



CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

SERVIZIO

D1.02 SERVIZIO POLITICHE DELLE RISORSE UMANE

DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO N. 31 DEL 12/02/2026

OGGETTO: ADESIONE AL PROGETTO “RIVA – LA GESTIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE PER CREARE VALORE PUBBLICO” E CONTESTUALE NOMINA DEL REFERENTE DELL’AMMINISTRAZIONE

IL SINDACO METROPOLITANO

Vista la proposta di Decreto N. 35 del 10/02/2026 redatta dal Dirigente del Servizio Dott.ssa Irma Azzarelli, sotto trascritta;

Visto l’art. 34-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visto l’art. 42 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.;

Visto l’art. 15 del D.Lgs. n. 150/2015 e s.m.i.;

Visto il D.L. n. 159/2025, convertito con modificazioni con Legge n.198/2025;

Visto il D.M. n. 28 settembre 2022, relativo al personale dirigenziale;

Visto il D.M. n. 28 giugno 2023, relativo al personale non dirigenziale;

Premesso che

- il Progetto, “RiVa – La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico”, affidato a Formez PA dal Dipartimento della Funzione Pubblica e finanziato dal PNRR – Sub-Riforma 2.3.1 “Riforma del mercato del lavoro della PA”, persegue l’obiettivo generale di progettare, costruire, sperimentare e sviluppare un modello di Human Resource Management (HRM) Competency Based, finalizzato all’implementazione dei processi di programmazione e gestione strategica delle risorse umane, valido per tutte le Pubbliche Amministrazioni e adattabile alle specificità dei diversi comparti;
- il Progetto RiVa intende individuare una metodologia unitaria e integrata di gestione strategica delle risorse umane, fondata su modelli di competenze, al fine di favorire l’evoluzione del mercato del lavoro pubblico e sostenere lo sviluppo professionale e di carriera del personale delle Pubbliche Amministrazioni;

Considerato che

- l'istituzione e la gestione del fascicolo elettronico del dipendente sono previste dal Codice dell'Amministrazione Digitale (decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82) e dal decreto interministeriale 1° febbraio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, che istituisce l'Anagrafe digitale dei dipendenti pubblici e disciplina la gestione digitale dei fascicoli individuali e che tali strumenti sono funzionali alla digitalizzazione, alla trasparenza, alla tracciabilità e alla gestione strategica delle risorse umane, coerentemente con gli obiettivi della Riforma PNRR "Competenze e Carriere" e la Direttiva sulla formazione del personale pubblico;
- lo sviluppo del portfolio delle competenze del personale rappresenta un asse prioritario della riforma della Pubblica Amministrazione delineata dal PNRR, finalizzato a favorire la crescita del settore pubblico, garantire l'adeguamento delle conoscenze e delle capacità organizzative alle nuove esigenze del mercato del lavoro, promuovere processi innovativi e rafforzare l'efficacia e l'efficienza della Pubblica Amministrazione;
- l'utilizzo del Toolkit della piattaforma Minerva, uno strumento che permette a ogni amministrazione di mappare e riclassificare il proprio organico in base a modelli di competenze unitari, di rilevare il fabbisogno di nuove competenze e di attivare percorsi di upskilling e reskilling, messo a disposizione a titolo gratuito, consentirà un significativo risparmio nella gestione del fascicolo del personale e favorirà la razionalizzazione delle risorse, la digitalizzazione dei processi di gestione delle risorse umane e l'ottimizzazione degli investimenti, in coerenza con gli obiettivi del PNRR e con i principi di buon andamento della pubblica amministrazione;
- ai fini della corretta attuazione del progetto, è necessario:
 - individuare il servizio competente per la gestione del progetto nonché il referente dell'Amministrazione incaricato dei rapporti operativi e istituzionali;
 - nominare i referenti interni e costituire un gruppo di lavoro per la gestione delle attività, il caricamento dei dati e l'implementazione del sistema;
 - collaborare alla definizione del piano di lavoro e rispettare le tempistiche concordate;
 - partecipare attivamente agli incontri di coordinamento e alle iniziative previste;
 - condividere i risultati e le esperienze maturate, al fine di favorire la replicabilità della sperimentazione anche all'interno dell'Amministrazione;

Preso atto dell'incontro svoltosi in data martedì 10 febbraio c.a., finalizzato alla condivisione degli obiettivi progettuali, all'illustrazione delle attività previste e alla definizione di un primo quadro di coordinamento operativo per l'attuazione dell'iniziativa

Propone al Sindaco Metropolitano

Per le ragioni espresse nella parte motiva, il decreto del seguente dispositivo:

- aderire al progetto Progetto RiVa - La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico, affidato a Formez dal Dipartimento della Funzione Pubblica e finanziato dal PNRR "Sub-

Riforma 2.3.1 Riforma del mercato del lavoro della PA";

- individuare il Servizio D1.02 come Servizio deputato alla gestione del progetto, attribuendo alla Dirigente del predetto Servizio, Dott.ssa Irma Azzarelli, il ruolo di referente per l'Amministrazione.

IL SINDACO METROPOLITANO

Visto il parere di regolarità tecnico/amministrativa "favorevole" reso dal Dirigente Dott.ssa Irma Azzarelli del Servizio D1.02 SERVIZIO POLITICHE DELLE RISORSE UMANE;

Visto il parere di regolarità contabile "favorevole" reso dal Dirigente del Servizio Finanziario;

Ritenuto opportuno, per le sopra riportate motivazioni espresse dal Dirigente, dover far propria la superiore proposta di Decreto;

DECRETA

- aderire al progetto Progetto RiVa - La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico, affidato a Formez dal Dipartimento della Funzione Pubblica e finanziato dal PNRR "Sub-Riforma 2.3.1 Riforma del mercato del lavoro della PA";

- individuare il Servizio D1.02 come Servizio deputato alla gestione del progetto, attribuendo alla Dirigente del predetto Servizio, Dott.ssa Irma Azzarelli, il ruolo di referente per l'Amministrazione.

Sindaco Metropolitano
ENRICO TRANTINO / ArubaPEC S.p.A.