

<b>Comune di Longi</b>				
<b>OBIETTIVO INTERSETTORIALE</b>				
<b>RESPONSABILE</b>	<b>AREA</b>	<b>COLLEGAMENTO CON LINEE STRATEGICHE</b>		
TUTTI	TUTTE			
<b>PERSONALE COINVOLTO</b>				
<b>FINALITA'</b>	<i>Miglioramento in termini di efficienza della gestione dei Servizi</i>			
<b>Titolo Obiettivo:</b>	<b>La Formazione dei dipendenti quale leva strategica per il potenziamento delle risorse umane</b>			
<b>Descrizione Obiettivo:</b>	<p>La formazione e il continuo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione e nel potenziamento delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione, come le più recenti disposizioni legislative e contrattuali confermano. Il trasversale proliferare degli interventi legislativi, infatti, impone una logica di continuo aggiornamento per poter far fronte, proficuamente, ai nuovi adempimenti richiesti alle amministrazioni pubbliche: favorendo, dunque, percorsi di formazione e crescita per garantire un livello qualitativo necessario per la struttura comunale (nei limiti, certo, di risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili). In questo contesto l'Ente, in armonia col vigente panorama legislativo, si pone l'obiettivo di approvare e applicare un Piano della Formazione (quale sezione, tra l'altro, del nuovo documento di programmazione, c.d. PIAO), per favorire la crescita dei suoi dipendenti in linea con il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione che, accanto alla formazione obbligatoria, incentiva la formazione specifica e lo sviluppo delle competenze trasversali, sia per dipendenti con funzioni dirigenziali che non, così come indicato nelle varie circolari/direttive di settore</p>			
<b>DESCRIZIONE DELLE FASI DI ATTUAZIONE</b>				
1	Individuazione delle priorità strategiche della formazione obbligatoria	4	Formazione del personale	
2	Definizione del fabbisogno delle competenze generali e specifiche	5	Attuazione del piano formativo	
3	Predisposizione del Piano Triennale della formazione			
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>				
<b>Indici di Quantità</b>		<b>ATTESO</b>	<b>RAGGIUNTO</b>	<b>Scost.</b>
N. ore di formazione per ciascun dipendente (ulteriori rispetto alla formazione obbligatoria)		24 ore		
<b>Indici di Tempo</b>		<b>ATTESO</b>	<b>RAGGIUNTO</b>	<b>Scost.</b>
Realizzazione complessiva delle attività		dic-25		
<b>Indici di Costo</b>		<b>ATTESO</b>	<b>RAGGIUNTO</b>	<b>Scost.</b>
<b>Indici di Qualità</b>		<b>ATTESO</b>	<b>RAGGIUNTO</b>	<b>Scost.</b>
Favorire la formazione dei dipendenti quale leva strategica per il potenziamento delle risorse umane		100%		