

S		DATA:	14/01/2014
PIANO TRIENNALE TRASPARENZA 2013-2015	AZIONE 10 - Formazione sulla trasparenza e l'integrità		
OBIETTIVI DEL PROGETTO:	Supportare la crescita culturale in materia di trasparenza e integrità, sulla quale poi costruire, negli anni successivi, azioni più specifiche e riferite a particolari categorie di cittadini, che possano così contribuire a meglio definire gli obiettivi di performance dell'ente e		
UTENTI E BISOGNI DA SODDISFARE:	Garantire la correttezza dell'azione amministrativa e favorire la partecipazione		
INDICATORI:	Piano di formazione per dirigenti e responsabili	VALORI ATTESI:	30/06/2013
	Piano di formazione/informazione per altre figure professionali		31/12/2013
	Piani di formazioni settoriali o specifici per area o gruppi di dipendenti da replicare annualmente nel 2014 e nel 2015		31/12/2014 e 31/12/2015
ATTIVITA' PROGRAMMATE:		CALENDARIO:	
		Realizzazione	
e informazione sui temi della trasparenza e integrità		31/05/2013	fatto entro i termini
Predisposizione di un piano di formazione che riguardi in prima battuta dirigenti e responsabili		30/06/2013	Entro i termini sono state individuate le iniziative di formazione a cui far partecipare i dirigenti e i responsabili, nonché i referenti per la trasparenza e anticorruzione
Realizzazione del primo piano di formazione/informazione		31/12/2013	Sono state realizzate tutte le iniziative previste: 3 mezza giornate su amministrazione aperta e trasparenza per dirigenti, PO, funzionari e istruttori direttivi. 3 mezza giornate a tema per l'anticorruzione: 1 per la gestione del territorio, 1 lavori pubblici e 1 per ufficio controlli interni e altri settori. Totale persone coinvolte n. 173
Individuazione del personale da coinvolgere in un secondo piano di formazione, anche di tipo capillare e/o settoriale, ipotizzando anche il ricorso a professionalità interne già formate in occasione del precedente piano di formazione		30/04/2014	

Predisposizione di un piano di formazione/informazione di tipo settoriale o specifico, anche con ricorso a professionalità interne	30/12/2014
Individuazione del personale da coinvolgere in un secondo piano di formazione, anche di tipo capillare e/o settoriale, ipotizzando anche il ricorso a professionalità interne già formate in occasione del precedente piano di formazione	30/04/2015
Predisposizione di un piano di formazione/informazione di tipo settoriale o specifico, anche con ricorso a professionalità interne	30/12/2015

PERSONALE

Responsabile dell'Azione	D'ARRIGO ANTONIO
---------------------------------	-------------------------

Personale coinvolto:

nome	settore	categoria	Coefficiente del contributo al risultato atteso (vedi legenda)
Anzaldi Maurizio	Segreteria Generale 6 - Controlli Interni	D3	1
Bensi Silvia	Area 3 - Risorse Umane e Organizzazione	D3	0,5
Cotzia Maria Laura	Area 3 - Risorse Umane e Organizzazione	D	0,7

CONTESTO

Cambiamenti del contesto socio-economico e dei comportamenti dell'utenza:	I cittadini sono sempre più sensibili alla correttezza dell'azione amministrativa. Le norme recenti riprendono la necessità di poter conoscere in maniera dettagliata e approfondita tutti gli aspetti della vita dell'ente e di accertarsi della bontà dell'utilizzo delle risorse economico finanziarie da parte dell'amministrazione
--	---

Vincoli e opportunità del contesto:	L'opportunità di rispettare tutti i dettati normativi è tuttavia l'occasione per far diventare la trasparenza un diverso modo di porsi rispetto al proprio lavoro e al proprio ruolo nei confronti della comunità sia come ente che come singolo lavoratore.
--	--

Cosa può accadere nei prossimi anni:	Ci si auspica una maggior partecipazione dei cittadini al funzionamento dell'ente tramite strumenti di customer e/o di coinvolgimento diretto che senza il supporto di un adeguato livello di conoscenza non è praticabile. Le attività legate al miglioramento della visibilità dell'azione del comune potranno portare ampi benefici in tal senso.
Principali evoluzioni del quadro normativo e loro grado di intensità:	La normativa relativa alla trasparenza è stata completamente rivisitata. E' necessario fare un aggiornamento puntuale sulle nuove norme per non perdere di vista alcuni adempimenti importanti e rendere capillare la conoscenza delle norme. Le ricadute in termini di impatto comunicativo ma anche in termini di sanzioni disciplinari, economiche e organizzative è rilevante.

GRADO DI INNOVAZIONE

Aspetti innovativi rispetto al passato (modalità finanziamento, tecnologia, ecc.):	Non si rileva una particolare innovazione del punto di vista tecnologico o di altre modalità di pubblicazione dei dati. I cambiamenti in termini di fruibilità e accessibilità delle informazioni sono riferita ad altra azione del programma triennale
Grado di di innovazione (alto, medio, basso):	basso

RILEVANZA STRATEGICA

Grado di rilevanza strategica per il Settore e/o per l'Ente:	Alto, per le implicazioni riguardanti il rispetto della legalità in materia e per i rapporti e la comunicazione verso la comunità e i portatori di interesse
---	--

(*) In coerenza con il sistema di valutazione adottato, IL COEFFICIENTE DEL CONTRIBUTO ATTESO deve essere indicato secondo questa legenda:

1 =il contributo atteso dalla persona è determinante nel conseguimento dei risultati e comporta impegno e tempo straordinari

0,7 =il contributo atteso dalla persona è significativo nel conseguimento dei risultati e comporta impegno e tempo significativi

0,5 =il contributo atteso dalla persona è limitato ad alcune fasi