione a una campagna di comunicazione e di informazione diretta alla cittadinanza.

L'attività di formazione in materia di transizione ecologica, pertanto, si svilupperà lungo le predette direttrici tematiche, tenendo conto, nel contempo, delle priorità strategiche e del correlato "Valore Pubblico" esplicitati nella SeS e nella SeO del DUP 2023-2025 nonché nella Sottosezione di programmazione "Valore Pubblico" del presente documento.

Obiettivo dell'azione formativa è quella di creare una cultura e una sensibilità diffusa nell'amministrazione, sui grandi temi dell'agricoltura sostenibile, dell'economia circolare, della transizione energetica, della mobilità sostenibile, dell'efficienza energetica degli edifici, delle risorse idriche e dell'inquinamento etc, al fine di migliorare la sostenibilità del sistema economico e assicurare una transizione equa e inclusiva verso una società ad impatto ambientale pari a zero. Le Competenze attese mirano al rafforzamento permanente delle capacità delle strutture amministrative sulle questioni di efficienza ecologica.

La Città Metropolitana di Messina ha aderito al progetto "Life CycleAssessment e Life CycleCosting" sulle metodologie di valutazione del ciclo di vita dei prodotti con l'obiettivo di presentare in modo pratico ed applicativo gli strumenti che introducono la valutazione dei costi e degli impatti sull'intero ciclo di vita nelle procedure di acquisto delle Pubbliche Amministrazioni, mostrandone le potenzialità di utilizzo come previsto dal Codice Appalti. Gli strumenti realizzati dall'Ente si sono svolti nell'ambito dei progetti "Mettramoci in riga" e "CReIAMO PA" per favorire l'applicazione del Life CycleCosting da parte delle stazioni appaltanti e che ha previsto anche l'affiancamento ad alcuni uffici dell'Ente per l'approvvigionamento del materiale CAM e la gestione dei servizi CAM previsti per legge.

Questo progetto proseguirà con ulteriori step formativi, già anticipati nella Direttiva del 24 marzo 2023 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che fisserà modalità e termini di adesione del personale delle amministrazioni pubbliche con successivi atti di indirizzo, ivi compresi quelli già annunciati nell'ambito del progetto Syllabus, che avrà una sezione riservata alla Transizione Ecologica.

Con riguardo alla formazione inerente lo sviluppo della competenza amministrativa nella considerazione che è in programma l'estensione della piattaforma Syllabus anche su questa materia oltretutto su altri ambiti strategici promossi nell'ambito del PNRR, verranno diffuse al personale tutte le iniziative al riguardo, ai fini della

massima partecipazione.

Questo Ente ha avviato, nell'ambito del progetto "Metropoli Strategiche", finanziato nell'ambito del PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020, un processo di formazione orientato al supporto delle attività di progettazione del PNRR, con l'ausilio dell'Agenzia di Coesione Territoriale, del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'ANCI, aperto sia al personale dei Comuni del territorio metropolitano che al personale dell'Ente anche in funzione delle specifiche competenze.

Il progetto proseguirà con ulteriori incontri secondo il calendario proposto dallo staff di Metropoli Strategiche e prevederà le seguenti tematiche: Appalti, Contratti pubblici e Centrale Unica di Committenza, Personale e procedure di reclutamento, Contabilità degli enti locali e Finanza pubblica, Contabilità degli enti locali e Finanza pubblica, Monitoraggio, Rendicontazione e Valutazione PNRR, Semplificazioni amministrative. Gli argomenti saranno anche parte del programma relativo alle competenze trasversali riservate a tutto il personale.

Le profonde innovazioni contenute nel Codice degli Appalti, approvato con D.Lgs. 36 del 31 marzo 2023 e già in vigore ma con efficacia dal 1 luglio 2023, rendono urgente e imprescindibile l'adozione di azioni formative in favore del personale impegnato in tutto il ciclo di gestione degli appalti, ed in particolare per i Responsabili Unici di Progetto e per coloro che operano nell'ambito del PNRR

Il Ministero delle Infrastrutture ha da tempo avviato percorsi formativi che saranno incrementati e integrati successivamente, ed in particolare: "Piano di aggiornamento professionale dei Rup" e "PNRR Academy, Formazione operatori procedure di appalto". I progetti saranno rivolti principalmente al personale con specifiche responsabilità settoriali e a coloro coinvolti nelle procedure di appalto.

Al fine di potenziare l'efficacia di alcuni interventi formativi e di garantire un opportuno confronto di esperienze nonché la condivisione di obiettivi di valorizzazione delle risorse, saranno favorite forme di collaborazione con gli altri enti pubblici del territorio, e con le primarie strutture formative pubbliche presenti in ambito regionale e nazionale per la realizzazione di iniziative di formazione.

2.2 obiettivi formativi di carattere specifico

In questo caso, la formazione è finalizzata a far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell'evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti

La formazione che l'Ente intende attuare opererà, quindi, su quattro fronti:

- il sapere: conoscenze;
- il saper fare: capacità tecnico professionali;
- il saper essere: sviluppo di una cultura organizzativa discendente dalle strategie dell'Ente;
- il saper sentire: la capacità di comprendere i contesti interni ed esterni all'amministrazione.

Il "ciclo della formazione" risulta scomponibile in quattro fasi:

- rilevazione e analisi dei fabbisogni;
- progettazione e metodologie di supporto;
- erogazione e gestione;
- monitoraggio e valutazione.

- Rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi

Coniugando, le tematiche comuni a più settori e con quelle specifiche di particolari settori, emerse in sede di rilevazione del fabbisogno, nonché le strategie dell'Amministrazione, il Piano di Formazione suddivide gli interventi formativi da realizzare secondo le seguenti aree di contenuto prevalente:

- area giuridico amministrativa;
- area economico finanziaria;
- area informatica;
- area manageriale dirigenziale
- area socio organizzativa
- area obbligatoria
- area specialistica.

Competenze richieste in relazione alle aree professionali:

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore del PNRR.

In un ottica di reskilling si mira a formare nuove abilità per svolgere un lavoro diverso, mentre in un ottica di upskilling si mira a fornire nuove abilità per migliorare le proprie prestazioni lavorative, ed adattarsi ai cambiamenti.

La transizione amministrativa, digitale ed ecologica è possibile soltanto attraverso un potenziamento dell'attività formativa quale forma di investimento sul capitale umano.

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese

In linea con le azioni previste nel Piano Strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della P.A "Ri-formare la P.A- persone qualificate per qualificare il paese" sono state definite per il triennio 2023-2025 le tematiche di intervento che si intende prioritariamente sviluppare:

<p><u>Area giuridico amministrativa:</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Codice degli appalti pubblici e aggiornamenti - Le nuove regole per le assunzioni del personale - Sistema di valutazione e ciclo della performance.
--	---

		<p><u>Area Economico Finanziaria:</u></p> <p><u>Area Informatica:</u></p> <p><u>Area Socio-organizzativa</u></p>	<p>- Normativa finanziaria e contabile</p> <p>Formazione volta al trasferimento di conoscenze e capacità di utilizzo dei moderni strumenti informatici e telematici.</p> <p>Rientrano in quest'area le iniziative formative dirette a diffondere la cultura informatica, l'importanza delle competenze digitali e della digitalizzazione della gestione documentale della P.A e l'impatto sull'attività amministrativa in termini sia di maggiore semplificazione che di velocizzazione della stessa. Ciò nell'ottica di implementazione degli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, al centro degli interventi varati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).</p> <p>- Formazione culturale sui problemi associati alle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione.</p> <p>- Formazione organizzativo/relazionale dei Dirigenti e dei Funzionari per migliorare il rapporto con i collaboratori, accrescere la capacità di iniziativa personale, alimentare la creatività di squadra e individuale, rafforzare l'attitudine a costruire relazioni positive con Responsabili e colleghi ed imparare a lavorare per obiettivi.</p>	
--	--	--	--	--

		<p><u>Area Manageriale</u></p> <p><u>Area Tecnico Specialistica</u></p> <p><u>Area Obbligatoria</u></p>	<p>Marketing Territoriale e dei servizi, analisi costi e benefici.</p> <p>Comunicazione e comportamenti organizzativi</p> <ul style="list-style-type: none"> - aggiornamenti - controlli e monitoraggio fondi europei - Formazione organizzativo/relazionale dei Dirigenti e dei Funzionari per migliorare il rapporto con i collaboratori, accrescere la capacità di iniziativa personale, alimentare la creatività di squadra e individuale, rafforzare l'attitudine a costruire relazioni positive con Responsabili e colleghi ed imparare a lavorare per obiettivi. - Formazione culturale sui problemi associati alle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione. <p>Include la formazione di settore e l'aggiornamento su normative di carattere tecnico, mirati all'acquisizione e al consolidamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni attinenti ad attività o a profili professionali specifici.</p> <p>La formazione specialistica è deputata ai singoli settori i quali richiedono la partecipazione dei dipendenti ai corsi specialistici e/o di aggiornamento per temi specifici e rivolti ai singoli servizi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamenti Prevenzione e Sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37 D.Lgs. 81/2008). - Prevenzione della corruzione (Legge 190/2012) - Privacy. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Erogazione e gestione 				

Il presente piano formativo illustra di seguito per l'anno 2023 le iniziative in corso o che si prevede di realizzare.

Il presente piano formativo pur avendo carattere programmatico ha valore di massima delle attività formative e di aggiornamento. Esso potrà eventualmente essere rimodulato in fase di attuazione, avuto riguardo all'emergere di ulteriori e nuove necessità formative, alla modalità di erogazione dei corsi (on line, in presenza, in house, a catalogo) alla disponibilità di bilancio, nonché a sopravvenute esigenze di carattere esogeno o endogeno che potrebbero comportare l'annullamento o il rinvio di alcuni corsi in programmazione.

Gli interventi formativi compresi verranno prevalentemente erogati "a costo zero o minimo".

Di seguito le iniziative in corso o che si prevede di realizzare per l'anno 2023:

Area Tematica	Progetto Formativo	Destinatari	totale
Area giuridica-amministrativa	Codice dei Contratti, evoluzione della normativa di settore e regime speciale degli appalti PNRR: progettazione, affidamento, esecuzione e rispetto dei tempi	Dirigenti, Responsabili Rup e collaboratori di tutti i settori coinvolti negli appalti e nei progetti del PNRR	1
	Gestione delle procedure di acquisto sul mercato elettronico della Pubblica Amministrazione	Dirigenti, Responsabili Rup e collaboratori di tutti i settori coinvolti negli appalti e nei progetti del PNRR	1
	Procedure selettive riforma sul pubblico impiego e Contrattazione collettiva	Dirigenti, Responsabile, funzionari del Servizio Gestione Giuridica del Personale e loro collaboratori. Dipendenti individuati degli altri servizi	1

		Controllo di gestione: come impostarlo e come utilizzare i dati per rafforzare la capacità di performance e di creazione di valore pubblico	Dirigente, Responsabili e funzionari individuati del Servizio preposto	1
		Aggiornamenti normativi su specifiche materia di settore richieste dai dirigenti	Dirigente, Responsabili e funzionari dei Servizi interessati	1
	Area economico-finanziaria	Bilancio e contabilità: analisi delle novità in materia	Dirigente, Responsabili e funzionari dei Servizi Finanziari e loro collaboratori. Dipendenti individuati degli altri servizi	1
		Riscossione ordinaria e coattiva delle entrate comunali	Dipendenti individuati struttura entrate e dipendenti settori interessati	1
	Area Manageriale dirigenziale	Marketing e gestione economica e finanziaria di risorse e beni territoriali	Dirigenti e funzionari delle strutture interessate	1
		Tecniche e gestione del personale, comportamento organizzativo, valutazione e leadership	Dirigenti	1
		Finanziamenti e bandi europei, nazionali e regionali e gestione dei relativi fondi	Dirigenti, Responsabili, Rup e collaboratori di tutti i settori coinvolti negli appalti e nei progetti del PNRR	1
		Cultura antidiscriminatoria e pari opportunità di genere	Dirigenti e dipendenti	1
	Area tecnico specialistica	Progettazione e gestione delle opere pubbliche, CAM	Dirigenti, responsabili e funzionari	1

		edilizia	e tecnici	
		Progettazione BIM Building Information Modeling	Dirigenti, responsabili e funzionari e tecnici	1
	Area informatica	Piano Triennale dell'informatica/AgID	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
		Codice dell'Amministrazione digitale	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
		Sviluppo competenze digitali	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
		La sicurezza informatica – le misure minime, il tool di RiskAssessment	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
		I processi di dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
		Formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
		Open gov: metodi e strumenti per l'Amministrazione aperta	Dirigenti e dipendenti individuati dei Servizi	1
	Area Socio Organizzativa	Coaching e lavoro di squadra e team building	Dirigenti e dipendenti	1

Inoltre, è stato avviato, a partire dal mese di marzo 2023, nell'ambito del progetto “Metropoli Strategiche”, a valere sul Programma Operativo Nazionale Governance e Capacità Istituzionale, un ulteriore processo di formazione orientato al supporto delle attività di progettazione del PNRR, nella cui strategia è centrale la valorizzazione del capitale umano, attraverso percorsi di crescita e di aggiornamento professionale avendo, come sfida, la transizione digitale e la sostenibilità ambientale.

La formazione si svilupperà con il supporto dell'Agenzia di Coesione Territoriale, del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'ANCI, secondo il seguente calendario:

		Ambito di competenza	Destinatari (tipologia)	Num. Partec.	Fabbisogno specifico	gg.	Calendario
		Appalti, Contratti pubblici e Centrale Unica di Committenza	COMUNI METROPOLITANI E DIPENDENTI CM	80/100	NUOVO CODICE DEGLI APPALTI	20	Marzo: 16– 21– 23– 28- 30 Aprile: 6 – 11 - 13 – 18 - 20 Maggio: 2 – 9 -16 – 23 – 30 Giugno: 1 – 6 – 8 – 13 - 15
		Personale e procedure di reclutamento	COMUNI METROPOLITANI E DIPENDENTI CM	70/90	CONTRATTO NAZIONALE	7	Marzo: 9 - 14 Aprile: 4 -25 -27 Maggio: 4 – 11
		Contabilità degli enti locali e Finanza pubblica	COMUNI METROPOLITANI E DIPENDENTI CM	70/90	AGGIORNAMENTI NORMATIVI	2	Maggio: 16 - 18
		Monitoraggio, Rendicontazione e Valutazione PNRR	COMUNI METROPOLITANI E DIPENDENTI CM	70/90	AGGIORNAMENTI NORMATIVI	3	Giugno 20 – 22 - 27
		Semplificazioni amministrative	COMUNI METROPOLITANI E DIPENDENTI CM	70/90	AGGIORNAMENTI NORMATIVI	1	Giugno: 29
		Gestione delle procedure amm.ve e autorizzative di competenza della C.M.	COMUNI METROPOLITANI E DIPENDENTI CM	70/80	NOVITA' NORMATIVE	1	Maggio: 25
<u>2.3 Formazione Obbligatoria</u>							

Al fine di fornire gli strumenti necessari per favorire la prevenzione al rischio corruttivo, è prevista la realizzazione di specifici programmi di formazione, il cui obiettivo è quello di fornire ai dipendenti comunali gli strumenti per svolgere le loro funzioni in conformità con la normativa sulla prevenzione della corruzione, sulla trasparenza e, più in generale, su tutti gli adempimenti di compliance.

Invero, la formazione riveste un ruolo centrale nella prevenzione della corruzione e presenta, da un lato, un approccio contenutistico, ovvero informativo e di accrescimento delle competenze in relazione alle buone prassi da seguire nello svolgimento dell'attività lavorativa e, dall'altro, un approccio valoriale, al fine di promuovere comportamenti eticamente e giuridicamente adeguati in un'ottica di condivisione della dimensione di senso della legalità, del bene comune e dell'etica pubblica.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi ed il numero dei dipendenti coinvolti viene individuata di volta in volta previa validazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

Fermo restando l'obbligo formativo per tutti i dipendenti dell'Ente, per l'anno 2023 si prevede la realizzazione di un numero di giornate pari o superiori a 6 e di un conseguente maggiore coinvolgimento di personale.

Per ogni annualità del triennio, la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza proseguirà con l'aggiornamento della formazione specifica prevista per i dirigenti e i dipendenti assegnati alle aree di rischio particolarmente esposte, già avviata negli anni precedenti.

Le azioni formative individuate dal responsabile della prevenzione della corruzione, con specifici cicli formativi per anno, sono all'interno delle seguenti tematiche:

- Prevenzione della Corruzione, codice di comportamento e formazione Etica;
- Codice dei Contratti;
- Trasparenza, obblighi di pubblicazione, attestazione annuale OIV, performance, accesso documentale, civico, generalizzato.

I corsi sono rivolti a tutti i dipendenti dell'ente ai quali verranno somministrati specifici test in uscita per la verifica delle competenze acquisite.

Si prevede anche la realizzazione di seminari di approfondimento specialistico.

Per favorire un'erogazione capillare delle attività formative rivolte alla più ampia platea di destinatari nell'ottica dello sviluppo di una cultura diffusa sui valori della legalità, sarà privilegiata la modalità webinar.

Con specifico riguardo alla formazione obbligatoria di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011 e ss.mm.ii, in materia di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro, così come previsto dall'art. 37 c. 2 del D.Igs. 81/2008 e ss.mm.ii., verrà ultimata la formazione generale e specifica già iniziata nel corso del 2022, verranno realizzati corsi per gli RLS, per i nuovi dirigenti, per i tirocinanti curriculari

mentre in materia di privacy verranno erogati corsi sul tema della protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) su input del RPD aziendale.

Nella considerazione che le funzioni afferenti alla formazione sulla sicurezza ed alla formazione sulla privacy sono assegnate rispettivamente in capo al Servizio Gestione Giuridica del Personale ed al Servizio Servizi Informativi e Innovazione tecnologica- statistica – toponomastica, entrambi presso la Direzione Generale, il presente piano sarà integrato e completato dai relativi piani di formazione programmati dai servizi competenti.

I soggetti beneficiari della formazione

Il sistema degli interventi di formazione e sviluppo professionali prevede un piano di azione ad ampio raggio e diversificato per metodologie e target di popolazione organizzativa coinvolta, al fine di colmare eventuali lacune di competenze, ed articolato in modo coerente rispetto agli indirizzi strategici dell'amministrazione.

Pertanto sarà coinvolto:

- il personale appartenente all'area dirigenziale;
- il personale appartenente all'area delle Elevate Qualificazioni, titolare di incarichi di responsabilità dei Servizi;
- il personale appartenente alle diverse strutture dipartimentali.

In funzione delle finalità dei fabbisogni formativi rilevati, nel contesto di evoluzione della P.A. locale, si promuove la realizzazione di un Piano di Formazione triennale, articolato in una serie di interventi che, pur facendo riferimento a specifiche aree tematiche, verranno sviluppati a livelli differenti di trattazione e applicazione, in funzione delle diverse tipologie di destinatari. Quindi, nell'ambito di una stessa area tematica, potranno essere organizzati più corsi sullo stesso argomento, ma ogni corso adatterà i contenuti al livello di ingresso dei partecipanti e agli obiettivi specifici del gruppo in formazione.

La formazione sarà adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali.

All'esito delle procedure concorsuali che saranno indette dalla Città metropolitana di Messina per varie figure professionali, sarà progettato e coordinato un pacchetto formativo e-learning per il personale neoassunto, con l'obiettivo di favorire l'inserimento e la conoscenza del contesto organizzativo dell'Ente. Il pacchetto sarà interamente digitale al fine di rendere la sua fruizione il più agevole possibile.

Ad ogni modo la programmazione della formazione verrà realizzata secondo criteri di massima partecipazione e trasparenza. Verrà garantita pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative formative, senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali.

Metodologie di formazione

La Città Metropolitana di Messina organizza direttamente la formazione attraverso l'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo mediante l'utilizzazione di strumenti utili a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi, oppure partecipa ad attività formative organizzate da Enti, istituti specializzati e Società che operano nel settore della formazione attraverso un'offerta gratuita predisposta

direttamente da loro.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione.

Le attività formative possono essere erogate secondo una molteplicità di tipologie didattiche:

- Formazione in aula: interventi formativi strutturati che prevedono trasferimento di conoscenze con momenti d'interattività fra il docente e i discenti (corso di formazione e/o aggiornamento, seminario, giornata di studio ed analoghe).
- Formazione a distanza: riguarda i processi di aggiornamento e/o formazione con metodologie didattiche strutturate e interattive (programmi open source, corsi multimediali, corsi fruiti individualmente in rete con verifica dell'apprendimento).
- Addestramento: riguarda attività che prevedono un trasferimento di abilità tecniche tra uno o più operatori. Nell'addestramento sono prevalenti gli aspetti operativi rispetto a quelli formativi.
- Autoformazione: riguarda i processi di aggiornamento e/o formativi con metodologie didattiche strutturate (corsi multimediali, corsi fruiti individualmente con verifica o meno dell'apprendimento).

Le metodologie didattiche possono essere diverse (frontale, e-learning, blended, learning by doing etc.).

L'aggiornamento professionale avviene anche attraverso l'uso autonomo di testi, riviste tecniche e altro materiale bibliografiche

La formazione potrà essere integrata e/o supportata da materiale illustrativo (slides, manuali on line) predisposto dagli Uffici competenti e reso disponibile on line. La formazione può essere svolta anche avvalendosi delle società in house. Possono altresì 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.

Considerato il positivo riscontro circa l'impiego delle metodologie di formazione a distanza, che consente di ampliare il numero dei destinatari e realizzare una formazione continua che garantisce livelli minimi comuni di conoscenze, si continuerà ad utilizzare tutte le opportunità dei canali digitali per l'erogazione dei corsi di formazione a distanza, quali: webinar, video-lezioni e piattaforme di apprendimento digitale incentivando allo stesso tempo, ove possibile, la modalità blended (parte e-learning e parte in presenza) per tornare a favorire confronti e comunicazioni dirette anche tra Amministrazioni diverse.

Constatata una maggiore e più agevole partecipazione ai corsi da parte del personale in relazione all'utilizzo dell'e-learning, si intende continuare a privilegiare tale canale di erogazione ogni qualvolta che ciò sarà possibile e funzionale alla partecipazione, o in alternativa in presenza, preferibilmente svolte in house o nelle vicinanze, nel giusto temperamento della qualità della formazione e dell'economicità della partecipazione.

Verranno privilegiati naturalmente i servizi interessati da modifiche legislative e organizzative e/o

particolari situazioni che richiedono un accrescimento professionale teso a sviluppare l'autonoma capacità del dipendente nella trattazione delle materie affidate;

I dirigenti assicureranno la massima diffusione delle iniziative formative nonché la possibilità di partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e profili professionali. In ogni caso dovranno essere garantite, per ciascun dipendente di struttura, avuto riguardo alla formazione relativa alle competenze trasversali, ed a quella riferita ad obiettivi specifici, almeno 24 ore di formazione all'anno.

La formazione e le conoscenze acquisite dovranno essere messe a disposizione, nelle forme più idonee, da parte dei dipendenti formati al rimanente personale del servizio interessato ed eventualmente, anche dei servizi correlati; l'accrescimento professionale dovrà essere oggetto, da parte del dirigente, di opportuno riscontro dei risultati al fine di un efficace e razionale utilizzo della risorsa.

misurazione dei risultati conseguiti

In ogni realtà lavorativa la formazione rappresenta l'elemento fondamentale di ogni strategia aziendale, deve perciò essere "efficace".

Perché l'azione formativa sia efficace, deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti ovvero al raggiungimento o meno degli obiettivi all'esito della partecipazione agli eventi formativi.

Ai fini della misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi formativi generali e specifici a livello di ente e del "Valore Pubblico" che si intende generare attraverso il raggiungimento dei target previsti, vengono elaborati i seguenti indicatori:

indicatori di impatto (*)	formula	Trend 2023-2025	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Ambito Benessere DOMINIO BES (D.B.)
% dipendenti coinvolti negli obiettivi formativi di carattere generale e specifico con almeno 24 ore di formazione /anno	n. unità di personale che ha svolto almeno 24 h di corsi formativi nell'anno / n. dipendenti coinvolti negli obiettivi formativi di carattere generale e specifico		100%	100%	100%	Benessere organizzativo-istituzionale
Incremento n. unità di personale appartenente all'area degli "Istruttori" e all'area dei "Funzionari" che hanno conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto al test di assessment	n. unità di personale appartenente all'area degli "Istruttori" e all'area dei "Funzionari" che ha conseguito almeno 1 livello di avanzamento rispetto al test di assessment / totale personale dell'ente appartenente all'area degli "Istruttori" e all'area dei		30%	25%	20%	Benessere organizzativo-istituzionale

Per quanto riguarda invece gli indicatori di outcome/impatto, in generale l'impianto di valutazione dovrà essere inteso come un sistema aperto in grado di recepire i segnali provenienti dall'interno e dall'esterno che intercorrono nel processo di realizzazione del progetto.

Il processo di valutazione dell'impatto sarà pertanto incentrato su tre dimensioni:

- il livello di gradimento della qualità dell'azione formativa in termini di utilità percepita, didattica, organizzazione e servizi;
- i risultati ottenuti dall'azione formativa in termini di conoscenze acquisite;
- l'impatto dell'intervento formativo sui partecipanti e sulle organizzazioni di provenienza, avuto riguardo agli aspetti dell'attività di ufficio, rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso.

Gli strumenti utilizzati dal sistema di monitoraggio e valutazione potranno essere:

- prove strutturate di verifica di fine corso per la rilevazione dei livelli di apprendimento;
- questionari di gradimento;
- relazione dei tutor/docenti sul, livello di apprendimento e partecipazione dei destinatari;
- questionari somministrati ai destinatari in periodi più o meno lunghi successivi alla conclusione delle attività del progetto, per valutare l'impatto dell'azione formativa.

Infatti l'applicazione al lavoro, di abilità e competenze acquisite dagli individui formati può essere riscontrabile in tempi relativamente brevi, parliamo appunto di 8-10 mesi; i cambiamenti relativi ai comportamenti organizzativi e al consolidamento degli stessi possono essere riscontrati invece nell'arco di qualche anno.

In ogni caso è utile comunque intervistare i dirigenti sull'impatto di una certa azione formativa, non soltanto per valutare i cambiamenti sul contesto lavorativo, ma soprattutto per contribuire ad una più diffusa attenzione al processo formativo e alle conseguenze delle azioni di ciascuno.

In tal senso la formazione assume, dunque, un'importanza strategica per la valorizzazione delle potenzialità di un'organizzazione e del suo capitale umano, assicurando resilienza e dunque adattabilità ai cambiamenti tecnologici e organizzativi, ed oltretutto richiama ed impegna la responsabilità dei dirigenti nella gestione delle politiche formative del personale, oltreché l'attenzione degli operatori alla qualità della formazione, all'efficienza e all'efficacia dei processi formativi.

L'Amministrazione, in linea con il Piano strategico, promuoverà, in via sperimentale, un modello di verifica dell'impatto della formazione sulla performance individuale e organizzativa su alcuni percorsi formativi.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

E' attivo da tempo, in materia di sicurezza sul lavoro, un elenco di formatori interni per corsi di formazione e, soprattutto, addestramento sui luoghi di lavoro. L'Ente ha fatto più volte ricorso a questi soggetti per l'organizzazione di attività didattiche e di addestramento. Prendendo avvio da questa positiva esperienza la Città Metropolitana di Messina intende istituire un Albo dei Formatori Interni e adottare un Regolamento per la disciplina del conferimento di incarichi extralavorativi per la realizzazione di Attività Formative al personale compreso in tale Albo.

Tale Albo sarà formato dai Dirigenti e dipendenti dell'Ente appartenenti alle aree delle Elevate Qualificazione, degli Istruttori e degli Operatori Esperti, interessati a svolgere attività di docenza. All'Albo potranno accedere tutti i dipendenti di comprovata professionalità ed esperienza esperti sulle tematiche specifiche, riguardanti le seguenti Aree di disciplina:

- a) organizzazione e personale;
- b) giuridico-amministrativa per gli EELL;
- c) finanza e contabilità dell'Ente Locale;
- d) tributi;
- e) lingue straniere di livello base;
- f) informatica di livello base;
- g) normativa relativa ai settori tecnici;
- h) socio-assistenziale;
- i) comunicazione;
- l) tutela e sorveglianza ambientale;
- m) sicurezza (TU 81/2008)
- n) polizia municipale.

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale

L'Amministrazione provvede a riconoscere:

- i permessi di studio come previsto, dall'art. 10 della Legge n. 300 del 20/05/1970 come recepita dall'art. 46, Ccnl 21 maggio 2018 Funzioni Locali che prevedono, in favore dei dipendenti con qualifica non dirigenziale e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e de-terminato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, il diritto di usufruire di speciali permessi retribuiti per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, nella misura massima di 150 ore individuali annue. La concessione

del beneficio di cui trattasi è consentita dalle predette disposizioni nel limite massimo del 3% del personale a tempo indeterminato e determinato delle aree funzionali in servizio all'inizio di ogni anno presso l'Amministrazione;

- il congedo per la formazione nelle modalità stabilite dall'art. 5 della Legge n.53/2000 come recepita dall'art. 47, Ccnl 21 maggio 2018, per un periodo non superiore ad undici mesi, da utilizzare in maniera continuativa o frazionata, nell'arco dell'intera vita lavorativa del dipendente.

- a) Al fine di ottimizzare la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi sarà valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale, anche attraverso la previsione di una sezione dedicata agli obiettivi formativi, all'interno delle schede di programmazione della performance. Il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva altresì in termini di "risultati conseguiti e valutazione positiva" ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse. priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

La Città Metropolitana di Messina presenta un capitale umano a forte potenziale, sul quale è fondamentale intervenire con opportune politiche formative per lo sviluppo e l'adeguamento delle competenze, in sintonia con l'evolvere del ruolo dell'Ente e delle relative funzioni da assolvere.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. L'utilizzo della formazione diventa leva strategica per rafforzare e sviluppare il senso e il valore pubblico del lavoro nella pubblica amministrazione da parte dei propri dipendenti. In particolare, la valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il Comune di Messina inserisce la formazione del personale al centro dei propri processi di pianificazione e programmazione coordinandola ed integrandola nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione. La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 ha fornito alle amministrazioni indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. In particolare la Direttiva definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico, funzionali alla

		<p>realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;</p> <ul style="list-style-type: none">- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l’inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell’ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell’apprendimento;- la necessità di riservare un’attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei date anche le note carenze strutturali, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall’UE. <p>Tra l’altro la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti.</p> <p>In linea con l’impostazione riaffermata nel PNRR, pertanto, il “ciclo di gestione” della formazione nelle amministrazioni pubbliche:</p> <ul style="list-style-type: none">a) si attiva a partire dall’individuazione delle priorità strategiche dell’amministrazione e dall’analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;b) presuppone la verifica, a livello individuale, delle competenze “in ingresso”, al fine di accertare il livello di conoscenza e padronanza detenuto da ciascun dipendente con riferimento ad uno specifico ambito di conoscenza/competenza;c) deve prevedere l’erogazione di una formazione mirata, individuata con l’obiettivo di ridurre/colmare i gap di conoscenza e di competenza di ciascun dipendente;d) si conclude con la verifica delle competenze “in uscita”, a valle delle attività formative, in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, attraverso l’aggregazione e analisi degli esiti <p>I principi dell’azione formativa di questo ente sono dunque ispirati e conformati a:</p> <ul style="list-style-type: none">• valorizzazione del personale: la formazione quale strumento di sviluppo delle
--	--	--

competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti intesi quale risorse strategica dell'Ente;

- continuità: la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- partecipazione: il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sui corsi e relativa analisi (gradimento), raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni;
- condivisione: la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i Dirigenti;
- adeguatezza: i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale;
- efficacia: la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento, di impatto sul lavoro, ecc.;
- efficienza: la formazione deve essere erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi occorre esaminare le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica.

Come valore pubblico, orientare l'azione formativa verso la dimensione degli impatti - anche alla luce delle esigenze che pone il PNRR - consente di dotarsi di strumenti per comprendere se e in che misura i servizi erogati dalle PA siano in grado di contribuire al soddisfacimento dei bisogni di cittadini e imprese.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

la formazione viene svolta esclusivamente attraverso il ricorso a formatori esterni specializzati

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

indicare le misure che l'ente intende adottare per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, quali il ricorso ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia)

L'Amministrazione provvede a riconoscere:

- i permessi di studio come previsto, dall'art. 10 della Legge n. 300 del 20/05/1970 come recepita dall'art. 46, Ccnl 21 maggio 2018 Funzioni Locali che prevedono, in favore dei dipendenti con qualifica non dirigenziale e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, il diritto di usufruire di speciali permessi retribuiti per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, nella misura massima di 150 ore individuali annue. La concessione del beneficio di cui trattasi è consentita dalle predette disposizioni nel limite massimo del 3% del personale a tempo indeterminato e determinato delle aree funzionali in servizio all'inizio di ogni anno presso l'Amministrazione;
- il congedo per la formazione nelle modalità stabilite dall'art. 5 della Legge n.53/2000 come recepita dall'art. 47, Ccnl 21 maggio 2018, per un periodo non superiore ad undici mesi, da utilizzare in maniera continuativa o frazionata, nell'arco dell'intera vita lavorativa del dipendente.

Al fine di ottimizzare la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi sarà valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale, anche attraverso la previsione di una sezione dedicata agli obiettivi formativi, all'interno delle schede di programmazione della performance. Il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva altresì in termini di "risultati conseguiti e valutazione positiva" ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse.