

3.3.6 Formazione del personale

PREMESSA

La programmazione 2025 – 2027 della formazione del personale è impostata in continuità con l’anno precedente, nel rispetto delle linee di attività innovative impartite dall’Amministrazione e dai Dirigenti.

Si ritiene quindi opportuno continuare a rappresentare nel PIAO, prima dell’esposizione del Piano Formativo 2025 – 2027, una sintetica ricognizione della formazione realizzata nell’anno precedente, con i suoi impatti e risultati.

RICOGNIZIONE ATTIVITÀ FORMATIVA SVOLTA ANNI PRECEDENTI

La formazione del personale dipendente, realizzata nel periodo 2022 - 2024, è stata riassunta in un atto ricognitivo come da classificazione del conto annuale.

Gli eventi formativi sono stati organizzati ed erogati in relazione alle esigenze formulate dai Dirigenti responsabili di settore, formalizzate nel Piano Formativo, previa individuazione delle priorità strategiche comuni e dei singoli settori e dall’analisi del fabbisogno di competenze dell’organizzazione, oltre che su specifiche richieste dei dipendenti di volta in volta valutate ed autorizzate dai Dirigenti di riferimento.

Il Piano di Formazione annuale è redatto secondo i medesimi criteri e con il coordinamento del Segretario Generale e la collaborazione dei Dirigenti di tutti i Servizi dell’Ente. Dall’anno 2021 la Provincia ha introdotto iniziative formative gratuite a favore del personale dei Comuni, Unioni di Comuni, Parchi ed Enti del Territorio, concordemente con le linee strategiche tese a garantire azioni di supporto ai propri Enti territoriali. L’entità delle risorse finanziarie dedicate alla formazione ha rispettato i limiti imposti dalle norme sulla finanza pubblica e le disponibilità di bilancio. Di seguito si illustra una ricognizione dell’attività svolta nell’anno 2024:

ANNUALITA' 2024

Nella tabella che segue viene indicato il numero dei dipendenti che nell’anno di rilevazione hanno partecipato ai corsi di formazione:

2024	
AREA TEMATICA	N. PARTECIPANTI [1]
Finanza, contabilità e tributi	27
Trasparenza e anticorruzione	160
Sicurezza	69 [2]
Innovazione digitale	322
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	64
Appalti e contratti	217
Personale	47
Politiche sociali ed educative	0
Attività economico produttive	0
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere.....)	19

[1] Nel numero di partecipanti può essere ricompreso più volte lo stesso nominativo

[2] Non comprende la formazione obbligatoria ai sensi D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. I cui dati sono rappresentati in seguito.

La formazione erogata nel 2024 intesa come la sommatoria delle ore fruite da ciascun frequentante per ciascun corso, nelle diverse aree tematiche, è riassunta nella tabella seguente:

AREA TEMATICA	N. ORE FRUITE
Finanza, contabilità e tributi	80
Trasparenza e anticorruzione	331
Sicurezza	372 [1]
Innovazione digitale	1146
Patrimonio, investimenti, finanziamenti	410
Appalti e contratti	1075
Personale	119
Politiche sociali ed educative	0
Attività economico produttive	0
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere.....)	344

[1] Non comprende la formazione obbligatoria ai sensi D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. I cui dati sono rappresentati in seguito.

FORMAZIONE EROGATA	N. ORE FRUITE
Ore complessivi di formazione erogate	3.877

Nella tabella che segue sono riportati i soggetti che hanno erogato la formazione e il numero di iniziative svolte

SOGGETTI	N. CORSI
Docenti interni all'amministrazione	
Soggetti privati	41
Università	2
SNA	
Formez PA	
IFEL – Fondazione ANCI	
Altri soggetti pubblici (regione, provincia, città metropolitana, ASL.....)	7
Ordini professionali	
Altro	41

Nella pagina seguente viene rappresentata la formazione obbligatoria in materia salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

rogr. corsi	CORSI DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO ANNO 2024	Partecipanti	ORE X CORSO	n. partecipanti per ore di corso
1	CORSO INIZIALE PARTE GENERALE: corso del 15/04/2024: 4 ore x 12 (Provincia di Parma n. 10+ Prefettura n. 5)	15	4	60
2	CORSO AGGIORNAMENTO PREPOSTI SICUREZZA: 1,5 ore x 13	13	1,5	19,5
3	CORSO <u>AGGIORNAMENTO</u> ADDETTI LAVORI IN QUOTA + UTILIZZO DPI III CAT. ANTICADUTA 4 ore x 19	19	4	76
4	CORSO <u>INIZIALE</u> ADDETTI LAVORI IN QUOTA + UTILIZZO DPI III CAT. ANTICADUTA: 3 ore x9	3	9	27
5	CORSO <u>AGGIORNAMENTO</u> UTILIZZO MOTOSEGA TAGLIA RAMI 4 ore x 21	21	4	84
6	CORSO <u>INIZIALE</u> UTILIZZO MOTOSEGA TAGLIA RAMI: 4 ore x 3	3	4	12
7	CORSO AGGIORNAMENTO FORMAZIONE SALUTE E SICUREZZA PRE I LAVORATORI DELLA POLIZIA PROVINCIALE 6 ore x 10	10	6	60
8	CORSO INIZIALE RISCHIO MEDIO PARTE SPECIFICA 8 ore x 5	5	8	40
9	CORSO SALUTE E SICUREZZA INTEGRAZIONE FORMAZIONE RISCHI SPECIFICI IN RIFERIMENTO ALLE MANSIONI SVOLTE 2 ore x1	1	2	2
10	CORSO FORMAZIONE INIZIALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA PARTE SPECIFICA RISCHIO BASSO (Tirocinante) 4 ore x1	1	4	4
11	CORSO FORMAZIONE SPECIFICA ALTERNANZA SCUOLA/LAVORO (Tirocinante) 4 ore x1	1	4	4
12	CORSO FORMAZIONE SPECIFICA SICUREZZA LAVORO: (Studenti in alternanza scuola lavoro) 1,5 ore x 2	2	1,5	3
13	CORSO INIZIALE RLS: 32 ore X 1	1	32	32
14	CORSO ANNUALE AGGIORNAMENTO RLS 8 ore x 1 + (4 ore x 1 Destinazione Turistica Emilia (DTE))	1 1	8+ 4	12
15	CORSO AGGIORNAMENTO QUINQUENNALE SALUTE SICUREZZA LAVORO 6 ore x 4	4	6	24
16	CORSO PER PREPOSTO ALL'INSTALLAZIONE, INTEGRAZIONE, REVISIONE E RIMOZIONE SEGNALETICA STRADALE IN PRESENZA DI TRAFFICO VEICOLARE - STRADE TIPO C, E, F: 12 ore x1	1	12	12
17	FORMAZIONE INIZIALE GENERALE: <u>corso del 25/11/2024: 4 ore x 16 (Provincia di: Parma n. 6 + Prefettura n. 10)</u>	16	4	64
18	FORMAZIONE INIZIALE PARTE SPECIFICA RISCHIO MEDIO: 8 ore x 19 (Provincia di Parma n. 8 + Prefettura n. 11)	19	8	152
19	FORMAZIONE INIZIALE PARTE SPECIFICA RISCHIO ALTO: <u>4 ore x 3</u>	3	4	12
20	CORSO FORMAZIONE INFORMAZIONE UTILIZZO DPI UDITO: 2 ore x 6	6	2	12
21	INTEGRAZIONE FORMAZIONE SPECIFICA (passare da Rischio Medio a Rischio Alto): 4 ore x 1	1	4	4
22	CORSO DI FORMAZIONE ADDETTI ALLA SEGNALETICA STRADALE: 8 ore x 3	3	8	24
	TOT.	150		739,5

I dati aggregati dei corsi obbligatori sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono così rappresentati:	
N. PARTECIPANTI	N. ORE FRUITE
150 di cui: 119 dipendenti Provincia di Parma 26 dipendenti Prefettura di Parma 1 dipendenti DTE 2 tirocinanti 2 studenti alternanza scuola lavoro	739 di cui: 576 dipendenti Provincia di Parma 148 ore dipendenti Prefettura di Parma 4 ore dipendenti DTE 8 ore tirocinanti 3 ore studenti alternanza scuola lavoro

In conclusione la totalità del personale dell'Ente è stato interessato da formazione trasversale/specifica e/o obbligatoria in materia di sicurezza, la programmazione formativa del Piano è stata realizzata.

FORMAZIONE RIVOLTA AI COMUNI, UNIONI DI COMUNI, PARCHI, SOCIETÀ PARTECIPATE E ED ENTI E ALTRI ORGANISMI DEL TERRITORIO PROVINCIALE.

La Provincia di Parma anche nell'anno 2024 ha proseguito nella funzione di supporto ai comuni organizzando percorsi formativi a titolo gratuito a favore del personale dei Comuni, Unioni di Comuni, Parchi, delle Società Partecipate ed Enti e altri Organismi del territorio provinciale.

In questa ottica la Provincia ha continuato a porsi come punto di riferimento, soprattutto per gli enti di piccole dimensioni. A tal fine è stata attivata l'indagine, tra i Sindaci e Presidenti e responsabili degli enti sopraindicati, conoscitiva delle tematiche di maggior interesse. L'esito dell'indagine ha dato luogo all'organizzazione dei seguenti eventi:

AREA TEMATICA	TITOLO	N. ORE	N. PARTECIPANTI	N. ORE FRUITE
Contratti e Appalti	La Piattaforma sui contratti pubblici dell'ANAC	3	172	516
Contratti e Appalti	La Digitalizzazione dei Contratti Pubblici	4	176	704
Contratti e Appalti	Il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico 2.0 e il Documento Unico di Gara Europeo	4	173	692
Contratti e Appalti	Il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico 2.0 e la verifica dei requisiti: le nuove funzionalità del fascicolo dell'operatore economico alla luce delle ulteriori modifiche integrazione ed innovazioni introdotte a seguito delle prime esperienze operative.	4	118	472
Contratti e Appalti	La gara d'appalto di servizi e forniture, anche alla luce dell'analisi critica del bando-tipo ANAC n. 1/2023: opzioni e "rinnovi", qualificazione ed esecuzione fra raggruppamenti e consorzi e ogni altra pendente questione	6	9	54
Contratti e Appalti	Programmazione appalti pubblici	3	38	114
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere...)	1° corso CALC/EXCEL BASE	14	24	336
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere...)	2° corso CALC/EXCEL BASE	14	29	406
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere...)	3° corso CALC/EXCEL INTERMEDIO	14	31	434
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere...)	4° corso CALC/EXCEL AVANZATO	14	18	252

Gli Enti che aderito con il proprio personale ad uno o più interventi formativi nell'ambito delle aree tematiche sopra specificate sono stati i seguenti:

- n. 44 Comuni;
- n.4 Unioni di Comuni;
- n. 1 Parco;
- n.1 Azienda Casa Emilia-Romagna Parma;
- n. 1 Destinazione Turistica Emilia;
- n.1 Autorità di Bacino distrettuale del fiume Po;
- n. 1 Parma Infrastrutture S.p.A.;

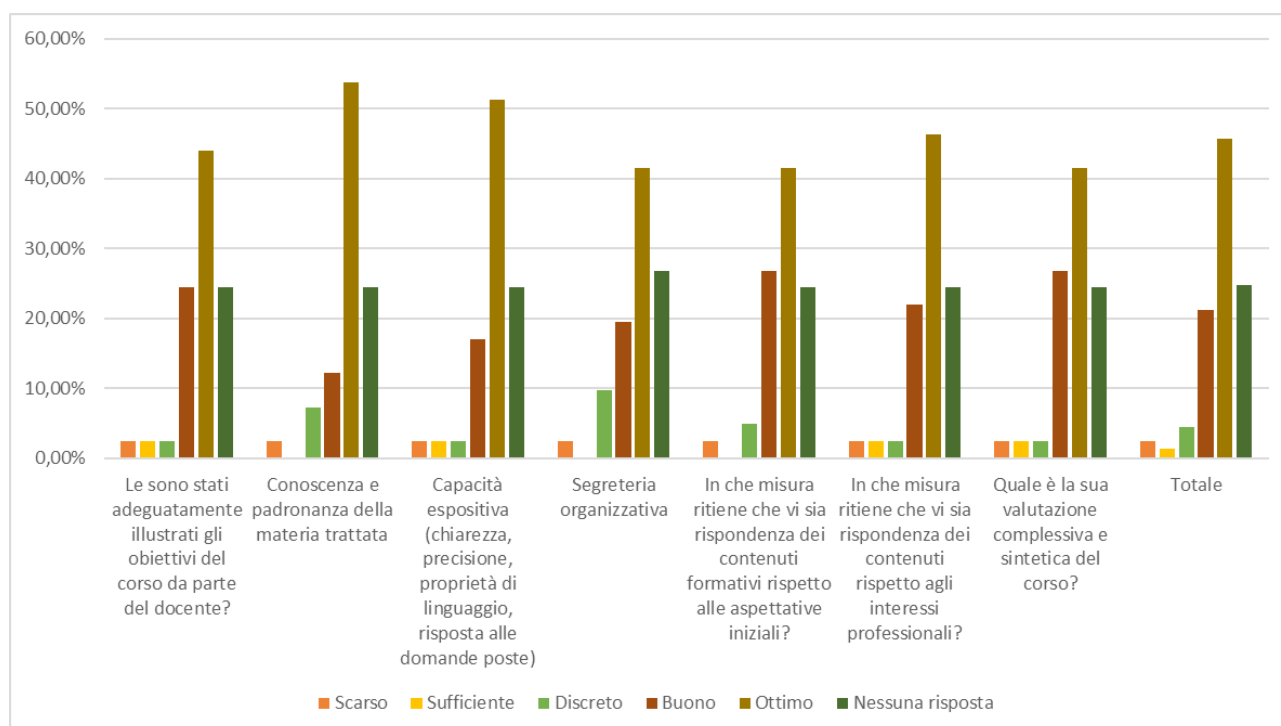
n.1 Azienda U.S.L. Di Parma;
n.1 Azienda Ospedaliero - Universitaria di Parma.

LE INDAGINI PER MISURARE IL GRADIMENTO DELLA FORMAZIONE EROGATA

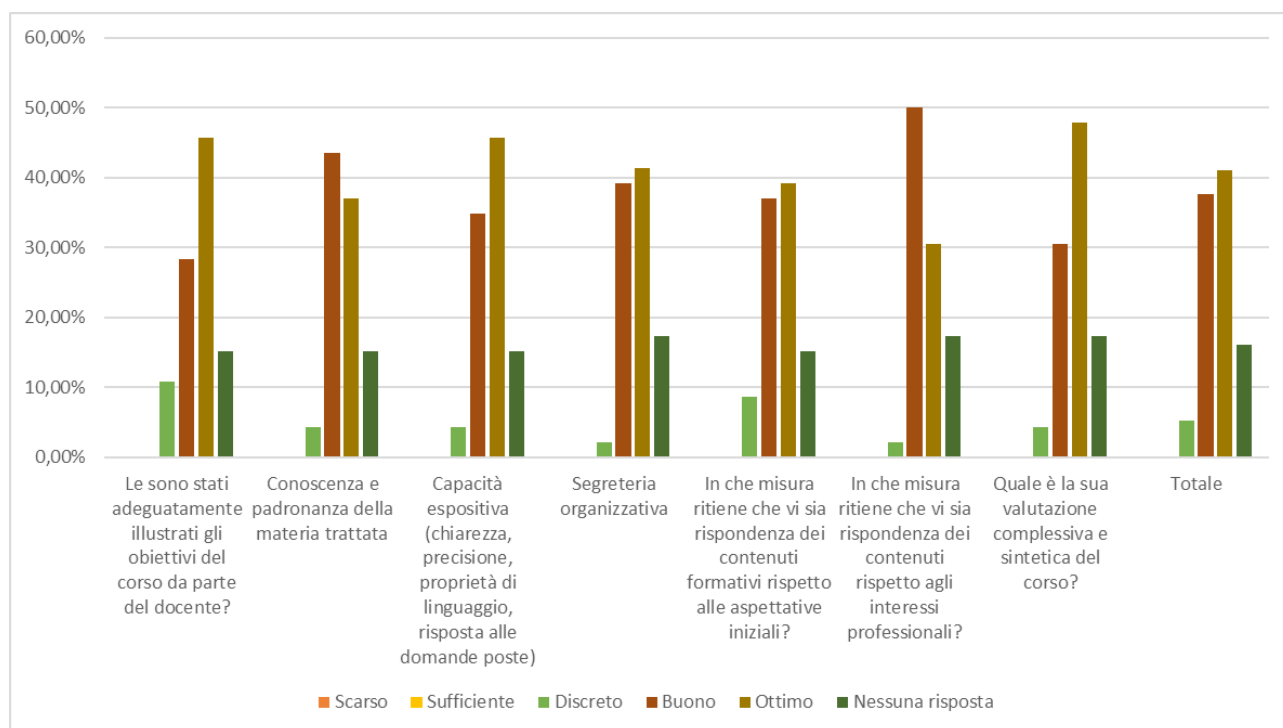
Indagine di gradimento dei corsi per il personale operante sulla rete viaria provinciale appartenente al settore viabilità.

Al fine di misurare il livello di soddisfazione dell'utenza rispetto alla formazione offerta, la Provincia ha distribuito un questionario di gradimento, anonimo, che ha dato i risultati seguenti, che sono suddivisi per Area Tematica nelle seguenti tabelle.

Risultati dell'indagine riferita al corso di formazione professionale, organizzato dalla Provincia di Parma con Università di Parma, Dipartimento di Ingegneria e Architettura, articolato in tre principali argomenti, così titolati **“Caratteristiche meccaniche e strutturali dei corpi stradali, Segnaletica verticale ed orizzontale e Dinamica sviluppo dei movimenti di versante.”**



Risultati dell'indagine riferita al corso di formazione professionale, organizzato dalla Provincia di Parma con professionista esterno, così titolato **“Responsabilità del personale impiegato nella vigilanza e manutenzione delle strade.”**



Indagine di gradimento dei corsi per il personale dei Comuni, Unioni di Comuni, Parchi ed Enti del territorio provinciale.

Esiti indagini di customer satisfaction corsi su Appalti e Appalti e Contratti pubblici, inclusione e accessibilità.

Di seguito si riportano i risultati sintetici delle indagini di soddisfazione dell'utenza dei corsi di formazione realizzati in relazione alle sette domande riportate nei rispettivi grafici sottoriportati.

1) Risultati aggregati dell'Area Tematica Appalti e Contratti Pubblici, dell'indagine riferita ai corsi di formazione professionale, organizzati con professionisti esterni, sui seguenti argomenti :

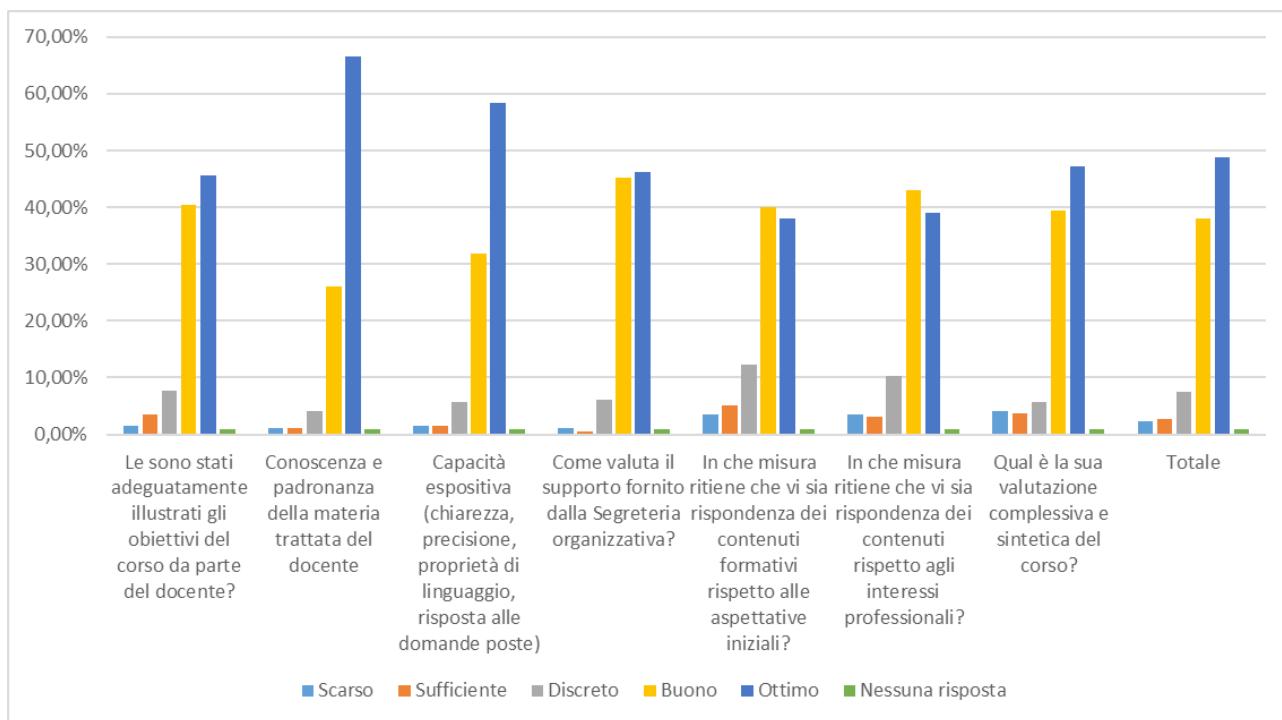
- ***“La Piattaforma sui contratti pubblici dell'ANAC”*** data evento 18 gennaio 2024

- ***“La Digitalizzazione dei Contratti pubblici”*** data evento 25 gennaio 2024

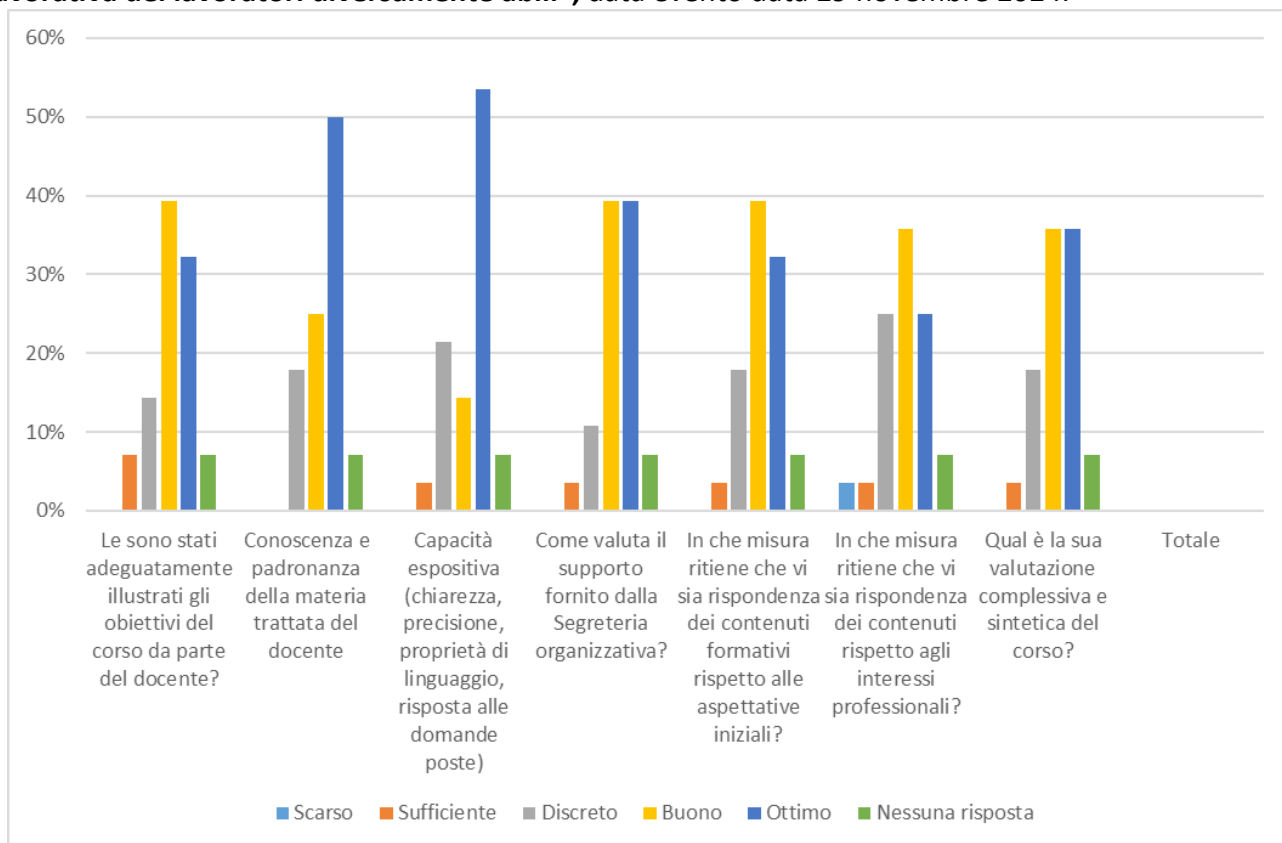
- ***“Il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico 2.0 e il Documento Unico di Gara Europeo”*** data evento 13 giugno 2024

- ***“Il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico 2.0 e la verifica dei requisiti: le nuove funzionalità del fascicolo dell'operatore economico alla luce delle ulteriori modifiche integrazione ed innovazioni introdotte a seguito delle prime esperienze operative”*** data evento 22 novembre 2024.

Provincia di Parma – PIANO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027



2) Risultati dell'indagine riferita al corso di formazione professionale, organizzato con UPEL Milano, sull'argomento così titolato **“Dall'accessibilità nella Pubblica Amministrazione all'inclusione lavorativa dei lavoratori diversamente abili”**, data evento data 29 novembre 2024.



Su queste basi è stata programmata la formazione per il triennio 2024 – 2026 che segue.

IL PIANO FORMATIVO 2025 – 2027

Introduzione

Per la Provincia di Parma **la formazione e l'aggiornamento del personale** svolgono un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, rappresentano quindi **leva per il recupero del valore pubblico del lavoro nella pubblica amministrazione**, in quanto variabili determinanti dell'organizzazione del lavoro a sostegno di una efficace politica di sviluppo delle risorse umane e stimolo alla motivazione, alla crescita e all'innovazione e al miglioramento continuo del benessere organizzativo.

Negli ultimi anni il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza strategica sempre maggiore quale strumento che accompagna la crescita delle Pubbliche Amministrazioni nell'esigenza progressiva di dotarsi di personale sempre più preparato in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide.

Lo sviluppo delle competenze rappresenta, altresì, insieme alla digitalizzazione, al reclutamento e alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021.

Il Ministro e il Dipartimento della Funzione Pubblica hanno in più occasioni sottolineato la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita ed il "successo" delle Amministrazioni pubbliche. A tal proposito si richiamano le Direttive del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo e del 28 novembre 2023. Il 16 gennaio 2025 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha adottato la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, documento che si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo soprarichiamati e che definisce i principi, obiettivi e strumenti da adottare per la valorizzazione delle persone e la produzione di valore pubblico attraverso la formazione.

Il presente piano della formazione quindi viene impostato nel pieno rispetto delle direttive del Ministro e rappresenta il documento formale, di autorizzazione e programmatico per il triennio, che, tenuto conto dei fabbisogni e dei fini formativi, individua gli obiettivi e definisce le iniziative formative utili a realizzarli in coerenza con le evoluzioni del contesto, oltre a rispondere alle indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico.

Delle linee generali di riferimento per la pianificazione della formazione triennio 2025 – 2027 in data 20 dicembre 2024 è stata data informazione alle Organizzazioni Sindacali ai sensi degli articoli 4 e 5 del CCNL 16/11/2022 e degli articoli 4, 5 e 34 del CCNL 16/07/2024, e al Comitato Unico di Garanzia, quest'ultimo ha espresso il proprio parere favorevole rilevando la coerenza delle linee generali definite con quanto previsto nel Piano delle Azioni Positive.

Con la programmazione della formazione e dello sviluppo delle competenze e della capacità delle persone, la Provincia di Parma intende dotarsi di uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane, ponendosi tali prerogative al centro del processo di rinnovamento dell'ente.

Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una

delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica, con il risultato che è compito del dirigente, nel gestire le persone assegnate, sostenerne lo sviluppo e la crescita professionale.

La Direttiva del Ministero per la PA del 16 gennaio prevede che “La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell’obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno”.

Il Piano Performance integrato nel presente PIAO contiene quindi gli obiettivi specifici per i dirigenti per la promozione della formazione del personale assegnato.

Principi

La progettazione dei servizi di formazione dell’Ente si ispira ai seguenti principi:

- **Valorizzazione del personale e miglioramento della qualità dei servizi** - la formazione svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni, e rappresenta, al contempo, un diritto e un dovere del dipendente.
- **Sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali** - i percorsi formativi devono essere volti all’aggiornamento e allo sviluppo delle competenze trasversali e tecnico-professionali necessarie per la realizzazione delle progettualità dell’Ente.
- **Continuità** – attraverso la formazione l’Ente vuole assicurare un costante adeguamento e aggiornamento delle competenze professionali dei dipendenti. In tal modo intende favorire il passaggio ad una maggior responsabilizzazione dei dipendenti sui risultati ed incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione.
- **Pari opportunità** - l’amministrazione individua i dipendenti per la partecipazione ai corsi sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione.
- **Coinvolgimento del personale** - il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti.
- **Efficacia** – la formazione deve essere monitorata sia attraverso la partecipazione dei dipendenti sopra descritta sia verificando l’impatto sul lavoro.
- **Condivisione** – attenzione verso le esigenze formative segnalate dai responsabili dei Servizi/Uffici al fine di garantire un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica e tra l’aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale.

Modalità organizzative

La formazione viene organizzata prevalentemente a distanza e, nel caso di necessità specifiche o modalità proposte dagli enti di formazione, in presenza, assicurando il rispetto delle norme vigenti.

Il principale canale formativo sarà rappresentato dalla piattaforma del Ministero della Pubblica Amministrazione Syllabus, al quale la Provincia di Parma, Servizio Politiche del Personale – Organizzazione, ha già aderito dall'anno 2023, mediante registrazione e abilitazione di tutto il personale con l'attribuzione di formazione obbligatoria sulle competenze digitali e altra formazione specifica su indicazione dei dirigenti di riferimento.

L'ente potrà ricorrere anche alla formazione offerta da SNA e Formez PA, che mettono a disposizione delle amministrazioni pubbliche, sugli ambiti di competenza per i quali sono disponibili corsi Syllabus, percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di livello avanzato e/o specialistiche.

Nel caso in cui vengano dai dirigenti rilevati fabbisogni formativi su tematiche specifiche l'ente potrà:

- a) accedere ai finanziamenti del PNRR messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica per attuazione di percorsi formativi specifici;
- b) avvalersi dei corsi di formazione erogati dalla SNA,
- c) promuovere iscrizione a condizioni agevolate dei propri dipendenti a offerte formative delle Università aderenti all'iniziativa "PA 110 E LODE";
- d) utilizzare altre risorse dedicate e/o proprie risorse finanziarie per la realizzazione della formazione "in house", ricorrere all'offerta formative di mercato ovvero erogata dal sistema formativo pubblico.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i più idonei formatori in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi. In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

Il Piano Formativo rappresenta quindi documento di riferimento dei dirigenti articolato, nell'offerta di strumenti e tematiche di riferimento per la formazione, in modo da rendere pienamente attuabile il rispetto della previsione della nuova direttiva del 16 gennaio.

E' previsto infatti in capo ai dirigenti, l'obbligo di assegnare ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi della formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR.

I dirigenti opereranno per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorative e promuoveranno e monitoreranno la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati.

Contenuti del Piano

Il nucleo principale del Piano è rappresentato da **interventi formativi di carattere trasversale**, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi/uffici dell'Ente, nonché eventualmente il personale degli enti territoriali (Comuni, Unioni di Comuni, Comunità Montane, Enti Parchi, Società Partecipate e altri Organismi Pubblici che operano sul territorio provinciale) aderenti alle iniziative formative promosse dalla Provincia.

Le quattro principali direttive di sviluppo delle competenze osservate nel presente piano formativo sono:

- **la formazione per lo sviluppo delle competenze digitali**
- **la formazione sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne, l'inclusione e accessibilità,**
- la formazione specifica sull'utilizzo di **nuove tecnologie** quali **BIM**, per il personale tecnico, e **l'intelligenza artificiale**, per tutto il personale,
- **la formazione per la promozione del lavoro agile.**

Il legame con la strategia del PNRR è rinvenibile dalle "aree di competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR" riassunte dalla direttiva del Ministro della PA sopracitata:

COMPETENZE DI LEADERSHIP (Direttiva del Ministro per la PA del 28 nov 2023) e SOFT SKILLS (Decreti del Ministro per la PA 28 sett 2022 e 28 giu 2023)		
COMPETENZE per la TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	COMPETENZE per la TRANSIZIONE DIGITALE	COMPETENZE per la TRANSIZIONE ECOLOGICA
COMPETENZE relativa a principi e valori in materia di ETICA, INCLUSIONE, PARITA' DI GENERE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA, PRIVACY, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, TRASPARENZA E INTEGRITA'		

Alla data di emanazione della direttiva il piano della formazione, nella sua prima bozza, raccogliendo le esigenze rappresentate dal gruppo dirigente, in linea con le direttive ministeriali degli anni 2023 e 2024, conteneva già linee programmatiche che rientrano nei tre pilastri di cui sopra e vengono di seguito descritte.

Le principali direttrici formative per il triennio 2025-2027:

- **intelligenza artificiale** - percorsi mirati ad apprendere le opportunità e modalità di utilizzo;
- **informatica** - sull'utilizzo dei principali applicativi suddivisi in moduli per diversi livelli base, intermedio o avanzato;

- **formazione del progetto RiVa** – per il personale appartenente al gruppo di lavoro costituito e successivamente esteso a tutto il personale;
- formazione per il personale e per i responsabili per l'acquisizione e il rafforzamento delle competenze necessarie per la **gestione del lavoro agile** e la riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della **performance individuale**;
- percorsi formativi mirati all'approfondimento sulle **responsabilità degli operatori stradali** preposti al controllo ed alla manutenzione della **segnaletica, la conoscenza tecnica dei materiali** impiegati sulla rete stradale con particolare riferimento all'aggiornamento circa le nuove tecnologie, rivolti al personale operante su strada del Servizio Viabilità ed Infrastrutture;
- percorsi formativi individuati nel **Piano delle Azioni Positive** in materia di **parità di genere, inclusione e accessibilità**;
- formazione erogata dal Dipartimento della Funzione Pubblica per lo sviluppo delle competenze funzionali alla **transizione digitale, ecologica e amministrativa** promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, proposta ed erogata attraverso il portale "Syllabus";
- corsi obbligatori per il personale tecnico sulla **sicurezza nei cantieri** per il personale tecnico del Servizio Viabilità ed Infrastrutture;
- formazione obbligatoria in materia di **sicurezza sul lavoro** (prevista dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.) e in materia **anticorruzione** (prevista dal Piano Nazionale Anticorruzione);
- formazione **BIM** (Building Information Modelling) mirata ad acquisire le competenze necessarie per gestire commesse pubbliche con metodologia BIM;
- **formazione specifica PNRR – Regis** finalizzata ad approfondire le problematiche e le modalità di gestione e rendicontazione dei Fondi PNRR secondo le indicazioni fornite dal MEF e dall'entrata a regime del sistema REGIS;
- **corsi gratuiti a favore del personale dei Comuni e del personale interno della Provincia interessato**, in materie di comune interesse (appalti, personale, etc.....);
- formazione su diversificate materie di formazione generale e specifica del personale da fruire mediante la modalità **"piattaforma on-demand"**;
- **formazione mirata al nuovo personale in entrata** (neoassunti).

La programmazione dell'attività formativa tiene in considerazione gli esiti delle indagini di "customer satisfaction" realizzate su percorsi formativi delle annualità precedenti, quale strumento di orientamento della formazione in un'ottica di miglioramento delle competenze e conseguentemente dei servizi.

Si prevedono, inoltre, ulteriori modalità partecipative da parte dei dipendenti, anche attraverso interpellazioni o utilizzo di specifiche manifestazioni di interesse, nella programmazione ed attivazione di

specifiche attività formative quali corsi di formazione avanzata specifica e per autorizzazioni di partecipazione a master di diverso livello.

La Provincia prosegue, peraltro, nell'adesione ai corsi attivati dall'**INPS nell'ambito del programma Valore-PA**, gratuiti per le amministrazioni che si iscrivono a tale programma e nell'adesione a **corsi E-Learning** per funzionari degli enti locali organizzati dalla Prefettura.

Sono previste, infine, le iniziative di **formazione specifica** organizzate da diversi enti formativi, **individuare di volta in volta dai Dirigenti**, coordinate e sotto la valutazione del Segretario Generale, volte al costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse specialistico, in relazione all'esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

La Formazione 2025

Il PNRR e il Progetto RiVa

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha individuato, tra gli ambiti in grado di migliorare l'efficacia della formazione, la programmazione di reclutamento del personale secondo una gestione "per competenze", la proiezione nell'orizzonte di medio e lungo periodo della fisionomia propria dell'Amministrazione, definendone i contorni in termini di competenze necessarie per rispondere efficacemente alle istanze dei cittadini e del mondo produttivo, e la necessità di adeguare i sistemi di gestione delle risorse umane con strumenti in grado di tenere alta la motivazione dei dipendenti e di valorizzarne efficacemente l'apporto.

Partendo da queste considerazioni la Provincia di Parma ha aderito alla sperimentazione avviata dal Progetto RiVa per "La gestione strategica delle **Risorse** umane per creare **Valore** pubblico" (Next Generation EU del PNRR) del Dipartimento della Funzione Pubblica, di cui FormezPA è ente attuatore, volto alla sperimentazione ed implementazione di un processo di programmazione e gestione strategica valido per tutte le PPAA.

Partecipando al progetto **RiVa** la Provincia di Parma intende rafforzare le proprie competenze e capacità dell'organizzazione, sviluppando consapevolezza del processo di cambiamento che, attraverso una riscrittura dei profili e dei ruoli, metterà a disposizione un ventaglio di strumenti tra i quali il *tool* "Dizionario delle competenze tecnico professionali e comportamentali" che potrà fungere da valido strumento guida per la progettazione e la programmazione della formazione del personale.

La partecipazione al progetto RiVa, peraltro, costituisce oggetto di un obiettivo trasversale ai Servizi presente nel Piano della Performance 2025-2027 in corso di adozione.

La formazione Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica

La Provincia di Parma ha aderito alla piattaforma Syllabus, il portale della formazione dedicato a tutte le persone che lavorano nella PA, realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica con la collaborazione del partner tecnologico Sogei e finanziato da Next Generation EU.

A completamento della formazione sulle competenze digitali presente sul Syllabus resa obbligatoria dalla direttiva emanata dal ministro della PA nel 2023, nel 2025 è prevista per tutto il personale la formazione sulle competenze digitali, rispettando la percentuale minima del 20% prevista dal Ministro. Negli anni precedenti l'Ente ha rispettato la formazione di almeno il 25% del personale nel 2024 e di almeno il 30% nel 2023.

La piattaforma Syllabus offre anche altri percorsi di formazione in diverse materie di interesse dei dipendenti pubblici, quali la transizione ecologica e amministrativa, la contrattualistica pubblica, le soft skills, intelligenza artificiale ecc. alle quali i singoli Dirigenti potranno ammettere il proprio personale sulla base delle esigenze organizzative e formative via via individuate.

In osservanza della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, che forniva nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale, con riferimento a *formazione e capitale umano*, verranno previsti per il personale dirigenziale percorsi formativi volti a rafforzare le competenze trasversali o soft skills e relative alla valutazione della performance e, anche a seguito di confronto con il personale assegnato, piani formativi individuali per il personale assegnato su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale.

Formazione specifica Stazione Unica Appaltante (SUA)

Anche per il 2025 si conferma l'attivazione da parte della SUA e con il supporto tecnico organizzativo dell'Ufficio Organizzazione e controlli di percorsi di formazione specifici per il personale della stazione unica appaltante e per tutti gli operatori impegnati a diverso titolo della gestione degli acquisti.

La formazione viene finanziata con gli introiti derivanti dall'attività di affidamento della SUA per conto degli enti e dei soggetti privati che chiedono il supporto della stessa ed è diretta al personale della provincia ed al personale dei comuni e degli altri enti operanti sul territorio.

Come in passato la formazione sarà:

1. in parte diretta a garantire la conoscenza degli strumenti operativi e delle piattaforme di negoziazione a tutto il personale ed persegue la duplice finalità di:
 - a. garantire l'acquisizione delle conoscenze di base sia normative che tecnico operative al personale neo assunto;
 - b. garantire l'aggiornamento sia normativo che tecnico operativo del personale che già opera nell'ambito

2. In parte diretta al personale della SUA e delle CUC convenzionate e deve garantire un elevato grado di approfondimento delle principali tematiche legate all'azione di affidamento dei contratti pubblici

Per l'anno 2025 si prevede di operare in ordine a:

1. Acquisizione delle conoscenze operative in materia di funzionamento delle piattaforme di negoziazione;
2. Acquisizione delle conoscenze operative in materia di funzionamento del Fascicolo dell'Operatore Economico;
3. Strumenti di controllo e verifica dell'operatore economico.
4. Approfondimenti in materia di affidamento alla luce della giurisprudenza più recente e delle novità conseguenti all'approvazione del decreto correttivo.
5. Migliorare l'impatto operativo sulla materia della progettazione e dell'affidamento dei principi di sostenibilità ambientale e sociale con focus in particolare sul ruolo della Contrattazione Collettiva nazionale e locale e sulle tematiche della circolarità.

Formazione specifica trasversale

La formazione specifica trasversale riguarda azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale. Le azioni formative previste per il triennio sono riportate di seguito:

Area di competenze	Obbligatorietà	Destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore	Risorse attivabili	Tempi di erogazione
Informatica, utilizzo dei principali applicativi di gestione del lavoro	NO	Tutto il personale, e personale dei comuni ed enti territoriali	Webinar	48	Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	Aprile - Settembre
Performance individuale per il miglioramento dei processi di sviluppo e di trasformazione	NO	Tutto il personale, e personale dei comuni ed enti territoriali	Webinar	12	Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	Aprile - Settembre
Segnaletica stradale relativamente agli oneri e doveri degli enti gestori della strada	SI	Personale del Servizio Viabilità addetto alla custodia e manutenzione della rete viaria della Provincia.	In presenza	6	Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	Giugno - Dicembre
Conoscenza tecnica dei materiali impiegati sulla rete stradale	SI	Personale del Servizio Viabilità addetto alla custodia e manutenzione della rete viaria della Provincia.	In presenza	6	Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	Giugno - Dicembre
Transizione amministrativa - Contratti e Appalti	NO	Personale impegnato su contratti e appalti, personale della Stazione Unica Appaltante, nuovi assunti impiegati in tali funzioni, e personale dei comuni ed enti territoriali	Webinar	20	Syllabus/Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	Febbraio - Dicembre
Principi e valori della PA - Anticorruzione, trasparenza, legalità	SI	Tutto il personale compreso neoassunti	Webinar/ presenza	20	Syllabus/Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	
Materie di interesse generale per la Pubblica Amministrazione	NO	Tutto il personale e formazione mirata al nuovo personale in entrata	Webinar/ presenza	20	Syllabus/Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	Febbraio - Dicembre

Provincia di Parma – PIANO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Principi e valori della PA -Benessere Organizzativo e parità di genere, accesso e inclusione (Cultura del rispetto – riforma Mentis)	SI	Tutto il personale compresi neoassunti, e personale dei comuni ed enti territoriali	Webinar	12	Syllabus	Febbraio - Settembre
Transizione digitale - Competenze digitali per la PA	SI	Tutto il personale compresi neoassunti	Webinar	20	Syllabus	Febbraio - Settembre
Transizione digitale - Cybersicurezza	SI	Tutto il personale compresi neoassunti	Webinar/ presenza	20	Syllabus/Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	Febbraio - Settembre
Transizione digitale - Intelligenza Artificiale	NO	Tutto il personale compresi neoassunti	Webinar/ presenza	4	Syllabus/Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	Febbraio - Settembre
Transizione digitale: formazione specialistica di base su tecnologia BIM	NO	Il personale individuato dal Dirigente di riferimento	Webinar/ presenza	20	Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	Gennaio - Dicembre
Rendicontazione PNRR - Regis	NO	Il personale individuato dal Dirigente di riferimento	Webinar/ presenza	4	Syllabus/Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	Febbraio - Settembre
Transizione ecologica – Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile	NO	Il personale individuato dal Dirigente di riferimento	Webinar	4	Syllabus	Febbraio - Dicembre
Transizione Amministrativa – Sviluppare le soft skills	NO	Tutto il personale compresi neoassunti	Webinar	10	Syllabus	Febbraio - Dicembre
Formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008) e s.m.i.	SI	Tutto il personale compresi neoassunti	Presenza	10	Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	Gennaio - Dicembre
Politiche e Gestione del personale	NO	Personale dei Servizi Politiche e Gestione del Personale, e personale dei comuni ed enti territoriali	Webinar	4	Syllabus/Proprie con ricorso ad Ente erogatore esterno	Aprile - Dicembre
Gestione Strategica delle Risorse umane, progetto Ri.Va.	SI	Personale facente parte del gruppo di lavoro per lo sviluppo del Progetto Ri.Va.	Webinar	40 giornate training in the job	Ministero della Funzione Pubblica (PNRR-Formez)	Gennaio - Dicembre

Nota: il numero di ore e i periodi sono indicativi

Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione

La legge n. 190/2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”, individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione.

Un’adeguata formazione riduce il rischio che l’azione illecita possa essere compiuta in modo inconsapevole e consente l’acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più alto rischio di corruzione.

Attività programmate

Nell’ambito delle **attività di carattere generale**, la formazione specifica del personale direttamente operante nell’ambito della prevenzione della corruzione è garantita attraverso la partecipazione ad interventi formativi di aggiornamento, anche attraverso i canali di formazione gratuita.

Si prevede inoltre di programmare una attività formativa specifica successivamente all’approvazione del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione i cui contenuti saranno definiti in coerenza con le indicazioni di questo ultimo.

Per quanto riguarda le **attività a livello specifico**, in continuità con quanto realizzato lo scorso anno, si prevedono giornate di formazione destinate:

- a tutti i dipendenti (anche dei Comuni) in materia di e-procurement;
- al personale della SUA (e delle CUC aderenti alla specifica Convenzione) in particolare, in riferimento al nuovo Codice dei Contratti.

Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro. D. Lgs. 81/2008 e s.m.i..

Il **Servizio Prevenzione Protezione**, nell’ambito del miglioramento continuo delle condizioni di **sicurezza sul lavoro**, ha organizzato sessioni di **formazione obbligatoria**, prevista dal D.Lgs 81/2008 e s.m.i..

Si tratta di cicli completi di: formazione iniziale (parte generale e specifica) e aggiornamento per lavoratori a medio ed alto rischio in materia salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; formazione dei Preposti per la sicurezza; formazione sicurezza per addetti alla segnaletica stradale; addestramento uso DPI e attrezzature; aggiornamento formazione RLS; formazione iniziale e aggiornamento addetti alle emergenze e primo soccorso.

I lavoratori e le lavoratrici saranno suddivisi in gruppi.

I corsi di formazione si svolgeranno mediante il ricorso ad enti o soggetti di formazione esterni, utilizzando una modalità mista, ovvero in presenza e da remoto in conformità alla vigente normativa."

Formazione gratuita rivolta ai comuni

Nell’ambito della funzione di assistenza tecnica ed amministrativa agli enti locali, la Provincia intende proseguire nell’organizzazione di corsi di formazione gratuiti a favore del personale dei comuni, unioni di comuni, enti del territorio, Società Partecipate e altri Organismi Pubblici che operano sul territorio provinciale, proponendo ai sindaci e presidenti/responsabili degli enti/società partecipate/altri organismi del territorio, a titolo di esempio ma da definire previo sondaggio:

- 1) un corso in materia di anticorruzione/appalti e/o PNRR o altra materia di comune interesse;
- 2) un corso in materia di organizzazione e/o gestione del personale, piano integrato delle attività ed organizzazione e/o nuovo contratto nazionale comparto enti locali o altra materia di comune interesse.

Ai corsi è prevista la partecipazione di tutti i dipendenti della Provincia interessati. Nelle edizioni passate si è riscontrato soddisfacente ed ampio coinvolgimento del personale interno a queste iniziative.

Formazione specifica

La formazione specifica riguarda interventi formativi di aggiornamento e approfondimento mirati al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree di intervento della Provincia.

Pertanto nel corso dell'anno saranno realizzati, compatibilmente con le risorse disponibili, interventi formativi e di aggiornamento a domanda dei Dirigenti, ove emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative, afferenti a determinate materie.

Relativamente ai "Master" l'Amministrazione, in via prioritaria, definirà il fabbisogno di attività formative a livello di Master sulla base delle indicazioni di ANAC finalizzate alla qualificazione,

Formazione mirata al nuovo personale in entrata (neoassunti)

La formazione rivolta ai dipendenti neoassunti ha una importanza determinante, perché è in questa fase che il dipendente apprende le conoscenze, le competenze e i valori necessari per integrarsi nell'Ente, massimizzando non solo il proprio contributo professionale, ma anche il proprio coinvolgimento al clima lavorativo ed il senso di appartenenza all'organizzazione.

Risorse per la Formazione

Gli stanziamenti di Bilancio per gli anni 2025-2026 e 2027, sono pari ad Euro 60.000,00 annui, suscettibili di successivi adeguamenti in risposta ad eventuali ulteriori o diverse esigenze e disponibilità di bilancio.

Sono altresì previsti annualmente:

- Euro 15.000,00 per finanziare il Piano di formazione permanente della Stazione Unica Appaltante
- Euro 35.000,00 per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro di tutto il personale
- Euro 5.000,00 per la formazione del personale dell'Ufficio Gestione del Personale – Selezioni Uniche.

Monitoraggio

Il Servizio “Politiche del Personale - Organizzazione - Controllo Strategico e di Gestione - Progetto Province e Comuni” cura la predisposizione degli atti con i relativi impegni di spesa, annota le giornate e le ore di effettiva partecipazione; raccoglie inoltre gli attestati di partecipazione ai corsi organizzati dall’ufficio, al medesimo Servizio è affidata inoltre la rendicontazione periodica e annuale delle iniziative formative realizzate e dei costi sostenuti.

Impatto sul lavoro

Al termine dei corsi organizzati dall’Ente, al fine di valutarne l’impatto sul lavoro, ai partecipanti viene somministrato il questionario di gradimento, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- giudizio sui contenuti;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull’organizzazione del corso e sul formatore.