

## OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

DIRIGENTE/ELEVATA QUALIFICAZIONE	SETTORE/SERVIZIO/AREA	ALTRI SETTORE/SERVIZIO/AREA COINVOLTI				
		<b>TUTTI</b>				
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>			
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>03</b>			
Titolo Obiettivo:	<b>RISPETTO dei TEMPI di PAGAMENTO (PNRR- Riforma 1.11)</b>					
Descrizione Obiettivo:	<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>La circolare N. 1 del 03.01.2024 della RGS, evidenzia che ".....I target da raggiungere sono fissati in 60 giorni, per l'indicatore del tempo medio di pagamento degli Enti del Servizio sanitario nazionale, e in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento dei restanti comparti; per tutti i comparti, il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo. Gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute dal complesso delle pubbliche amministrazioni nell'anno 2024, e almeno pari al 95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nel 2025."</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>					
	Tempi di realizzazione	2024	2025	2026		
		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Analisi scostamenti dai tempi di pagamento					
2	Coordinamento tra aree/settori/servizi per migliorare la gestione delle tempistiche					
3	Controllo e pubblicazione trimestrale dell'andamento dei pagamenti					
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>						
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
<b>Indici di Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
Tempo medio pagamenti per Settore Tecnico in giorni		30			25	
Tempo medio di ritardo Settore Tecnico		0			0	
Tempo medio pagamenti per Settore Amministrativo		30			25	
Tempo medio di ritardo Settore Amministrativo		0			0	
Tempo medio pagamenti per Settore Finanziario		30			25	
Tempo medio di ritardo Settore Finanziario		0			0	
Tempo medio pagamenti per Settore Segreteria		30			25	
Tempo medio di ritardo Settore Segreteria		0			0	
% rispetto fasi e tempi		100%			100%	
<b>Indici di Efficienza</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
<b>Indici di Qualità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
<b>Indice annuale tempo medio ponderato di pagamento En</b>		0				

## OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

DIRIGENTE/ELEVATA QUALIFICAZIONE	SETTORE/SERVIZIO/AREA	ALTRI SETTORE/SERVIZIO/AREA COINVOLTI			
		<b>TUTTI</b>			
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>		
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>03</b>		
<b>Tempo medioponderato di ritardo Ente</b>		0			



## OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

DIRIGENTE/ELEVATA QUALIFICAZIONE	SETTORE/SERVIZIO/AREA	ALTRI SETTORE/SERVIZIO/AREA COINVOLTI				
		<b>TUTTI</b>				
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>			
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>02</b>			
Titolo Obiettivo:	<b>MONITORAGGIO, AGGIORNAMENTO ED INTEGRAZIONE DEL PIAO PREVENZIONE CORRUZIONE E PROMOZIONE TRASPARENZA</b>					
Descrizione Obiettivo:	<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 è la corretta gestione del documento che consta dell'aggiornamento delle sezioni 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 della sottosezione anticorruzione, attuando le disposizioni contenute nel PNA 2023 del PTPCT, al monitoraggio, alla formazione continua e alla promozione della trasparenza.</p>					
	Tempi di realizzazione	2024	2025	2026		
		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Formazione specifica sulle tematiche relative al PIAO; formazione specifica e generale relativa la prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza	6	Aggiornamento dei contenuti del PIAO 2024-2026 e approvazione			
2	Monitoraggio dei contenuti della Sezione 2.1 relativi al Valore Pubblico del PIAO 2023-2025	7	Individuazione delle sezioni che necessitano di revisione			
3	Monitoraggio dei contenuti della Sezione 2.2 relativi alla Performance del PIAO 2023-2025	8	Definizione e revisione delle sottosezioni da implementare			
4	Monitoraggio dei contenuti della Sezione 2.3 relativi ai Rischi Corruttivi ed alla Trasparenza del PIAO 2023-202 ed aggiornamento PTPCT . Adeguate ai contenuti previsti nel PNA 2023	9	Continua pubblicazione dei documenti ed atti in Amministrazione trasparente			
5	Analisi critica della integrazione tra sezioni/sottosezioni del documento PIAO in essere	10	Stesura cronoprogramma ed avvio lavori per PIAO 2025-2027			
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>						
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% di sezioni aggiornate rispetto alla programmazione		100%				
% di sezioni oggetto di revisione rispetto a quelle da revisionare		100%				
% collaboratori formati sulla promozione dell'etica e della legalità		100%				
% apicali formati sulla promozione dell'etica e della legalità		100%				
<b>Indici di Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% rispetto fasi e tempi		100%				



## OBIETTIVO SPECIFICO INTERSETTORIALE

DIRIGENTE/ELEVATA QUALIFICAZIONE	SETTORE/SERVIZIO/AREA	ALTRI SETTORE/SERVIZIO/AREA COINVOLTI				
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>1</b>			
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>3, 6</b>			
Titolo Obiettivo:	<b>PNRR - MONITORAGGIO FINANZIAMENTI</b>					
Descrizione Obiettivo:	<p>Nel 2024 prosegue l'attività dei progetti finanziati con i fondi PNRR, afferenti sia la digitalizzazione che le opere pubbliche.</p> <p>Per garantire le attività di verifica inerenti le procedure di gara, l'efficace attuazione della spesa, la rendicontazione finale ed in generale il rispetto degli obblighi assunti occorre mettere in atto attività che abbiano la finalità di presidio e monitoraggio, in particolare per gli obiettivi che prevedono la loro conclusione nell'anno in corso.</p> <p>L'attività che si rende necessaria è intersettoriale in quanto prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il presidio sull'effettivo avanzamento delle attività - siano esse servizi od opere;</li> <li style="padding-left: 40px;">- relativa rendicontazione;</li> <li>- rendicontazione economica e continue politiche di bilancio;</li> <li>- comunicazione</li> </ul>					
	Tempi di realizzazione	2024	2025	2026		
		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Attivazione del sistema di auditing finanziario contabile tra settori coinvolti negli obiettivi	5	Pubblicazione sul Portale istituzionale degli interventi finanziati dal PNRR			
2	Controlli interni sulla regolarità amministrativa successiva sugli atti di gestione adottati					
3	Report periodici per rilevare eventuali scostamenti tra obiettivi e risultati					
4	Raccolta della documentazione necessaria alla rendicontazione secondo le modalità richieste dal PNRR					
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>						
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
N. obiettivi di PNRR in fase di esecuzione		9				
N. sedute controlli interni sulla regolarità degli atti di gestione		2				
<b>Indici di Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% rispetto fasi e tempi		100%				
% rispetto fasi e tempi intervento xx - da replicare per ogni intervento finanziato		100%				
% rispetto fasi e tempi intervento xx - da replicare per ogni intervento finanziato		100%				
% rispetto fasi e tempi intervento xx - da replicare per ogni intervento finanziato		100%				
% rispetto fasi e tempi intervento xx - da replicare per ogni intervento finanziato		100%				
<b>Indici di Efficienza</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
<b>Indici di Qualità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% asseverazioni accettate e liquidate		100%				

## OBIETTIVO SPECIFICO INTERSETTORIALE

DIRIGENTE/ELEVATA QUALIFICAZIONE	SETTORE/SERVIZIO/AREA	ALTRI SETTORE/SERVIZIO/AREA COINVOLTI			
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>1</b>		
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>3, 6</b>		



## OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

DIRIGENTE/ELEVATA QUALIFICAZIONE		SETTORE/SERVIZIO/AREA		ALTRI SETTORE/SERVIZIO/AREA COINVOLTI		
				<b>TUTTI</b>		
OBJ Strategico DUP				Missione	<b>01</b>	
OBJ Operativo DUP				Programma	<b>10</b>	
Titolo Obiettivo:		<b>PIANO DI FORMAZIONE: LE COMPETENZE TRASVERSALI</b>				
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 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 promosse 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 introduca 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>				
		Tempi di realizzazione		2024	2025	2026
				<b>X</b>		
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Individuazione delle priorità strategiche della formazione obbligatoria (legalità, privacy, sicurezza sul lavoro, competenze digitali, promozione della parità dei generi)		5	Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale		
2	Definizione del fabbisogno delle competenze tecniche		6	Attuazione del Piano formativo		
3	Rilevazione del fabbisogno delle competenze trasversali		7	Definizione dei criteri per misurare le competenze acquisite nei percorsi formativi, anche ai fini della valutazione della performance individuale		
4	Predisposizione del Piano Triennale della formazione					
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>						
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% dipendenti coinvolti nel piano di formazione (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente)		20%				
Grado di formazione per neo-assunti (n. percorsi formativi avviati/n. dipendenti neoassunti)		100%				
n° ore di formazione obbligatoria		4				
n° ore di formazione specialistica		4				
<b>Indici di Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% rispetto fasi e tempi		100%				

## OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

DIRIGENTE/ELEVATA QUALIFICAZIONE	SETTORE/SERVIZIO/AREA	ALTRI SETTORE/SERVIZIO/AREA COINVOLTI				
		<b>TUTTI</b>				
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>			
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>10</b>			
<b>Indici di Efficienza</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% di attuazione del Piano Formativo		100%				
<b>Indici di Qualità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
Analisi delle competenze trasversali		no				
Erogazione formazione competenze trasversali		no				

CRONOPROGRAMMA												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
AI	Ricca Sara	16.00%
AI	Dedè Monica	16.00%
AI	Ottonello Danila	16.00%
AI	Barbero Francesca	16.00%
AOE	Pastorino Silvana	16.00%
AOE	Ravera Francesca	16.00%

## OBIETTIVO SPECIFICO

DIRIGENTE/ELEVATA QUALIFICAZIONE	SETTORE/SERVIZIO/AREA	ALTRI SETTORE/SERVIZIO/AREA COINVOLTI			
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>		
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>11</b>		
Titolo Obiettivo:	<b>PROMOZIONE DELLA PARITA' DI GENERE</b>				
Descrizione Obiettivo:	<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 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, benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui 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 di genere, le pari opportunità, la realizzazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per favorire il benessere organizzativo interno.</p>				
	Tempi di realizzazione	2024	2025	2026	
		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:					
1	Studio e analisi della normativa di riferimento				
2	Attuazione degli obiettivi annuali contenuti nel Piano delle Azioni Positive dell'Ente				
3	Formazione obbligatoria circa la promozione delle pari opportunità e/o contrasto alla violenza sulle donne				
4	Monitoraggio :Controllare che non si siano verificati episodi di discriminazione sociale e di genere. Verificare che siano state esaminate tempestivamente qualsiasi segnalazione da parte degli utenti o dei dipendenti su eventuali discriminazioni e violazioni della parità di genere				
5					
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>					
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025
% obiettivi attuati dal Piano delle Azioni Positive previsti per il 2024		100%			
N. iniziative organizzate di promozione delle pari opportunità e/o contrasto alla violenza sulle donne		1			
% dipendenti formati sulla promozione della parità dei generi		100%			
<b>Indici di Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025
% rispetto fasi e tempi		100%			







## OBIETTIVO SPECIFICO

DIRIGENTE/ELEVATA QUALIFICAZIONE	SETTORE/SERVIZIO/AREA	ALTRI SETTORE/SERVIZIO/AREA COINVOLTI			
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>1</b>		
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>7</b>		
Titolo Obiettivo:	<b>Obiettivo di Legge : INCLUSIONE E ACCESSIBILITA'</b>				
Descrizione Obiettivo:	<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, ai sensi dell'osservanza del D.lgs. 222/2023, si provvederà nel corso dell'anno 2024 ad attuare gli interventi sul tema della rimozione delle barriere architettoniche sulla base del PEBA approvato.</p>				
	Tempi di realizzazione	2024	2025	2026	
		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:					
1	Inserire fasi sviluppo opera o Inserire fasi PEBA o Inserire fasi altra azione identificata				
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>					
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025
<p>Monitoraggio (Per quanto riguarda l'<b>accessibilità digitale</b>, garantire la presenza sul sito web di tecnologie assistive o configurazioni specifiche per l'accesso ai servizi da parte di persone con disabilità.</p> <p>Per quanto riguarda l'accessibilità <b>fisica</b> agli uffici, questa deve essere garantita mediante la rimozione delle barriere architettoniche oppure prevedendo degli accessi dedicati facilitati che siano adeguati e praticabili per le persone che hanno limitazioni nella capacità di</p>		SI			

## OBIETTIVO SPECIFICO

DIRIGENTE/ELEVATA QUALIFICAZIONE	SETTORE/SERVIZIO/AREA	ALTRI SETTORE/SERVIZIO/AREA COINVOLTI		
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>1</b>	
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>7</b>	
<b>Indici di Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
% rispetto fasi e tempi		100%		
Nomina Responsabile Inclusione Sociale/Accesso disabilità/inserimento disabili all'ambiente di lavoro		31.12.2024		
				2025





LT1
2026

