



Ente parco naturale delle Prealpi Giulie

Piano annuale della formazione

2025

Adottato in data 27/01/2025 con Decreto del Direttore n. 9

Publicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

1. Premesse

L'articolo 7 bis del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 prevede che nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, il piano annuale di formazione del personale tenga conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche.

La riforma del lavoro pubblico, avviata con il piano industriale della pubblica amministrazione, con la legge delega 15/2009 e il successivo D.Lgs. 150/2009, individua quindi la formazione del personale come uno degli elementi centrali della modernizzazione dell'azione amministrativa e la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi resi dalle pubbliche amministrazioni. La formazione diviene anche indicatore e strumento nel sistema premiale dei dipendenti.

Inoltre il Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.T.) 2025 – 2027, predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione, approvato dal Consiglio direttivo dell'Ente con deliberazione n. 2 del 30.01.2025 prevede che nel piano di formazione del personale vengano:

- individuati i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuati i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicati i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificate le ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

Infine la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione di data 14.01.2025 avente per oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" definisce esplicita le finalità e gli obiettivi strategici della formazione che devono ispirare l'azione delle amministrazioni pubbliche.

Il Piano pertanto tiene conto del contesto normativo e degli obiettivi sopra evidenziati e li declina nei fabbisogni formativi rilevati nel corso degli anni a seguito delle esigenze operative, del Piano di Conservazione e Sviluppo, del riconoscimento dell'Ente parco quale soggetto gestore della Riserva della Biosfera "Alpi Giulie Italiane" del ruolo sempre più importante giocato dai progetti finanziati attraverso fondi dell'Unione Europea e delle segnalazioni pervenute dal personale.

Il presente Piano fa parte integrante e sostanziale del PIAO (Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano. 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale).

2. Obiettivi generali

Gli obiettivi generali del piano della formazione sono finalizzati a:

- valorizzare il personale nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi, anche in relazione al sistema di premialità;
- favorire i processi di rinnovamento organizzativo e funzionale dell'integrazione tra i servizi;
- fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e per un miglioramento della professionalità dei dipendenti;

- fornire l'aggiornamento normativo relativamente alle esigenze amministrative e tecniche;
- 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;
- garantire una formazione in grado di soddisfare le esigenze di qualificazione;
- potenziare l'apprendimento delle lingue straniere finalizzato al miglioramento dei rapporti e delle prestazioni con i partner stranieri.

Si tende, quindi, ad una formazione permanente in grado di soddisfare le esigenze di riqualificazione e di collegamento tra contenuti formativi e apprendimento sul lavoro.

3. Argomenti

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore pubblico – può essere declinata attorno a tre principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

- a. le competenze di leadership e le soft skill, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
- b. le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;
- c. le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

Le competenze di cui al punto b) a loro volta sono declinabili separatamente in:

b1. competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa.

Si tratta di competenze:

- di base per comprendere contesto, politiche, finalità e obiettivi della transizione amministrativa;
- di base e specialistiche per progettare e attuare i processi di transizione amministrativa;
- specialistiche per valutare e rendicontare i risultati (valore pubblico) l'impatto della transizione.

B2. competenze per l'attuazione della transizione digitale.

Si tratta di competenze:

- di base per un utilizzo consapevole ed efficace delle tecnologie digitali e dell'IA nel lavoro pubblico;
- di base e specialistiche per l'attuazione di specifici processi di digitalizzazione trasversali e di dominio;
- specialistiche per la progettazione, l'implementazione e il governo di soluzioni digitali e tecnologiche innovative;

b3. competenze per l'attuazione delle transizioni ecologica.

Si tratta di competenze:

- di base per orientare i comportamenti individuali e collettivi sui valori della sostenibilità;
- di base e specialistiche per promuovere e attuare progetti e pratiche sostenibili;
- di base e specialistiche per governare la sostenibilità e i suoi impatti.

Tenuto conto di ciò per l'anno 2025 si individuano pertanto 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 all'aggiornamento delle pratiche amministrative e tecniche in funzione delle nuove normative, quali la trasparenza e l'integrità, l'anticorruzione, l'e-government, la riforma dei sistemi di bilanci e contabilità, la nuova programmazione per l'accesso ai fondi comunitari, l'aggiornamento in materia di procedure d'appalto, le competenze digitali.

2) Area legata all'acquisizione e all'aggiornamento di specifiche competenze tecnico – amministrative gestionali

In quest'area rientrano quelle attività formative che si rendono necessarie per il corretto svolgimento delle funzioni di competenza dell'Ente, sia nelle materie più tradizionalmente amministrative (ad esempio diritto e prassi amministrativo-contabile e contrattuale, gestione del personale, adempimenti obbligatori per legge), sia in quelle tecnico specialistiche di settore (conservazione e protezione della natura, tematiche - ambientali e autorizzative, sicurezza, promozione e ricerca, pianificazione e gestione delle risorse) e per l'approfondimento di competenze trasversali quali la conoscenza, della programmazione comunitaria, delle tecnologie informatiche, della comunicazione e dei sistemi organizzativi, delle tecniche comunicative sia collegate al benessere lavorativo e organizzativo sia collegate alla azione di promozione e di educazione ambientale svolta da alcuni specifici uffici dell'Ente, compreso l'approfondimento delle competenze linguistiche

3) Area legata alla formazione obbligatoria

In quest'area rientrano quelle attività formative obbligatorie, come quelle previste dal D.Lgs. 81/2008 e dagli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza.

4. Beneficiari

Tutto il personale dell'Ente Parco in organico, compresi collaboratori e somministrati, garantendo pari condizioni di accesso a tutti i potenziali partecipanti e la massima trasparenza su tutte le informazioni inerenti le attività.

5. Attuazione

Per l'attuazione del Piano si riporta in allegato l'elenco delle esigenze formative del personale che recepisce le linee generali qui definite, tiene conto delle risorse disponibili nonché della possibilità di svolgere l'attività di formazione tramite corsi (anche *on line*), seminari, convegni, viaggi di studio, visite a *best practice* realizzati in proprio e/o in collaborazione con soggetti esterni quali altri Enti pubblici/privati come la Regione Friuli Venezia Giulia, altri Parchi naturali, la Comunità di montagna della Carnia, Syllabus, CompaFvg, Insiel academy, ONG ecc. o promossi da questi ultimi.

La formazione potrà anche essere somministrata da personale dell'Ente parco e da soggetti che collaborano con lo stesso nei vari temi istituzionali.

Per una miglior comprensione e armonizzazione con le aree di competenza come definite dal Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione di data 14.01.2025 citata in precedenza l'elenco riporta il seguente set di informazioni per ciascun intervento formativo:

1. **esigenza formativa** definita come titolo della tematica da affrontare nel percorso formativo;

2. **area di competenze** e relativo **ambito di competenza** (o tema di riferimento), secondo la classificazione riportata al par. 4 della presente Direttiva;
3. **eventuale carattere di obbligatorietà della formazione**, riportandone il riferimento normativo;
4. **destinatari (target)**, espressi sia in termini di tipologia, differenziando al minimo i dirigenti dal personale non dirigente, che in termini numerici;
5. **modalità di erogazione della formazione** (ad esempio apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc.);
6. **numero di ore** di formazione pro-capite previste;
7. **risorse attivabili**, specificando, in particolare, il ricorso alla piattaforma Syllabus o di altre fonti (ad esempio SNA e relativi poli territoriali, operatori di mercato, corsi autoprodotti, etc.);
8. **tempi di erogazione**, ovvero il periodo di riferimento in cui si prevede l'erogazione della formazione.

Resia, 27 gennaio 2025

Il direttore
dott. agr. Stefano Santi
(firmato digitalmente)