



Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica

## PROTOCOLLO D'INTESA

**OGGETTO: CCNL Regioni-Autonomie Locali 1.4.1999 (Personale non dirigente), art.4, c.2, lett. d) - Programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione.**

Monza, 5 aprile 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 non 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 dipendenti 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 dipendenti 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, attraverso specifici sistemi di rilevazione dei fabbisogni formativi. 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. La rilevazione dei fabbisogni formativi, a partire dall'anno 2007, sarà realizzata, oltre che partendo dagli obiettivi dell'Amministrazione e dell'organizzazione nel suo complesso, in collegamento con il processo di valutazione delle prestazioni del personale dipendente, inteso quale occasione fondamentale per la rilevazione dei gap individuali di competenza che possano essere colmati attraverso interventi formativi e/o di aggiornamento. Tale rilevazione consentirà la predisposizione di piani formativi individuali per lo sviluppo professionale. Al fine

di massimizzare il ritorno dell'investimento formativo, l'Ente si impegna inoltre a dotarsi di adeguati sistemi di verifica dell'efficacia dell'intervento formativo e del reale impatto del medesimo sulla prestazione del dipendente.

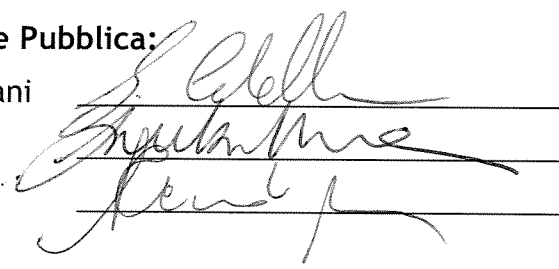
8. La Delegazione di Parte Pubblica si impegna a sostenere la necessità di prevedere, per l'anno 2007, lo stanziamento dell'1% delle spese del personale non dirigente (CCNL Regioni-Autonomie Locali Personale non dirigente dell'1.4.1999, art.23, c.2), da destinare ad attività di formazione a favore di tale personale. Il fondo così definito comprende i costi diretti per progettazione, organizzazione, gestione, docenza, materiale e ogni altro costo pertinente.

**Delegazione di Parte Pubblica:**

Gian Claudio Castellani

Laura Brambilla

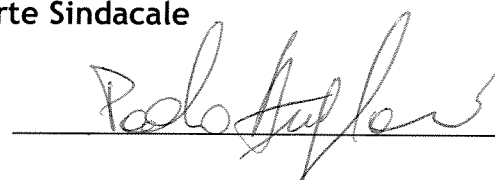
Alessandra Bernini



**Delegazione di Parte Sindacale**

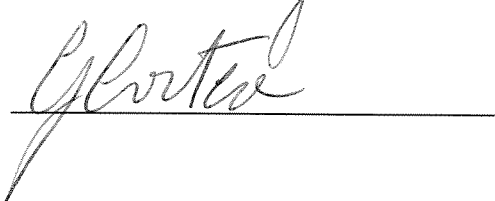
Delegato C.G.I.L.

↳ Pietro Occhiuto



Delegato C.I.S.L.

p. Giuseppe Leone



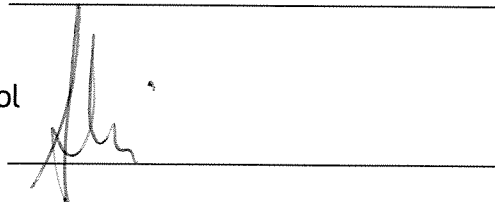
Delegato U.I.L.

Laura Podavini



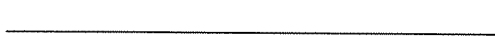
Delegato CSA- Siapol

Ernesto Cassinelli



Delegato DICCAP

Giorgio Mora



RSU

(consorzio) Margherita

Luca Mayumi

DICHIARAZIONE della R.SU.

↳ RSU ribadisce la necessità di ottemperare a quanto stabilito dall' Art. 23 comma 2 del CCNL - 01/04/1999.

