



COMUNE DI CADEGLIANO VICONAGO

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE - PERFORMANCE

OBIETTIVI STRATEGICI

PIANO DELLA PERFORMANCE 2024-2026

COMUNE DI CADEGLIANO VICONAGO - PIAO- PIANO DELLA PERFORMANCE 2024-2026			
OBIETTIVI STRATEGICO-GESTIONALI DI SVILUPPO			
N. 1/2024 - PIANO DELLA FORMAZIONE - POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI E SPECIFICHE DEL PERSONALE DIPENDENTE			
AREA	TUTTE LE AREE		
RESPONSABILE DEL SETTORE	DOTT. FRANCESCO FREDELLA		
UFFICIO COMPETENTE	TUTTI GLI UFFICI		
ALTRE AREE COINVOLTE			
MISSIONE E PROGRAMMA A CUI E' COLLEGATO L'OBIETTIVO			
PEG			
RISORSE ECONOMICHE COLLEGATE ALL'OBIETTIVO			
DURATA ANNUALE/PLURIENNALE DELL'OBIETTIVO	ANNUALE		
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO E INDICAZIONE DELL'OUTPUT E DELL'OUTCOME FINALE	INDICATORI	VALORI ATTESI	PESO INDICATORI (EVENTUALE)
<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 compreso 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 i processi di programmazione dell'attività formativa nel 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 promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", nella quale vengono fornite indicazioni metodologiche ed 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 un innovativo Piano della Formazione per favorire la crescita dei suoi dipendenti in linea con il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione che, accanto alla formazione obbligatoria e alla formazione specifica introduce lo sviluppo delle competenze trasversali, previa analisi e mappatura delle stesse, così come auspicato anche dalle Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale del 28 novembre 2023.</p>	% dipendenti coinvolti nel piano di formazione (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente)	100%	40%
	Grado di formazione per neo-assunti (n. percorsi formativi avviati/n. dipendenti neoassunti)	50%	20%
	% collaboratori dell'Ente con Piani formativi individualizzati	100%	10%
	% di attuazione del Piano Formativo	70%	30%
	(sarà inserita dopo la proposta del NdV)	% DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO:	
FASE 2024	AVVIO	CONCLUSIONE	OUTPUT / OUTCOME PREVISTI
Individuazione delle priorità strategiche della formazione obbligatoria (legalità, privacy, sicurezza sul lavoro, competenze digitali, promozione della parità dei generi) e ricognizione moduli formativi già assolti	01/01/2024	31/03/2024	analisi e definizione delle priorità strategiche della formazione obbligatoria (legalità, privacy, sicurezza sul lavoro, competenze digitali, promozione della parità dei generi) e ricognizione moduli formativi già assolti
Definizione del fabbisogno delle competenze tecniche e trasversali e predisposizione del Piano Triennale della formazione e dei piani formativi individualizzati	01/01/2024	30/04/2024	definizione fabbisogno delle competenze e sottoposizione alla Giunta Comunale del Piano Triennale della formazione nell'ambito dell'approvazione del PIAO
avvio piano formativo e progettazione specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorire la crescita culturale	01/05/2024	31/12/2024	calendarizzazione e avvio percorsi di formazione per tutti i dipendenti della struttura e addestramento/affiancamento del personale neoassunto
monitoraggio attuazione del piano attraverso n. 1 report finale	01/05/2024	28/02/2025	elaborazione report finale relativo al grado di attuazione del piano, criticità emerse ed indicazioni per la progettazione delle annualità successive
SVILUPPO OBIETTIVO 2024	si	SVILUPPO OBIETTIVO 2025	si
PERSONALE COINVOLTO:	Tutto il personale dei SETTORI "1", "2", "3", "4" e "5"		

OBIETTIVI STRATEGICO-GESTIONALI DI SVILUPPO

N. 2/2024 - RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO

AREA	TUTTE LE AREE
RESPONSABILE DEL SETTORE	BINO ALESSANDRA
UFFICIO COMPETENTE	TUTTI GLI UFFICI
ALTRE AREE COINVOLTE	
MISSIONE E PROGRAMMA A CUI E' COLLEGATO L'OBIETTIVO	
PEG	
RISORSE ECONOMICHE COLLEGATE ALL'OBIETTIVO	
DURATA ANNUALE/PLURIENNALE DELL'OBIETTIVO	ANNUALE

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO E INDICAZIONE DELL'OUTPUT E DELL'OUTCOME FINALE	INDICATORI	VALORI ATTESI	PESO INDICATORI (EVENTUALE)
<p>L'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.</p> <p>Le gestione delle procedure di liquidazione delle fatture sarà rivisto con l'obiettivo di rispettare le tempistiche previste dalla legge, ove possibile migliorandole.</p>	Indice di tempestività dei pagamenti dell'Ente - espresso in termini di giorni di ritardo Area 1	0	20%
	Indice di tempestività dei pagamenti dell'Ente - espresso in termini di giorni di ritardo Area 2	0	20%
	Indice di tempestività dei pagamenti dell'Ente - espresso in termini di giorni di ritardo Area 3	0	20%
	N.° aree con tempi medi superiori a 30 giorni	0	20%
	N. report periodici di monitoraggio rispetto dei tempi di pagamento	trimestrale	20%

	(sarà inserita dopo la proposta del NdV)	% DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO:	
--	--	-------------------------------------	--

FASI 2024	AVVIO	CONCLUSIONE	OUTPUT / OUTCOME PREVISTI
Analisi scostamenti dai tempi di pagamento	01/01/2024	31/03/2024	Analisi e valutazione dei fattori finanziari e organizzativi che determinano gli scostamenti dai tempi medi di pagamento
Coordinamento tra aree e uffici per migliorare la gestione delle tempistiche	01/04/2024	30/04/2024	Coordinamento e adozione di misure organizzative finalizzate ad una migliore gestione delle tempistiche
Controllo e pubblicazione trimestrale dell'andamento dei pagamenti e pubblicazione report finale	01/04/2024	31/01/2025	verifica indicatori di tempestività dei pagamenti intermedi e finali
SVILUPPO OBIETTIVO 2024	si	SVILUPPO OBIETTIVO 2025	si
PERSONALE COINVOLTO:	Tutto il personale dei SETTORI "1", "2", "3", "4" e "5"		

AREA	SETTORE 1 "AFFARI GENERALI, PERSONALE, ANITICORRUZIONE, PUBBLICA ISTRUZIONE, PROTOCOLLO"
RESPONSABILE DEL SETTORE	DOTT. SSA SPERONI ELISABETTA
UFFICIO COMPETENTE	AFFARI GENERALI - SEGRETERIA GENERALE
ALTRE AREE COINVOLTE	TUTTE LE AREE
MISSIONE E PROGRAMMA A CUI E' COLLEGATO L'OBIETTIVO	
PEG	
RISORSE ECONOMICHE COLLEGATE ALL'OBIETTIVO	
DURATA ANNUALE/PLURIENNALE DELL'OBIETTIVO	ANNUALE

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO E INDICAZIONE DELL'OUTPUT E DELL'OUTCOME FINALE	INDICATORI	VALORI ATTESI	
<p>L' art. 6 c. 1 del DL 80 convertito in L.113/2021 dispone che ogni anno le pubbliche amministrazioni adottino il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Il PIAO integra diversi strumenti di programmazione, al fine di verificare la creazione di valore pubblico attraverso la performance conseguita, l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, il grado di digitalizzazione, le politiche di gestione del capitale umano ed i modelli organizzativi adottati.</p> <p>Obiettivo del Comune di Robecchetto con Induno è la corretta gestione del documento che consta sia del monitoraggio dei contenuti delle varie sezioni/sottosezioni del PIAO 2023-2025 che dell'aggiornamento delle stesse in funzione della programmazione prevista per il PIAO 2024-2026, nel rispetto delle tempistiche previste dalla norma.</p> <p>In ottica di miglioramento continuo, inoltre, l' Ente intende avviare una progressiva sistematizzazione ed integrazione di tutte le sezioni/sottosezioni del PIAO, per ottenere una sempre maggiore semplificazione ed ottimizzazione dei contenuti ed evitare duplicazioni e sovrapposizioni. Particolarmente importante sarà l'implementazione ed il monitoraggio della sezione 2.3; il presente obiettivo infatti integra e sostituisce l'obiettivo relativo la prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza, etica e legalità. A tal fine particolare importanza verrà data all'aggiornamento del PTPCT e suo monitoraggio, alla formazione continua e alla promozione della trasparenza.</p>	% di sezioni aggiornate rispetto alla programmazione	100%	
	% collaboratori formati sulla promozione dell'etica e della legalità	100%	
	% apicali formati sulla promozione dell'etica e della legalità	100%	
	N. sezioni trasparenza monitorate - da applicativo Anac - con valore "completezza" diverso da 100	0	

(sarà inserita dopo la proposta del NdV)

% DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO:

FASI 2024	AVVIO	CONCLUSIONE	OUTPUT / OUTCOME
Formazione specifica sulle tematiche relative al PIAO; formazione specifica e generale relativa la prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza	01/01/2024	31/12/2024	implementare le politiche di prevenzione dai rischi corruttivi e la promozione della trasparenza
Monitoraggio dei contenuti della Sezione 2.3 relativi ai Rischi Corruttivi ed alla Trasparenza del PIAO 2023-2025 e aggiornamento dei contenuti del PIAO 2024-2026 per l'approvazione	01/01/2024	15/04/2024	approvazione nuovo Piano Integrato Attività ed Organizzazione attraverso un'analisi critica
Individuazione delle sezioni che necessitano di revisione e definizione delle sottosezioni da implementare	01/05/2024	31/10/2024	monitoraggio e revisione delle sezioni di amministrazione trasparente fin

AREA		SETTORE 5 "URBANISTICA, EDILIZIA PUBBLICA E PRIVATA, LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE"	
RESPONSABILE DEL SETTORE		GEOM BRUNO BARONI	
UFFICIO COMPETENTE		UFFICIO TECNICO	
ALTRE AREE COINVOLTE			
MISSIONE E PROGRAMMA A CUI E' COLLEGATO L'OBIETTIVO			
PEG			
RISORSE ECONOMICHE COLLEGATE ALL'OBIETTIVO			
DURATA ANNUALE/PLURIENNALE DELL'OBIETTIVO		ANNUALE	
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO E INDICAZIONE DELL'OUTPUT E DELL'OUTCOME FINALE		INDICATORI	VALORI ATTESI
<p>L'accessibilità quale accesso e la fruibilità - su base di eguaglianza con gli altri - dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici, compresi i servizi elettronici e di emergenza è punto di particolare attenzione per l'Amministrazione. Al fine di garantire l'accessibilità alla Pubblica Amministrazione da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei collaboratori dell'Ente con disabilità e per la piena inclusione degli stessi, anche in osservanza del D.lgs. 222/2023, si provvederà nel corso dell'anno 2024 alla ricognizione dei punti di accessibilità fisica delle persone diversamente abili, alla individuazione dei possibili interventi e delle risorse necessarie al fine di procedere ad una programmazione e calendarizzazione dei possibili interventi</p>		elaborazione documento di individuazione e calendarizzazione degli interventi	entro il 31/12/2024
		(sarà inserita dopo la proposta del NdV)	% DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO:
FASE 2024	AVVIO	CONCLUSIONE	OUTPUT / OUTCOME
verifica accessi ai locali dell'ente	01/01/2024	31/05/2024	rilevazione degli accessi all'immobile comunale ed e
individuazione di possibili azioni di intervento al fine di migliorare l'accesso ai locali	01/03/2024	31/05/2024	predisposizione relazione illustrativa sui possibili interventi fi
quantificazione della spesa necessaria	01/07/2024	31/08/2024	acquisizione delle informazioni inerenti le risorse disponibili p
programmazione degli interventi	01/09/2024	31/12/2024	calendarizzazione degli interventi sulla base d
SVILUPPO OBIETTIVO 2024	si	SVILUPPO OBIETTIVO 2025	si
PERSONALE COINVOLTO:	Settore "5"		

COMUNE DI CADEGLIANO VICONAGO - PIAO- PIANO DELLA PERFORMANCE 2024-2026

OBIETTIVI STRATEGICO-GESTIONALI DI SVILUPPO

N. 7/2024 PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

AREA			SETTORE 4 "SERVIZI SOCIALI, GARE E CONTRATTI, POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE"		
RESPONSABILE DELL'AREA			DOTT. SCHIPANI EMANUELE MARIA		
UFFICIO COMPETENTE			SETTORE 4		
ALTRE AREE COINVOLTE					
MISSIONE E PROGRAMMA A CUI E' COLLEGATO L'OBIETTIVO					
PEG					
RISORSE ECONOMICHE COLLEGATE ALL'OBIETTIVO					
DURATA ANNUALE/PLURIENNALE DELL'OBIETTIVO					
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO E INDICAZIONE DELL'OUTPUT E DELL'OUTCOME FINALE			INDICATORI	VALORI ATTESI	PESO INDICATORI (EVENTUALE)
<p>Ispirandosi all'obiettivo n. 5 dell'Agenda 2030 "L'Obiettivo 5 si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali. L'Obiettivo punta alla parità tra tutte le donne e le ragazze nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne e alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici." si intraprenderanno azioni utili al concorso fattivo di tale obiettivo. Anche con riferimento alla Direttiva in materia di Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme che dispone "di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni" il presente obiettivo mira ad avviare azioni per favorire la parità genere, le pari opportunità, la realizzazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e per favorire il benessere organizzativo interno.</p>			% obiettivi attuati dal Piano delle Azioni Positive previsti per il 2024	100%	40%
			% dipendenti formati sulla promozione della parità dei generi	100%	30%
			% rispetto fasi e tempi	100%	30%
PESO DELL'OBIETTIVO:			% DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO:		
FASI 2024		AVVIO	CONCLUSIONE	OUTPUT / OUTCOME PREVISTI	
Studio e analisi della normativa di riferimento		gennaio	dic-24		
Attuazione degli obiettivi annuali contenuti nel Piano delle Azioni Positive dell'Ente		gennaio	dicembre		
Formazione obbligatoria circa la promozione delle pari opportunità e/o contrasto alla violenza sulle donna		gennaio	dicembre		
SVILUPPO OBIETTIVO 20... (se obiettivo pluriennale)			SVILUPPO OBIETTIVO 2025	azioni di sviluppo/implementazione	
PERSONALE COINVOLTO:			Area 4		
NOTE / COMMENTI					