

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

| DIRIGENTE/ELEVATA QUALIFICAZIONE | SETTORE/SERVIZIO/AREA | ALTRI SETTORE/SERVIZIO/AREA COINVOLTI | |
|----------------------------------|-----------------------|---------------------------------------|--|
| | | TUTTI | |

| | | | |
|--------------------|--|-----------|-----------|
| OBJ Strategico DUP | | Missione | 01 |
| OBJ Operativo DUP | | Programma | 10 |

| | | | |
|-------------------|---|--|--|
| Titolo Obiettivo: | PIANO DI FORMAZIONE: LE COMPETENZE TRASVERSALI | | |
|-------------------|---|--|--|

| | | | |
|------------------------|--|--|--|
| Descrizione Obiettivo: | <p>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.</p> <p>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. PER L'ESERCIZIO 2024 SI DISPONE UNA RIDETERMINAZIONE AUTOMATICA E PROPORZIONALE DEI VALORI PERCENTUALI ATTRIBUITI ALLE SINGOLE ATTIVITÀ DA SVOLGERSI PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO, AFFINCHÉ SE NE RICAVI UNA PERCENTUALE FISSA DEL 10% ATTIVABILE SECONDO IL PRINCIPIO "ATTIVITÀ COMPLETATA/NON COMPLETATA". QUEST'ULTIMA, PERTANTO, VERRÀ ATTRIBUITA PER L'ATTUAZIONE DELLE MISURE ANTICORRUTTIVE PREVISTE PER L'OBIETTIVO, SOLO NEL CASO IN CUI LE STESSE SIANO STATE EFFETTIVAMENTE CONTEMPLATE E CONSEGUENTEMENTE DISPOSTE NEL PIANO. IL MONITORAGGIO SI CONCLUDE CON L'ADOZIONE IN GIUNTA DELLA "RELAZIONE SULLE PERFORMANCE" AI SENSI DELL'ART. 10, COMMA 1, LETTERA B), DEL D. LGS. N. 150/2009, VALIDATA DAL NUCLEO/OIV.</p> | | |
|------------------------|--|--|--|

| | | | |
|---|--|---|--|
| 1 | Individuazione delle priorità strategiche della formazione obbligatoria (legalità, privacy, sicurezza sul lavoro, competenze digitali, promozione della parità dei generi) | 5 | Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale |
| 2 | Definizione del fabbisogno delle competenze tecniche | 6 | Attuazione del Piano formativo |
| 3 | Rilevazione del fabbisogno delle competenze trasversali | 7 | Definizione dei criteri per misurare le competenze acquisite nei percorsi formativi, anche ai fini della valutazione della performance individuale |
| 4 | Predisposizione del Piano Triennale della formazione e dei piani formativi individualizzati | | |

| | | | | | |
|--|-------|--|--|--|--|
| Grado di formazione per neo-assunti (n. percorsi formativi avviati/n. dipendenti neoassunti) | XX% | | | | |
| % collaboratori dell'Ente con Piani formativi individualizzati | 100% | | | | |
| Analisi delle competenze trasversali | SI/NO | | | | |
| Erogazione formazione competenze trasversali | SI/NO | | | | |

| CRONOPROGRAMMA | | | | | | | | | | | |
|----------------|---------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|---------|----------|----------|
| FASI E TEMPI | Gennaio | Marzo | Aprile | Maggio | Giugno | Luglio | Agosto | Settembre | Ottobre | Novembre | Dicembre |
| 1 | | | | | | | | | | | |

| PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO | | |
|------------------------------------|-----------------|------------------|
| Cat. | Cognome e Nome | % Partecipazione |
| E.Q. | RESTIVO ALESSIA | |
| E.Q. | REGE ELVIS | |
| E.Q. | DI MURRO PAOLO | |
| E.Q. | BERGESE ROSANNA | |
| | | |