



Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica

PROTOCOLLO D'INTESA

OGGETTO: CCNL Regioni-Autonomie Locali del 23.12.1999 (Area Dirigenza), art.4, c.1, lett. b) - Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

Monza, 21 febbraio 2006

In data odierna le parti, a seguito di un confronto sui temi in oggetto, intendono condividere principi, finalità, attori e meccanismi interni, nonché modalità e tempi delle azioni di confronto, in materia di programmazione annuale e pluriennale delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale dirigente.

A tale scopo le parti, condividendo le linee di principio già tracciate dalla Contrattazione Nazionale di comparto e dalla Direttiva in materia del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 dicembre 2001, concordano che:

1. La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui. I processi in atto di riorganizzazione e di modernizzazione della pubblica amministrazione, unitamente al conseguente nuovo orizzonte delle missioni della stessa, possono realizzarsi solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione.
2. La formazione costituisce uno degli strumenti per la realizzazione delle finalità dell'Ente, nella misura in cui orienta le azioni ed i comportamenti rispetto alle materie trattate, ai processi ed alle tecniche di lavoro, alle innovazioni gestionali e organizzative, nella logica di rafforzare la qualità delle prestazioni professionali che si riscontra nell'esecuzione delle funzioni. In tal senso acquisisce particolare rilevanza la formazione orientata allo sviluppo dell'organizzazione.
3. Sono partecipi degli interventi formativi tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, nei casi in cui si ritiene opportuno per le conoscenze necessarie all'assolvimento delle funzioni del posto in relazione alla durata dell'incarico, anche i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato. L'Ente può far partecipi dei corsi formativi anche i dipendenti di altri Enti o Aziende nell'ipotesi che ne venga fatta richiesta previa intesa tra le Amministrazioni.
4. Al fine di valorizzare al meglio gli interventi, la formazione si distingue in **specialistica e trasversale**. La formazione specialistica tende principalmente a migliorare le conoscenze specifiche sulle materie, sulle norme, sugli strumenti, sulle tecnologie utilizzate ed è utile per migliorare il valore aggiunto nella realizzazione delle attività. Essa è programmata, di norma, direttamente dai dirigenti di Settore e dai Direttori d'Area. La formazione trasversale tende invece e normalmente a rafforzare le conoscenze sul contesto operativo, sulle relazioni interfunzionali, sul ruolo, sull'organizzazione, sulle innovazioni gestionali ed è utile per migliorare gli aspetti complessivi dell'organizzazione, con particolare riguardo all'innalzamento qualitativo dei servizi realizzati dall'Ente e allo sviluppo di nuovi modelli culturali/gestionali. Essa è programmata dalla Direzione del Settore Organizzazione e Personale, in accordo con i Direttori d'Area e i Dirigenti di Settore. In entrambi i casi l'attività formativa è gestita, sotto il profilo della pianificazione operativa, dall'Ufficio

Formazione.

5. La programmazione delle attività formative, intesa come definizione degli obiettivi da perseguire attraverso la formazione, degli ambiti tematici di intervento, del target dei destinatari, delle risorse finanziarie da impiegare (risorse interne, comunitarie, statali,...), nonché delle metodologie formative da adottare (corsi d'aula con docenza esterna, corsi d'aula con docenza interna, coaching, e-learning,...), è contenuta nel **Piano Annuale di Formazione (PAF)**, adottato ogni anno dalla Giunta Comunale, entro e non oltre il giorno 31 marzo, così come previsto dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 dicembre 2001, art. 9. Il PAF viene discusso, prima dell'approvazione da parte dell'organo esecutivo, in un'apposita riunione tra Delegazione di Parte Pubblica e Organizzazioni Sindacali dell'Ente. La programmazione del PAF copre l'arco temporale aprile dell'anno di riferimento/marzo dell'anno successivo (Anno Formativo) e può essere accompagnato da un Piano Pluriennale di Formazione (PPF), adottato dalla Giunta Comunale in presenza di significativi processi di sviluppo organizzativo e/o tecnico/operativo che richiedano l'assunzione di impegni formativi su un arco temporale superiore all'Anno Formativo. Il PPF, come il PAF, è oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali;
6. Il PAF e il PPF contengono la programmazione delle attività formative trasversali, in quanto correlate a obiettivi generali di sviluppo e dunque realizzabili secondo una prospettiva temporale di medio-lungo termine. La formazione specialistica richiede invece una programmazione e una pianificazione di breve periodo, posto che è prevalentemente e dinamicamente correlata allo studio di nuove normative o di modifiche delle vigenti, all'acquisizione di competenze specialistiche per lo svolgimento di nuove attività o per l'utilizzo di nuova strumentazione ed è quindi connessa a situazioni che si determinano sul momento, cui ciascun dirigente deve poter far fronte con rapidità. Per tale ragione il PAF, in materia di formazione specialistica, riporta unicamente la previsione dello stanziamento finanziario complessivo annuo da destinare a tale tipologia di formazione, rimandando ad apposito provvedimento della Direzione del Settore Organizzazione e Personale, la destinazione di budget d'Area/Settoriali per la formazione specialistica;
7. Gli interventi formativi sono di norma organizzati e/o gestiti dall'Ufficio Formazione, che si avvale delle capacità progettuali e realizzative interne e/o di agenzie formative. *non* Nei casi ritenuti opportuni l'Amministrazione si avvale di personale interno per l'attività di docenza, in particolare per necessità di addestramento e/o aggiornamento su materie fortemente caratterizzate dalla specificità dell'Ente, laddove esistano professionalità idonee. L'Ente può stipulare convenzioni con altre Amministrazioni o con soggetti privati per la realizzazione congiunta di alcuni interventi formativi;
8. Al fine di tendere ad un adeguato sviluppo del personale, compatibilmente con le risorse di bilancio disponibili, con i vincoli di finanza pubblica e in relazione alle effettive esigenze formative, l'Ente persegue lo stanziamento del "fondo formazione" secondo la percentuale contrattualmente individuata (CCNL Regioni-Autonomie Locali Area Dirigenza del 10.04.1996, art.32, c.2, così come sostituito dall'art. 23 del CCNL, pari comparto e area, del 23.12.1999), pari all'1% della spesa complessiva del personale dirigente. Il fondo così definito comprende i costi diretti per progettazione, organizzazione, gestione, docenza, materiale e ogni altra necessità pertinente.

LA DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL

CISL

UIL

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

