

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE N. 175 DEL 29 GIU. 2017

Oggetto: Approvazione del Piano Triennale Formazione 2017- 2019 e del Piano generale di formazione per l'anno 2017.

IL DIRETTORE

Visto l'art.7 comma 4 del D.lgs. 30.3.2001 n.165 che recita: "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";

Visto l'art.28 dello Statuto dell'Ente Parco Nazionale Val Grande approvato con Decreto del Ministero dell'Ambiente in data 21.01.1997 e successive modifiche approvate con Decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare in data 16.10.2013;

Visto il Capo II del C.C.N.L. per il personale non dirigente del Comparto degli Enti pubblici Non Economici del 01.10.2007, sulla formazione del personale;

Visto in particolare il comma 1 dell'art.27 del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del Comparto Enti Pubblici Non Economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007

Dato atto che il comma 4 dell'art 27 del CCNL 01.10.2007 prevede che i programmi in questione definiscano quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscano:

- a) le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;
- b) i corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le iniziative devono tener conto, in particolare, dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;

c) i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione, di cui al presente CCNL.

Visto l'art. 8 D.P.R. 16.04.2013 N. 70 che prevede entro il 30 giugno di ciascun anno la predisposizione di un Piano triennale di Formazione del personale ;

Preso atto dell'esigenza di autorizzare attività formative tecnico specifiche per il personale dell'Ente, che non rientrano nei programmi di formazione delle Scuole del Sistema Unico di cui al D.P.R. 70/2013

Dato atto che l'art 12 del DPR 70/2013 prevede che gli enti possano, previo nulla osta del Comitato per il coordinamento delle scuole pubbliche di formazione, rivolgersi direttamente a soggetti esterni; con oneri a carico del proprio bilancio;

Preso atto del disposto dell'art. 6 comma 13 del decreto-legge n.78/2010 recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 30 luglio 2010 che prevede tra l'altro 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.

Dato atto che con Deliberazione di Consiglio Direttivo n° 23 del 18.11.2016 è stato approvato il bilancio di previsione dell'Ente Parco per il 2017 e con successivo con Deliberazione di Consiglio Direttivo n° 3 del 27.01.2017 è stato adottato il Piano triennale della Performance per il periodo 2017-2019;

Dato atto che la scheda delle attività AP 5 "Gestione giuridica ed economica del personale" di cui al suddetto Piano della Performance 2017-2019 è prevista la predisposizione del piano formativo per il personale dell'Ente Parco, ed il budget assegnato per queste attività è pari ad euro 3.500,00, allocati al capitolo 11202100 "corsi per il personale e partecipazione alle spese per corsi indetti da altri Enti, Istituzioni Amministrazioni varie" del bilancio di previsione per il 2017;

Dato atto altresì che la somma complessiva sopra indicata è inferiore al 50% delle spese sostenute per la formazione nell'anno 2009 in applicazione dell'art 6 comma 13 del D.L. 78/2010;

Ritenuto necessario procedere all'approvazione del piano formativo triennale ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 70/2013, nonché del piano di formazione generale per il 2017 che prevede le tipologie di attività previste e finanziabili per l'anno in corso

VISTO il D.Lgs. 165/2001 in tema di competenze dei dirigenti e lo Statuto dell'Ente Parco, in tema di competenze del Direttore;

DETERMINA

1. Di approvare il Piano triennale di formazione per il personale dell'Ente Parco Nazionale della Val Grande 2017-2019 ai sensi del disposto del D.P.R. 70/2013 (allegato 1),
2. Di approvare altresì il piano generale di formazione per l'anno 2017 (allegato 2)
3. Di dare atto che il budget di riferimento per l'attuazione del piano di formazione per l'anno 2017 ammonta ad euro 3.500,00 che rispetta il limite stabilito dal DL 78/2010 per le spese di formazione del personale;
4. Di disporre che l'attivazione e/o partecipazione alle iniziative relative alla formazione del personale dell'Ente Parco Nazionale Val Grande per l'anno 2017 ed i relativi impegni di spesa vengano assunti con appositi e separati provvedimenti, anche in relazione all'offerta formativa del Sistema unico di cui al D.P.R. 70/2013 o di altri soggetti / Enti pubblici coerente con le necessità dell'Ente;



Il Direttore
(Dr. Tullio Bagnati)

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Tullio Bagnati".

Il Direttore certifica che la presente Determinazione è stata pubblicata all'Albo on line sul sito web istituzionale dell'Ente Parco Nazionale Val Grande (www.parcovalgrande.it) il giorno 29 GIU. 2017 ai sensi dell'articolo 32 della legge 69/2009.

Vogogna, li 29 GIU. 2017



Il Direttore
Dr. Tullio Bagnati

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Tullio Bagnati".



Allegato 1 alla DD. n° 175 del 29 GIU. 2017

Piano triennale di formazione 2017 -2019

Premesse

Il Piano triennale di formazione dell'Ente Parco Nazionale Val Grande (da ora Piano) è redatto in attuazione del D.P.R. 70/2013 e prende in considerazione gli elementi che determinano il fabbisogno di competenze necessario per il corretto adempimento delle funzioni proprie dell'Ente.

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.

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

Obbiettivi generali

Il questo contesto gli obbiettivi generali del Piano 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 e 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.
- garantire la necessaria formazione del personale sui temi della legalità e dell'etica nonché sulle norme in materia di reati contro la pubblica amministrazione.

Argomenti

In riferimento agli obbiettivi 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 per l'integrazione tra il piano della performance la relazione di performance previsti dal D.Lgs 150/2009 e ss.mm. ed il sistema di monitoraggio e controllo in progress delle attività,.

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

anticorruzione, trasparenza e integrità, Particolare attenzione sarà rivolta inoltre ai processi formativi inerenti la materia del lavoro, l'e-government e la riforma dei sistemi di bilancio e contabilità e degli appalti.

2) Area legata alla riqualificazione del personale

La nuova configurazione della struttura organizzativa dell'Ente, che, in attuazione della recente normativa in materia di riorganizzazione, prevede la riduzione degli uffici addetti alle sole attività amministrative e di supporto, comporta la necessità di riqualificare e valorizzare il personale interessato.

Potranno quindi rientrare in quest'area attività formative specifiche per integrare i profili amministrativi con capacità tecniche in ragione delle necessità emerse all'interno

3) 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 Parco, sia nelle materie più tradizionalmente amministrative (ad es. diritto e prassi amministrativo-contabile e contrattuale,) sia in quelle tecnico specialistiche di settore (conservazione e protezione della natura, promozione e ricerca, pianificazione e gestione delle risorse.) 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 in organico (attualmente n. 10 persone)

Attuazione

Per l'attuazione del Piano viene annualmente definito un piano generale delle attività che recepisce le linee generali qui definite, tiene conto delle risorse disponibili nonché della possibilità di svolgere l'attività di formazione tramite il Sistema Unico di Formazione previsto dal D.P.R. 70/2013 ovvero tramite l'offerta formativa proposta da altri Enti pubblici/ privati coerente con le necessità dell'Ente ai sensi dell'art 12 del medesimo D.P.R. 70/2013.



Allegato 2 alla DD. n° ¹⁷⁵ del 29 GIU. 2017

Piano generale di formazione anno 2017

Obbiettivi generali della formazione

L'art. 26 del CCNL 01.10.2007 relativo al personale non dirigente Enti Pubblici non Economici delinea 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 degli enti”. Inoltre “l’accrescimento e l’aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dagli enti 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 delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale”.

“La formazione si configura, dunque, come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dagli enti, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.”

La recente riforma del lavoro pubblico 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. Non solo, ma la formazione diviene anche indicatore e strumento nel sistema premiale dei dipendenti.

Inoltre, nel Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2017 – 2019 approvato dall’Ente Parco con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 5 del 27.01.2017, si è previsto l’inserimento nel piano annuale 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.

In questo contesto il piano generale di formazione dell’Ente Parco Nazionale Val Grande, per il 2017 viene redatto in considerazione dei fabbisogni rilevati con il personale, dell'applicazione della riforma del lavoro pubblico e quindi del ciclo della performance e del piano di prevenzione

dalla corruzione, del processo di riorganizzazione interna e riqualificazione del personale avviato, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi fissati dall'Amministrazione del Parco e alle innovazioni normative e tecnologiche che interessano le attività dell'Ente nel rispetto dei vincoli finanziari e normativi di cui al D.L. 78/2010 come convertito con L. 122/2010.

Gli obiettivi del presente Piano riprendono gli obiettivi generali del piano triennale di formazione 2017-2019:

Per il 2017, all'interno delle **linee e temi strategici** indicate nel piano triennale si concentra l'attenzione sui seguenti temi :

- 1) Area legata all'innovazione e alla riforma della pubblica amministrazione
 - attività specifiche per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione (Ciclo di gestione della performance),
 - nuovi interventi di coaching - formazione sull'organizzazione del lavoro ,
 - interventi formativi previsti dal piano triennale anticorruzione e trasparenza 2017-2019
 - lavoro pubblico , e-government e riforma dei sistemi di bilancio e contabilità

- 2) Area legata alla riqualificazione del personale
 - attività formative specifiche per integrare i profili amministrativi con capacità tecniche in ragione delle necessità emerse all'interno dell'Ente (ad es. il fund raising, l'archiviazione documentale e la gestione delle biblioteche e degli archivi sia informatici che cartacei) ai quali non si è dato corso negli anni scorsi.

- 3) Area legata all'acquisizione e all'aggiornamento di specifiche competenze tecnico – amministrative
 - lingue straniere,
 - tecnologie informatiche,
 - comunicazione
 - nuovo codice dei contratti pubblici
 - gestione del personale
 - aggiornamento formazione tecnico -faunistica.

In questo quadro complessivo verranno individuate:

1. attività di carattere obbligatorio, che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata,
2. attività di carattere facoltativo, di formazione e/o aggiornamento finalizzate all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione;
3. percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione.

Infine il personale potrà essere coinvolto nelle attività formative, tecnico specialistiche e/o amministrative, previste nell'ambito di progetti di partenariato in ambito locale, nazionale o comunitario in corso di svolgimento cui l'Ente Parco partecipa.

Risorse dedicate ai programmi

Nel rispetto del vincolo imposto dall'art. 6 comma 13 del D.L. 78/2010 come convertito con L. 122/2010 per le attività esclusivamente di formazione si prevede anche per il 2014 un budget ridotto

di oltre il 50% rispetto alle spese sostenute nel 2009 (spesa complessivamente impegnata nel 2009 pari a euro 7.430,00 finanziata nell'ambito del trasferimento ordinario del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare), ammontante ad euro 3.500,00

Beneficiari

Tutto il personale dell'Ente parco in organico (attualmente n. 10 persone)

Strutture Pubbliche

Nell'ambito delle risorse disponibili si valuterà la possibilità di svolgere l'attività di formazione tramite la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione ovvero tramite l'offerta formativa proposta da altri Enti Parco o altri Enti pubblici anche territoriali coerente con le necessità dell'Ente.

