

COMUNE DI BARCELLONA POZZO DI GOTTO

OBIETTIVO 2021/2022

DIRIGENTI		Settori		
TUTTI		TUTTI		
FINALITA'				
Titolo Obiettivo				
descrizione obiettivo strategico		la P.A. deve avviare un generale processo di trasformazione e modernizzazione con lo scopo di migliorare la soddisfazione degli utenti rispetto ai servizi erogati, in un'ottica di miglioramento delle performance; con il termine "customer satisfaction" si indica generalmente un articolato processo volto a rilevare il grado di soddisfazione di un utente nell'ottica del miglioramento del servizio/ prodotto offerto; - rilevare la "customer satisfaction" per un Ente pubblico significa attivare un orientamento verso l'utente e un orientamento verso il miglioramento della qualità dei servizi/ prodotti. Occorre monitorare la percezione e la soddisfazione dei cittadini rispetto ai servizi resi dagli uffici comunali attraverso questionari di gradimento dei servizi e che tali questionari assumono un valore di informazione significativa volta a porre in essere possibili azioni ed interventi di miglioramento della qualità dei servizi dell'Ente. Nell'anno 2022 i dirigenti attivano le fasi secondo la tempistica indicata		
Descrizione delle fasi di attuazione:				
1	predisposizione 6 questionari	6		
2	distribuzione questionari	7		
3	raccolta dei questionari ed elaborazione informazioni	8		
4	Valutazione risultati ed elaborazione correttivi	9		
5		10		
INDICI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
numero questionari da predisporre		6		
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
1 e 2 fase		31/12/2021		
3 fase		31/10/2022		
4 fase		30/11/2022		
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

COMUNE DI BARCELLONA POZZO DI GOTTO

OBIETTIVO 2022

DIRIGENTI	Settori
TUTTI	TUTTI

FINALITA'

Titolo Obiettivo

descrizione obiettivo strategico

La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

Per gestire il cambiamento e garantire qualità dei servizi, occorre focalizzare l'attenzione sulla conoscenza e sulle competenze. Si deve, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui. L'obiettivo è promuovere la realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e la programmazione delle attività formative, per assicurare il diritto individuale alla formazione permanente in coerenza con gli obiettivi istituzionali delle singole amministrazioni.

Ogni dirigente, con il supporto delle posizioni organizzative, coinvolgerà i propri dipendenti attivando prioritariamente per ognuna delle due annualità i percorsi formativi, per le attività più esposte al rischio corruzione, previsti dalla L. n.190/12 che costituiscono un obbligo per tutte le Pubbliche Amministrazioni, I Dirigenti di settore sono infatti coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza, nomina dei referenti della formazione

I Dipendenti sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede un approfondimento percorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali e ove possibile la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite

Descrizione delle fasi di attuazione:

1	rilevazione dei fabbisogni formativi e individuazione dei dipendenti	6
2	attivazione dei corsi anche on line con priorità per piattaforme a titolo gratuito ed elaborazione ove richiesto dei questionari di gradimento e valutazione delle conoscenze	7
3		8
4		9
5		10

INDICI DI RISULTATO

Indici di Quantità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
per la formazione obbligatoria anticorruzione numero dipendenti del settore convocati/ numero dipendenti partecipanti	almeno il 60% dei dipendenti convocati		
per la formazione di settore numero dipendenti del settore convocati/ numero dipendenti partecipanti/	almeno il 30% dei dipendenti convocati		
Indici di Tempo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
1	30/11/2022		
2	31/12/2022		
Indici di Costo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

