

<p align="center"><b>Comune di Correzzana</b></p>	<p align="center"><b>SCHEDA OBIETTIVO</b></p> <p align="center"><b>Progetto n. 2/2025</b></p>	<p align="center"><b>Area/Settore</b> <b>Trasversale a tutti i Settori dell'Ente</b></p>	
<p><b>Titolo Progetto:</b> OBBLIGO FORMATIVO CIRCOLARE DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA GENNAIO 2025 E FORMAZIONE SPECIFICA IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE - TRASPARENZA - PRIVACY</p>			
<p><b>Descrizione del contenuto del progetto:</b></p> <p>1) Con riferimento alla sezione 3.3.4 "Formazione del personale" del PIAO 2025/2027, il presente obiettivo trasversale a tutti i Settori si propone di disciplinare l'obbligo formativo del personale dipendente e titolare di incarichi di Elevata Qualificazione nell'ambito delle direttive che seguono La formazione dovrà riguardare i cinque ambiti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. competenze di leadership e soft skill</li> <li>b. competenze per la transizione amministrativa</li> <li>c. competenze per la transizione digitale</li> <li>d. competenze per la transizione ecologica</li> <li>e. competenze relative a principi e valori della PA (etica, integrità e trasparenza, privacy, inclusione, salute e sicurezza)</li> </ol> <p>da fruire con le seguenti modalità:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. corsi erogati dalla piattaforma Syllabus, che ricopre il ruolo cardine di tutto il sistema</li> <li>2. corsi SNA</li> <li>3. corsi FORMEZ</li> <li>4. corsi predisposti dalle singole PA che concernono le loro funzioni caratteristiche o che approfondiscono quelli Syllabus-ENTI ON LINE</li> <li>5. corsi ulteriori, autoprodotti o offerti dal mercato (università, enti privati), SOLO SE in fase di pianificazione, non risulti presente un'offerta formativa sulla piattaforma Syllabus corrispondente per contenuti, livelli di padronanza o specializzazione e modalità didattica individuata. Nel caso del Comune di Correzzana si fa principalmente riferimento alla fruizione dei corsi della piattaforma ENTI ON LINE cui l'Ente è abbonato</li> </ol> <p>2) Formare tutti i dipendenti sulla gestione del rischio corruttivo, sull'adempimento delle misure di trasparenza e delle regole di comportamento all'interno dell'Ente al fine di promuovere il valore pubblico.</p> <p>Nell'ambito dell'obbligo formativo minimo pro-capite di 40 ore per ciascun dipendente, l'obiettivo si propone di destinare almeno il 30% dello stesso (12 ore) a tematiche relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anticorruzione, Trasparenza, Etica Pubblica, Codice di Comportamento Conflitti di interesse, Privacy</li> </ul>			
<p><b>Responsabile progetto:</b> SEGRETARIO COMUNALE</p>		<p><b>Personale coinvolto nell'attuazione del progetto e % di partecipazione:</b> TUTTO IL PERSONALE – 100 %</p>	
<p><b>Termine entro cui realizzare l'obiettivo: 31.12.2025</b></p>		<p><b>Risorse da utilizzare</b> (interne ed esterne) Piattaforme formative sopra specificate</p>	
<p><b>PIANO DI ATTIVITÀ</b></p>			
<p><b>Fasi</b></p>	<p><b>Tempi</b></p>	<p><b>Responsabile</b></p>	<p><b>Evaso in data</b></p>
<p>ANALISI DEL FABBISOGNO: rilevazione e analisi dei fabbisogni di formazione individuali e organizzativi e MONITORAGGIO dello stato di attuazione dell'obbligo</p>	<p>Durante tutto il corso dell'anno</p>	<p>Segretario Comunale</p>	

SEGNALAZIONE INIZIATIVE FORMATIVE	Durante tutto il corso dell'anno	Segretario Comunale Responsabili di Area	
FRUIZIONE FORMAZIONE	Durante tutto il corso dell'anno e fino al 31/12/2025	Segretario Comunale Responsabili di Area	

<b>INDICATORI</b>			
<b>Sistema di indicatori</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Modalità di rilevazione</b>
<b>Indicatore di efficacia (Ragg. Obiettivo)</b>	Partecipazione attiva del personale alle politiche di formazione proposte dal Segretario e/o dai Responsabili di Area o di propria iniziativa previa autorizzazione	Frequenza corsi per almeno 40 ore per ciascun dipendente di cui 12 in materia anticorruzione, trasparenza, Etica Pubblica, Codice di Comportamento Conflitti di interesse, Privacy	Trasmissione attestati all'ufficio personale e deposito nel fascicolo personale
<b>Indicatore di efficienza (Utilizzo risorse)</b>	Misurazione del gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"	Valutazione positiva all'esito di specifici corsi nei quali è prevista la verifica finale o mediante somministrazione di questionari da parte del Segretario comunale	
<b>Indicatore di prodotto</b>			