

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE N.16

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI										
		TUTTI										
OBJ Strategico DUP		Missione	01									
OBJ Operativo DUP		Programma	10									
Titolo Obiettivo:		PIANO DI FORMAZIONE										
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".</p> <p>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 e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel PIAO 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 mira a fornire indicazioni metodologiche e 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.</p> <p>In questo contesto l'Ente si pone l'obiettivo di approvare e applicare il Piano della Formazione per favorire la crescita dei suoi dipendenti in linea con il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Per l'esercizio 2025 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 anticorruptive 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>										
		Tempi di realizzazione	2025	2026	2027							
			X	X	X							
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:												
1	Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze digitali)	5	Definizione dei criteri per misurare le competenze acquisite nei percorsi formativi, anche ai fini della valutazione della performance individuale									
2	Specificazione formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale											
3	Predisposizione del Piano Triennale della formazione											
4	Attuazione del Piano formativo											
INDICATORI DI RISULTATO												
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027						
% dipendenti coinvolti nel piano di formazione (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente)		XX%										
grado di formazione per neo-assunti (n. percorsi formativi avviati/n. dipendenti neoassunti)		XX%										
n° ore di formazione obbligatoria		XXX										
n° ore di formazione specialistica		XXX										
n° ore di formazione su competenze trasversali		XXX										
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027						
Rispetto delle fasce dei tempi		100%										
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027						
% di attuazione del Piano Formativo		XXX%										
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027						
% crescita del personaleN (valutazione dell'Apicale)		XX%										
CRONOPROGRAMMA												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre

