Allegato n. 1 DD. N. ……. Del 00.10.2020

**PIANO TRIENNALE DI FORMAZIONE ANNO 2020-2022**

Il Piano triennale di formazione dell’Ente Parco Nazionale Gran Paradiso è redatto in attuazione del D.P.R. 70/2013 e prende in considerazione gli elementi che determinano il fabbisogno di competenze necessarie per il corretto adempimento delle funzioni proprie dell’Ente.

L’art 53 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Centrali detta i principi generali e le finalità della formazione del personale. In questo contesto “*la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni”.*

Il Piano tiene conto del processo di riforma del pubblico impiego e della pubblica amministrazione in atto, con particolare ai temi legati all’Anticorruzione, Trasparenza e Integrità, alla Performance e Qualità dei servizi pubblici, alla riforma dei sistemi di bilancio e contabilità, dei fabbisogni formativi rilevati con il personale.

Al fine di individuare quelli che sono gli interventi formativi da inserire nel Piano e, più precisamente, i contenuti, le modalità e le finalità degli stessi è stato necessario procedere, in primis, ad una rilevazione dei fabbisogni formativi. Per la rilevazione dei suddetti fabbisogni, sono stati individuati, in via prioritaria, gli obiettivi che l'Ente si prefigge di raggiungere e le innovazioni normative e tecnologiche. Solo a seguito di detta rilevazione è stato possibile individuare, le competenze da sviluppare e, successivamente, i contenuti che dovranno essere affrontati, di volta in volta, nelle attività formative.

Già nel Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020 – 2022 dell’Ente Parco, infatti, si era previsto l’inserimento nel piano di formazione per il personale, di argomenti inerenti le attività a rischio di corruzione, con particolare riferimento ai contenuti della Legge 190/2012, prevedendo se del caso approfondimenti sui temi della legalità e dell’etica nonché sulle le norme in materia di reati contro la pubblica amministrazione.

Altro elemento su cui si fonda il Piano è la necessaria considerazione delle competenze per lo svolgimento delle attività istituzionali ed il raggiungimento degli obiettivi fissati dall’Amministrazione del Parco, nonché delle innovazioni normative e tecnologiche che interessano le attività dell’ente.

**Gli obiettivi generali** del presente piano sono quindi indirizzati a:

* Valorizzare il personale nell’ottica del miglioramento della qualità dei servizi in coerenza con i provvedimenti normativi in materia di produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
* favorire i processi di rinnovamento organizzativo e funzionale e dell’integrazione tra i servizi dell’ente;
* fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento dell’attività lavorativa con la migliore professionalità dei dipendenti;
* garantire la necessaria formazione del personale sui temi della legalità e dell’etica nonché sulle norme in materia di reati contro la pubblica amministrazione;
* Garantire una formazione specifica inerente alle tematiche ambientali ed in particolare alla gestione delle aree protette.

# ARGOMENTI

In riferimento agli obiettivi descritti si: individuano le seguenti linee e temi strategici:

1. **Area legata all’innovazione e alla riforma della pubblica amministrazione**

Quest’area prevede lo svolgimento di attività formative necessarie da un lato per l’integrazione tra il piano di performance e la relazione di performance previsti dal D.Lgs 150/2009 e s.m.i. e il sistema di monitoraggio e controllo in progress delle attività e dall’altro per facilitare il processo di cambiamento organizzativo interno all’Ente in atto.

Rientrano in quest’area sia attività formative specifiche per l’applicazione del sistema di misurazione e valutazione (ciclo di gestione della performance) sia interventi formativi sui temi della trasparenza e integrità in particolare per l’implementazione del piano triennale anticorruzione previsto dalla L.190/2012. Particolare attenzione sarà rivolta ai processi formativi inerenti la materia del lavoro, l’e-governement e la riforma dei sistemi di bilancio e contabilità e degli appalti.

1. **Area legata alla riqualificazione del personale**

La configurazione della struttura organizzativa dell’Ente e l’evolversi delle normative comporta la necessità di riqualificare e valorizzare il personale interessato.

Occorre integrare attività formative per i profili amministrativi e tecnici dei dipendenti in ragione delle necessità emerse all’interno dell’ente e verso l’esterno nell’ottica dello svolgimento dell’attività lavorativa con la migliore professionalità;

1. **Area legata all’acquisizione e all’aggiornamento di specifiche competenze tecnico-amministrative gestionali.**

Rientrano in quest’area tutte le attività formative che si rendono necessarie per il corretto svolgimento delle funzioni di competenza dell’Ente Parco, sia nelle materie amministrative (prassi amministrativo-contabile e contrattuale), sia in quelle tecnico specialistiche di settore (conservazione e protezione e natura ,fruizione territorio, promozione e ricerca, educazione ambientale, pianificazione e gestione delle risorse, normativa appalti pubblici, adeguamento contrattazione integrativa e gestione immobili e mobili) e per l’approfondimento di competenze trasversali quali la conoscenza delle lingue straniere, delle tecnologie informatiche, della comunicazione e dei sistemi organizzativi.

**Beneficiari**

Tutto il personale dell’Ente Parco

**Attuazione del Piano triennale**

Per l’attuazione del Piano triennale viene definito un piano annuale formativo che recepisce le linee generali qui definite, e nell’ambito delle risorse disponibili si valuterà, prioritariamente di svolgere l’attività formativa tramite il Sistema Unico di Formazione previsto dal D.P.R. 70/2013 ovvero tramite l’offerta formativa proposta da (o con) altri Enti Parco o altri Enti anche territoriali coerenti con le necessità dell’Ente ai sensi dell’art. 12 del D.P.R. 70/2013.

**Per l’annualità 2020** si concentra l’attenzione sui seguenti temi:

1. **Area legata all’innovazione e alla riforma della pubblica amministrazione**
* Attività formative in relazione alla riforma della pubblica amministrazione ai sensi del D.Lgs 150/2009 e s.m.i, in relazione al ciclo di performance, ai sistemi di valutazione del personale, alla comunicazione e alla erogazione di servizi;
* Attività formative legate a: riforme dei sistemi di bilancio e contabilità, procedure pubbliche di lavori, acquisto di beni e servizi in relazione al nuovo Codice degli Appalti, approfondimento sui procedimenti amministrativi e disciplinari, e-governement e conoscenza di lingue straniere per favorire i rapporti con aree protette e organismi internazionali;
* Attività formative legate a: la P.A. digitale per sviluppare le giuste competenze per una corretta produzione, gestione e conservazione dei documenti informatici;
* Attività formative in riferimento ai contenuti della legge 190/2012 in materia di anticorruzione nella pubblica amministrazione:
* Attività formative in materia di privacy e trattamento dati sensibili e giudiziari, evoluzione giurisprudenziale.
1. **Area legata alla riqualificazione del personale**
* Attività formative specifiche per i profili amministrativi e tecnici in ragione delle necessità emerse all’interno dell’ente nell’ottica di una miglior organizzazione dei servizi; (es. corsi di informatica, corsi di lingua inglese).
1. **Area legata all’acquisizione e all’aggiornamento di specifiche competenze tecnico-amministrative gestionali.**
* Attività formative legate a: acquisire una migliore conoscenza della biodiversità animale e vegetale in relazione ai processi climatici e alle influenze antropiche per una idonea gestione di azione e di tutela;
* Attività formative legate a: tutela ambientale, sorveglianza del territorio, promozione economico sociale delle popolazioni locali valorizzando e conservando le specifiche caratteristiche ambientali del Parco Nazionale Gran Paradiso e, comunque, dei territori rientranti nel perimetro del Parco, attività di promozione ed educazione ambientale nel rispetto dei criteri di economicità, sostenibilità ambientale, efficacia nel perseguimento degli obiettivi istituzionali che dovrebbero essere propri della Pubblica Amministrazione.
* Attività formative di carattere obbligatorio di legge quali aggiornamento primo soccorso, sicurezza sul lavoro, addestramento uso armi corte e lunghe.

In questo contesto complessivo verranno individuati:

* Percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale come previsto dal CCNL, procedendo anche alla valutazione, come ulteriore elemento non sostitutivo di quanto previsto dal CCNL, di tutti i percorsi formativi compiuti dai dipendenti inerenti alle mansioni svolte.
* Attività di carattere obbligatorio, che si concludono con l’accertamento dell’avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l’attribuzione di apposito titolo, da parte dei soggetti che l’hanno attuata.
* Attività di carattere facoltativo, di formazione e/o aggiornamento finalizzate all’obbiettivo di far conseguire ai dipendenti in più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione.

La comprensione e la gestione del cambiamento e della innovazione costituiscono per l’Ente, i principali obiettivi su cui si focalizza il Piano di formazione, con l’intento di creare competenze idonee ad attuare progetti e a sviluppare azioni orientate al perseguimento degli obiettivi dell’amministrazione.

Obiettivi ulteriori dei programmi formativi specifici sono quelli di radicare una cultura diffusa dell’innovazione, di migliorare i processi di comunicazione e di sviluppare la cultura della misurazione e della valutazione della qualità dei servizi offerti.

In questo quadro si collocano gli interventi per il potenziamento delle competenze trasversali possedute, la motivazione al cambiamento, l’incentivo alla rotazione dei compiti, la sensibilizzazione alla diffusione dello spirito del lavoro in team, della cultura del risultato e il rafforzamento di senso di appartenenza all’ente.

**Risorse dedicate alla formazione**

Si prevede di assumere come budget di riferimento per l’attuazione del piano della formazione un importo di € 8.678,25, come previsto per l’anno precedente, che trova imputazione sul capitolo 2110 “spese per la formazione”.

**Beneficiari**

Tutto il personale dell’Ente Parco

**Strutture utilizzate**

Nell’ambito delle risorse disponibili si valuterà, prioritariamente, di svolgere l’attività formativa tramite il Sistema Unico di Formazione previsto dal D.P.R. 70/2013 ovvero tramite l’offerta formativa proposta da (o con) altri Enti Parco o altri Enti anche territoriali coerenti con le necessità dell’Ente, e sempre nella finalità di un oculato utilizzo delle risorse.