OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

DIRIGENTE/ELEVATA QUALIFICAZIONE	SETTORE/SERVIZIO/AREA	ALTRI SETTORE/SERVIZIO/AREA COINVOLTI
Segretario Comunale	Serv. Risorse Umane e Organizzazione	

OBJ Strategico DUP		Missione	**01**
OBJ Operativo DUP		Programma	**10**
Titolo Obiettivo:	**PIANO DI FORMAZIONE: LE COMPETENZE TRASVERSALI**		

Descrizione Obiettivo:

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.
L'Art. 55 "Destinatari e processi della formazione" del CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, stabilisce che "Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali".
Questo riprende quanto introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che definisce che le amministrazioni pubbliche hanno oggi la possibilità di riqualificare i processi di programmazione dell'attività formativa nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.
Questo percorso viene ulteriormente rafforzato dalla Direttiva del 24 marzo 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", nella quale vengono fornite indicazioni metodologiche ed operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.
In questo contesto l'Ente si pone l'obiettivo di approvare e applicare un innovativo Piano della Formazione per favorire la crescita dei suoi dipendenti in linea con il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione che, accanto alla formazione obbligatoria e alla formazione specifica introduca lo sviluppo delle competenze trasversali, previa analisi e mappatura delle stesse, così come auspicato anche dalle Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale del 28 novembre 2023.Nel corso dell'anno 2024 si intendono sviluppare i progetti formativi pianificati già a partire dall'anno 2023 ed in particolare un progetto che coinvolgerà tutti i dipendenti dell'Ente e riguarderà il miglioramento del clima organizzativo e delle dinamiche relazionali interne sia di tipo orizzontale che verticale.

2024	2025	2026
X	X	

Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:

1	Individuazione delle priorità strategiche della formazione obbligatoria (legalità, privacy, sicurezza sul lavoro, competenze digitali, promozione della parità dei generi)	5	Stesura del piano formativo all'interno del PIAO
2	Definizione di specifici bisogni formativi manifestati dai vari responsabili di settore.	6	Attuazione del Piano formativo
3	Avvio del progetto sul clima organizzativo e dinamiche relazionali	7	
4	Prosecuzione della partecipazione ai progetti formativi Syllabus		

INDICATORI DI RISULTATO

Indici di Efficacia	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% dipendenti convolti nel piano di formazione (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente)	100%				
% dipendenti coinvolti nel piano di formazione specifico "Cambiamento organizzativo"	100%				
nr. ore di formazione su progetto "Cambiamento organizzativo"	50h				
n.eventi formativi organizzati	2/settore				
Indici di Efficacia Temporale	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% rispetto fasi e tempi	100%				
Indici di Efficienza	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% di attuazione del Piano Formativo	100%				
% rispetto budget stanziato per la formazione	100%				
Indici di Qualità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026

CRONOPROGRAMMA

FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												

4												
5												
6												

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
D	Repossi Chiara	

OBIETTIVO GESTIONALE INTERSETTORIALE

DIRIGENTE / PO	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI
Segretario Comunale	Serv. Risorse umane e organizzazione	

OBJ Strategico DUP		Missione	**01**
OBJ Operativo DUP		Programma	**02**
Titolo Obiettivo:	**Prevenzione della corruzione e trasparenza all'interno del Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO)**		
Descrizione Obiettivo:	L' Ente si propone di procedere all'aggiornamento delle strategie di prevenzione dei rischi corruttivi che, alla luce dei nuovi strumenti di programmazione, sono contenute nella sezione apposita del PIAO e perciò integrate nell'ambito di una programmazione triennale più ampia. Il fine ultimo è quello di contribuire, attraverso la prevenzione della corruzione, alla generazione e protezione del valore pubblico evitando il più possibile che i fenomeni corruttivi possano eroderlo. Una parte consistente dell'obiettivo sarà dedicata all'elaborazione della sezione del PIAO rigurdante l'anticorruzione e la trasparenza nell'ottica dell'integrazione con le altre sezioni. L'Ente, inoltre, porterà avanti l'attività di verifica della mappatura dei processi tenendo conto che, oltre ai processi ritenuti dal Comune a più alto rischio corruttivo, il mutato quadro normativo rende necessario una particolare attenzione ai processi che prevedono la gestione dei fondi europei e del PNRR opportunamente mappati. Delle misure individuate, sia generali che specifiche (con particolare attenzione al divieto di pantouflage), sarà opportunamente individuata la programmazione del monitoraggio di cui si darà applicazione durante l'anno come da indicazioni PNA 2022-2024. Al fine di coinvolgere tutti i dipendenti, l'Ente si avvarrà oltre che di momenti di confronto con il RPCT e la struttura di supporto, di corsi di formazione in presenza o in modalità FAD.		

	Tempi di realizzazione	2024	2025	2026
		x	x	x

Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:

1	Studio propedeutico per la stesura della sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026	6	Formazione generale dei dipendenti in materia di anticorruzione
2	Mappatura dei processi/aree a maggior rischio di corruzione, identificazione e valutazione del rischio, programmazione delle misure e del loro monitoraggio	7	Monitoraggio sull'attuazione delle misure di contrasto alla corruzione
3	Approvazione del PIAO 2024-2026	8	Aggiornamento del Codice di comportamento in base alle linee guida ANAC
4	Attuazione delle misure previste dalla sezione Rischi corruttivi del PIAO 2024-2026 relative all'anno corrente	9	Programmazione per anno 2025
5	Formazione specifica a PO/ Responsabili di Servizio in tema di prevenzione della corruzione		

INDICATORI DI RISULTATO

Indici di efficacia	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2024	2025
N. sezioni controllate	100%				
verifica e mappatura di processi/aree ad alto rischio corruttivo	100%				
% dipendenti formati (come da pianificazione)	100%				
N. momenti di confronto tra Responsabili di Settore/RPCT e dipendenti svolti nell'anno per la condivisione di contenuti in tema di Anticorruzione e Codice di Comportamento	4				
Integrazione con PIAO	Sì				

Indici di efficacia temporale	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2024	2025
% rispetto fasi e tempi	100%				
Svolgimento monitoraggio PTPCT	Sì				

Indici di efficienza economica	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2024	2025

Indici di qualità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2024	2025

CRONOPROGRAMMA

FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
4												
5												

6												
7												
8												
9												

VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA INTERMEDIA AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	
VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

PERSONALE DIRIGENZIALE E DEI LIVELLI COINVOLTI NELL'OBIETTIVO					
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione	Costo orario	% di tempo	Costo della risorsa
D	Repossi Chiara				
1	**COSTO DELLE RISORSE INTERNE**				

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE		
Tipologia	Descrizione	Costo
COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO		
COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO		**€ -**