

Città metropolitana di Bologna

ATTO DEL SINDACO METROPOLITANO

L'anno 2021, il giorno quattordici Aprile, alle ore 12:00 presso gli uffici della Città metropolitana, il Vicesindaco MARIARAFFAELLA FERRI, in sostituzione del Sindaco VIRGINIO MEROLA, secondo quanto previsto dall'art. 34, comma 2, dello statuto della Città metropolitana di Bologna, ha proceduto all'adozione del seguente atto, con l'assistenza del Segretario Generale Dr. ROBERTO FINARDI, ai sensi dell'art. 38, comma 2, del medesimo statuto.

ATTO N.91 - I.P. 1236/2021 - Tit./Fasc./Anno 6.8.1.0.0.0/26/2021

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE
U.O. FORMAZIONE E FUNZIONI TRASVERSALI

Approvazione Piano della Formazione del personale dipendente della Città metropolitana di Bologna 2021 - 2023

Città metropolitana di Bologna

Settore Programmazione e gestione risorse

Oggetto: Approvazione Piano della formazione del personale dipendente della Città metropolitana di Bologna 2021 - 2023.

IL SINDACO METROPOLITANO

Decisione

1. Approva¹ il Piano della formazione del personale della Città metropolitana di Bologna 2021 - 2023, come da allegato 1) parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. dà atto che il Piano contiene le modalità con le quali l'Ente svolgerà a regime la progettazione delle attività formative e la rilevazione dei fabbisogni formativi per il raggiungimento² degli obiettivi strategici contenuti nella documentazione programmatica dell'Ente³;
3. dà atto che il Dirigente del Settore programmazione e gestione risorse con successivi atti procederà ad impegnare la spesa per dare avvio alle attività formative contenute nel suddetto piano di formazione, per una somma complessivamente stimata in € 80.000,00 prevista nel capitolo 748 "acquisto beni e servizi formazione" per la formazione generale e specialistica e pari a € 30.000,00 sul capitolo 749 "formazione obbligatoria" per quella in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro⁴;
4. dà atto che la Dirigente del Settore programmazione gestione risorse provvederà ad attivare le procedure necessarie alla realizzazione del piano per le somme superiori a € 5.000,00, dando atto che per quelle inferiori a € 5.000,00 si procederà secondo le disposizioni contenute negli atti di incarico della Posizione organizzativa assegnata all'U.O. Formazione e funzioni trasversali;
5. dà atto infine che il Piano approvato con il presente atto verrà trasmesso ai Dirigenti e pubblicato secondo le norme interne all'Ente e negli spazi Metronet.

Motivazioni

La Città metropolitana di Bologna consolida e sviluppa i modelli e i metodi impostati con il piano della formazione approvato con atto n. 73 del 22/4/2020.

La partecipazione al progetto Regionale Vela⁵, per la diffusione e il sostegno del lavoro agile nella pubblica amministrazione ha rappresentato una condizione di grande vantaggio nella definizione e progettazione delle misure che si sono rese necessarie a seguito dell'emergenza sanitaria che ha colpito il territorio. Fra le misure che si sono rivelate più efficaci e confermate costantemente nella normativa che ha fornito le indicazioni per il contenimento della diffusione del contagio, quella del distanziamento è stata la più efficace e il suo impatto nell'organizzazione del lavoro si è tradotto nella necessità di remotizzare le attività del personale. Lo smart work avviato come "sperimentale"

¹D.lgs. 165 del 30/3/2011 art. 7 comma 4; Legge 56/2014

²art. 49-bis, 49-ter CCNL funzioni locali 2016-2018 ruolo primario della formazione del personale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire maggiore efficacia e qualità dell'attività delle amministrazioni

³ Vedi Atto del Sindaco metropolitano n. 40 del 23/12/2020 di approvazione nota di aggiornamento al DUP.

⁴ Vedi D.lgs 81/08 e Accordi Stato Regione 2011 e s.m.i.

⁵ Vedi atti sindacali 64/2018, 150/2019 e 198/2019

è diventato straordinario con la formula più estesa, 5 giorni su 5 per 253 persone su 438. Questo ha significato ripensare radicalmente in primis la dotazione strumentale possibile, per consentire il lavoro da casa, in stretta connessione con la riprogrammazione delle attività utilizzando piattaforme virtuali anche per la formazione.

Nel Piano della formazione 2021 - 2023 sono contenute le attività a completamento del progetto presentato alla Regione Emilia Romagna nell'ambito delle azioni che hanno accompagnato le pubbliche amministrazioni del territorio nel percorso per consolidare la modalità agile quale forma innovativa della prestazione lavorativa, mettendo al centro delle priorità la crescita delle competenze digitale del personale.

Il Bando Regionale approvato con deliberazione 261/2020 ha previsto per gli enti del territorio contributi a sostegno di questa progettualità, contributi che la Città metropolitana ha colto e destinato alla definizione di percorsi formativi sul pacchetto OFFICE 2016, e parallelamente adottando il programma della Funzione pubblica con Syllabus.

A completamento del programma descritto, è stato progettato un percorso dedicato alle figure responsabili, dirigenti e posizioni organizzative, per curare le competenze manageriali in un contesto altamente digitalizzato e remotizzato. Si sono quindi prese in esame le competenze necessarie per gestire e monitorare attività e obiettivi attraverso modalità in linea con le linee individuate per realizzare progressivamente la reingegnerizzazione dei processi delle singole strutture organizzative.

Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)⁶ contiene le azioni che l'Ente ha già impostato e sviluppato in questa ottica, ridefinendo la mappatura delle attività e dettagliando fasi e ruoli che sono indicatori dei percorsi formativi necessarie per raggiungere a pieno gli obiettivi del piano delle performance e della progettazione di Ente in generale.

Il modello impostato nel corso del 2020 viene confermato nelle sue parti principali: formazione GENERALE, formazione di BASE per il personale di nuova assunzione e formazione AVANZATA per le figure dell'ente chiamate a svolgere attività specifiche in materie trasversali e interdisciplinari.

Per ottimizzare le azioni formative messe in campo, da un lato si è dato spazio allo studio di moduli formativi tematici da mettere a disposizione sia nelle piattaforme territoriali disponibili (SELF PA) sia nella Metronet interna, con l'intento di rendere consultabile e fruibile il materiale didattico trattato, in maniera sistematica. Per lo sviluppo più specialistico, si è individuata una forma laboratoriale di accompagnamento su casi specifici per diffondere e radicare i metodi.

Il progetto Benessere organizzativo, avviato nel corso del 2020 e poi sospeso per dare priorità alle azioni formative di immediato impatto sulle competenze necessarie alla remotizzazione massiccia causata dall'emergenza sanitaria, è stato riprogettato per il 2021. Gli obiettivi del percorso sono confermati con una declinazione che recepisce il contesto che si è venuto delineando; facendo tesoro del vissuto maturato nella fase acuta della remotizzazione straordinaria delle attività, si vuole infatti tracciare un percorso che faccia da ponte verso le fasi future, anche in vista dell'uscita dall'emergenza.

Sono confermati gli spazi dedicati alle singole strutture organizzative per la formazione SPECIALISTICA che proporranno sulla base delle proprie priorità dell'anno secondo un budget.

Un capitolo specifico è dedicato alla formazione e all'aggiornamento del personale in materia di SICUREZZA sui luoghi di lavoro⁷ dettata dalla normativa vigente, da quella interna (documenti di valutazione dei rischi, piani ecc.) curata e aggiornata dall'RSPP nel sistema garantito dal Datore di Lavoro.

La formazione dei nuovi assunti viene impostata mediante i criteri individuati nei documenti di valutazione dei rischi relativi alle mansioni del dipendente. I settori, mediante la compilazione di un form, identificano il profilo di rischio corrispondente in base al quale vengono effettuate le iscrizioni ai percorsi individuati per il personale secondo le indicazioni dell'Accordo Stato Regioni 2011 e sm.i.. I dipendenti a rischio BASSO sono inseriti nel percorso di e-learning utilizzando la piattaforma regionale SELF PA⁸, mentre i dipendenti a rischio ALTO vengono iscritti a corsi in presenza, ricercando gli enti formatori qualificati disponibili sul mercato, secondo le procedure previste dal Codice dei contratti. Queste attività vengono supervisionate e vagliate dall'RSPP, dal Datore di lavoro e dai dirigenti di riferimento, come indicato nel nuovo sistema di organizzazione della sicurezza nell'Ente⁹.

L'aggiornamento delle competenze, non solo quelle definite dall'Accordo citato, ma anche quelle relative alle abilitazioni per utilizzo di particolari macchinari oppure per attività che richiedano una formazione specifica (esempio lavori in altezza) già in essere, compreso quelle riguardanti gli addetti alle emergenze, viene gestito mediante il monitoraggio di uno scadenziario specifico che attraverso un programma gestionale fornisce annualmente il fabbisogno di aggiornamenti da pianificare in base alle competenze e secondo le tempistiche definite dalla norma.

Il piano della formazione allegato al presente atto è stato condiviso con i Dirigenti dell'Ente, in particolare, per le parti di competenza, con il dirigente del Settore strutture tecnologiche comunicazione e servizi informativi, per il coordinamento necessario all'ottimizzazione delle attività previste nel Piano delle azioni digitali 2021. Successivamente, in data 2/4/2021 è stato presentato alle RSU in sintesi.

La Dirigente del Settore programmazione e gestione risorse adoterà gli atti di imputazione della spesa delle singole attività componenti il piano, per un ammontare complessivo stimato in € 80.000,00 sul capitolo 748 "acquisto beni e servizi formazione" per la formazione generale e specialistica e pari a € 30.000,00 sul capitolo 749 "formazione obbligatoria" per quella in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro¹⁰.

La Dirigente del Settore programmazione gestione risorse attiverà le procedure necessarie alla realizzazione del piano per le somme superiori a € 5.000,00, mentre per quelle inferiori a € 5.000,00 si procederà secondo le disposizioni contenute negli atti di incarico della Posizione organizzativa assegnata all'U.O. Formazione e funzioni trasversali.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 56/2014 il Sindaco metropolitano rappresenta l'Ente, convoca e presiede il Consiglio metropolitano e la Conferenza metropolitana, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto.

7 D.lgs. 81/08, Accordi stato regioni 2011 e s.m.i.

8 Convenzione approvata con determinazione n. 98/2017

9 Atto sindacale n. 196/2018

10 Vedi D.lgs 81/08 e Accordi Stato Regione 2011 e s.m.i.

Il vigente Statuto della Città metropolitana prevede all'articolo 33¹¹, comma 2, lett. g) la competenza del Sindaco metropolitano ad adottare il presente atto, su proposta del Consigliere delegato Giampiero Veronesi in materia di Personale.

Il presente provvedimento comporta riflessi indiretti sulla situazione economico - finanziaria dell'Ente a seguito degli impegni di spesa che verranno assunti sui capitoli di spesa indicati nel punto 3 della decisione del presente atto.

Si dà atto altresì che sul presente provvedimento sono stati richiesti e acquisiti agli atti i pareri in relazione alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile del Dirigente del Settore Programmazione e gestione risorse.

Il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio della Città metropolitana per gg.15 consecutivi.

Allegati:

1 - Piano della formazione del personale 2021 - 2023

2 - Reportistica anno 2020

3 - Modulo progettazione corsi

4 - Questionario gradimento

4 - Modulo richiesta partecipazione a corsi SPECIALISTIA - INTERAZIENDALE

per Il Sindaco Metropolitano
VIRGINIO MEROLA
Il ViceSindaco Metropolitano
MARIARAFFAELLA FERRI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 12 dicembre 1993 n.39 e l'art. 3 bis, co.4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).

¹¹ L'articolo 33 dello Statuto prevede che:

1. Il Sindaco metropolitano è l'organo responsabile dell'amministrazione della Città metropolitana, ne è il rappresentante legale e rappresenta tutti i cittadini che fanno parte della comunità metropolitana.

2. Il Sindaco metropolitano:

omissis

g) compie tutti gli atti rientranti ai sensi dell'articolo 107, commi 1 e 2, del D.Lgs. 267/2000, nelle funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al Consiglio e alla Conferenza metropolitana;

omissis