ESTRATTO DAL

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

N. 11/2014

OGGETTO: ***Piano della formazione del personale per l'anno 2014***

Il giorno tredici del mese di giugno duemilaquattordici, a partire dalle ore 09:30 presso la sede dell'Agenzia in via Belfiore, 23/C, Torino, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti il Consiglio Di Amministrazione

All'appello risultano:

			Presente	***Assente***
1.	*Claudio Lubatti*	*Presidente Agenzia*	*X*	
2.	*Barbara Bonino*	*Consigliere d'Amministrazione*		*X*
3.	*Franco Campia*	*Consigliere d'Amministrazione*	*X*	
4.	*Giuseppe Catizone*	*Consigliere d'Amministrazione*	*X*	

E' presente ***Ing. Cesare Paonessa*** *che su richiesta del Presidente assume le funzioni di Segretario della seduta. E'presente la* ***D.ssa Letizia Gaudio****, dipendente del Comune di Torino, che svolge funzioni di assistenza alla seduta.*

Essendo legale il numero degli intervenuti, il ***Dott. Claudio Lubatti*** *nella qualità di Presidente dell'Agenzia, dichiarata aperta la seduta ed dopo aver illustrato l'ordine del giorno – inviato ai Consiglieri insieme alla convocazione – ha proceduto con la trattazione dell'oggetto sopra indicato.*

OGGETTO: Piano della formazione del personale per l'anno 2014.

A relazione del Presidente Claudio Lubatti.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 prevede che le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

Il medesimo art. 7, al comma 1, prevede che le pubbliche amministrazioni, in diversi ambiti di gestione del personale tra cui anche nell'ambito della formazione professionale, garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

L'art. 57, comma 1, del citato D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra l'altro, "garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare" (lett. *c)* del citato art. 57, comma 1).

L'art. 23 del CCNL 01.04.1999 del comparto Regioni ed autonomie locali prevede che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

L'art. 4, II comma, lettera d), del CCNL 01/04/1999 del comparto regioni autonomie locali rimette alla contrattazione collettiva integrativa decentrata la programmazione annuale della formazione del personale dipendente.

L'art. 13 del Decreto legislativo 07/03/2005 n. 82 prevede che le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani di formazione del personale e nell'ambito delle risorse finanziarie previste dai piani medesimi, attuino anche politiche di formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Con l'art. 5 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) sottoscritto in via definitiva il 30/06/2008, in relazione all'analisi dei fabbisogni formativi rilevati per le seguenti aree di intervento, l'Amministrazione si impegnava ad attivare specifiche interventi formativi nell'ambito delle seguenti aree:

a) area linguistica;

b) area tecnica;

c) area economico-giuridico-amministrativa;

d) area informatica;

e) area della organizzazione e della formazione.

Nel Piano di prevenzione della corruzione adottato ai sensi della legge n. 190 del 6 novembre 2012 con delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 8 del 26/03/2013, è previsto che l'Agenzia emani il piano annuale di formazione inerente le attività a rischio di corruzione.

Inoltre, l'Agenzia, nel Piano Triennale di azioni positive adottato con delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 24 del 23/09/2013, ha previsto diverse azioni formative articolate nelle seguenti Aree di intervento: formazione ed aggiornamento dei dipendenti sul contrasto alle discriminazioni, formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia, sensibilizzazione sulla violenza di genere, benessere lavorativo.

Per l'anno 2014, il direttore generale evidenzia la necessità di confermare le attività formative che riguardano le predette aree d'intervento esplicitando i seguenti obiettivi:

1. area linguistica: proseguire il percorso di consolidamento/perfezionamento delle lingue straniere;
2. area tecnica: acquisizione/aggiornamento delle conoscenze in materia di programmazione/pianificazione/gestione/contrattualistica del trasporto pubblico;
3. area economico-giuridico-amministrativa: aggiornamento delle conoscenze del personale dell'Agenzia con riferimento alle innovazioni normative che riguardano non solo le attività strettamente correlate agli scopi dell'Agenzia ma anche quelle riferibili alla gestione della struttura burocratica ed agli adempimenti connessi;
4. area informatica: consolidamento delle conoscenze relative l'utilizzo degli applicativi in uso tra le diverse professionalità presenti nell'Agenzia nonché aggiornamento dei dipendenti dei servizi informativi e di coloro che saranno chiamati ad attività di editing di testi da pubblicare sul sito web dell'Agenzia;
5. gli obiettivi riferibili all'organizzazione sono esplicitabili nell'attuazione in Agenzia del D.Lgs. 150/2009 che detta norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
6. prevenzione del rischio corruzione: con riferimento alle precedenti aree d'intervento, in quanto afferenti alle attività a rischio di corruzione così come elencate nell'articolo 2 del Piano di prevenzione della corruzione dell'Agenzia, saranno avviati a specifica formazione i dipendenti dell'Agenzia individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione;
7. formazione in materia di contrasto alle discriminazioni, pari opportunità, violenza di genere, benessere lavorativo, con riferimento alle aree d'intervento individuate nel Piano Triennale di azioni positive dell'Agenzia, rivolta ai dipendenti e ai componenti del CUG dell'Agenzia.

Gli interventi formativi dovranno essere improntati al rispetto della normativa sopra richiamata finalizzata a garantire le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni e potranno essere acquisiti esternamente, in relazione alle aree ed alle competenze richieste, mediante acquisto di servizi, convenzionamento con enti qualificati o incarichi di collaborazione; l'intervento formativo potrà essere attivato anche nell'ambito di eventi/seminari/percorsi formativi organizzati da associazioni/enti a cui partecipa l'Agenzia.

La realizzazione del Piano formativo sarà oggetto di monitoraggio e di specifica relazione consuntiva nella quale dovranno essere evidenziati i dati relativi alle ore formative complessivamente erogate nonché i dati medi per area formativa.

Visto l'art. 6, comma 13 del DL 78/2010 che prevede che "*A decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della*

pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti, per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009.", per il finanziamento delle spese occorrenti all'attuazione degli interventi formativi, l'amministrazione potrà impegnare sino alla concorrenza di € 6.852,00, pari al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009, così come peraltro indicato in sede di Relazione al Bilancio previsionale 2014 approvato dall'Assemblea con delibera n. 8/2013 del 20/12/2013 (pag. 87).

Si ritiene che il predetto limite non riguardi però le spese relative alla formazione obbligatoria per legge, come ad esempio la formazione relativa alla prevenzione del rischio corruzione, o la formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro così come affermato in molteplici parerei delle sezioni regionali della Corte dei conti (Corte dei Conti, sez. regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 166 del 3 marzo 2011; Corte dei Conti, sez. reg. contr. Toscana, deliberazioni n. 74/2011/PAR del 13 maggio 2011 e n. 43/2012/PAR del 17 aprile 2012, sez. reg. contr. Veneto deliberazione n. 377/2011/PAR del 28 ottobre 2011, sez. reg. contr. Piemonte deliberazione n. 55/2011/SCRPIE/PAR del 11 maggio 2011).

Si ritiene pertanto che con riferimento alla spesa in tema di prevenzione della corruzione, ed in generale alla spesa relativa alla formazione obbligatoria, l'Agenzia potrà adottare i necessari interventi di spesa nell'ambito degli stanziamenti che sono previsti dal P.E.G. approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 1/2014 del 25/02/2014, senza che questi influiscano sul raggiungimento del tetto di spesa relativo alla formazione generale per l'anno 2014.

***

Acquisito il parere del C.U.G. dell'Agenzia ai sensi della normativa vigente, come richiamata al punto 3.3 della Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei ministri recante le '*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*';
Vista la L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i. e l'art. 8 in particolare di istituzione del consorzio denominato "Agenzia per la mobilità metropolitana e regionale".
Visti gli artt. 7 e 12 dello Statuto, che definiscono le competenze del Consiglio di amministrazione.
Visto l'art. 25 dello Statuto che prevede che agli atti amministrativi degli organi dell'Agenzia si applicano le disposizioni previste per gli atti degli enti locali dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento egli enti locali in quanto compatibili;
Acquisito il parere favorevole del direttore generale in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;
Visto l'art. 134 comma 4 del citato Testo Unico e ritenuta l'urgenza.

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

delibera:

1. di approvare, ai sensi della vigente normativa, il piano formativo come descritto nelle premesse;
2. di demandare al direttore generale, l'adozione di tutti gli atti necessari all'attuazione del piano formativo;

Dopo una breve illustrazione del relatore si apre la discussione.

Segue la votazione con il seguente esito:

N. Favorevoli: 3
N. Contrari : 0
N. Astenuti: 0

X Con il medesimo esito viene altresì approvata l'immediata esecutività

Firmato	Firmato
IL PRESIDENTE Dott. Claudio Lubatti	IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE Ing. Cesare Paonessa