

COMUNE DI SALVE

OBIETTIVI TRASVERSALI

Obiettivo Trasversale

Risorse assegnate

Responsabile

Personale coinvolto

n. 1

Attuazione misure previste nella sezione rischi corruttivi e trasparenza

Bilancio di Previsione 2025/2027

Segretario Comunale e Responsabili di Area

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO

In attuazione di quanto previsto dal D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" e del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione) nonché del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione), il documento, che era denominato Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, costituisce oggi una sotto-sezione della Sezione seconda del PIAO, denominata Rischi corruttivi e Trasparenza.

L'obiettivo consiste nel dare concreta attuazione alle misure previste in misura di anticorruzione e trasparenza previste nella sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024-2026.

EFFETTI ATTESI

- Rispettare precisi obblighi normativi e dare attuazione alle previsioni dei rischi corruttivi e trasparenza.
- Applicare e far applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.
- Innalzamento del grado di diffusione presso tutto il personale della cultura della trasparenza ed integrità

N.	ATTIVITA'	PESO
1	Diffusione misure sezione rischi corruttivi e coinvolgimento di tutti i dipendenti per l'attuazione	20
2	Assicurare la concreta applicazione delle misure anticorruzione	30
3	Responsabilizzare i dipendenti al rispetto degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza	30
4	Assicurare la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione	10
5	Coinvolgimento del personale -es. condivisione di linee guida, Delibere ANAC, normativa, articoli di giornale etc., eventuale introduzione di una giornata dedicata alla cultura della trasparenza, atta a contribuire al consolidamento di un ambiente idoneo allo scopo, anche nei rapporti con gli stakeholder esterni.	10
TOTALE		100

Peso assegnato all'obiettivo	20
------------------------------	----

COMUNE DI SALVE

OBIETTIVI TRASVERSALI

Obiettivo Trasversale

Risorse assegnate

Responsabile

Personale coinvolto

n. 2

Riduzione dei tempi medi di pagamento come da D.L n.13/2023, convertito in Legge n.41/2023 cd “Decreto PNRR/3”.

Bilancio di Previsione 2025/2027

Segretario Comunale e Responsabili di Area

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO

Il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, come stabilito dal comma 4 dello stesso articolo 4-bis – nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali.

Conseguentemente, dovranno essere integrate anche le schede di programmazione degli obiettivi del personale prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%.

Gli obiettivi annuali dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 145/2018. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-bis, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.

In base a quanto esposto, è evidente l'importanza di una puntuale e corretta alimentazione dei dati in PCC da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

EFFETTI ATTESI

Indicatore del tempo medio di pagamento - 30 giorni. L'indicatore deve essere calcolato su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute dal complesso delle pubbliche amministrazioni nell'anno 2025.

N.	ATTIVITA'	PESO
1	Accettazione/Rifiuto fatture entro i 10 giorni dalla ricezione	25
2	Predisposizione atti di liquidazione predisposti/fatture ricevute entro 20 giorni	25
3	Pagamento fatture accettate entro 30 gg	50
TOTALE		100

Peso assegnato all'obiettivo	30
------------------------------	----

COMUNE DI SALVE

OBIETTIVI TRASVERSALI

Obiettivo Trasversale

Risorse assegnate

Responsabile

Personale coinvolto

n. 3

RISPETTO PREVISIONE PUBBLICAZIONI DI CUI AL D. LGS. 33/2013

Bilancio di Previsione 2025/2027

Segretario Comunale e Responsabili di Area

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO

Si tratta di obiettivo trasversale che riguarda tutte le aree del comune. Pieno rispetto delle previsioni di pubblicazione di dati e documenti in Amministrazione Trasparente, nonché attuazione delle misure anticorruzione previste nel PTPCT del Comune e delle misure previste nella Sezione Trasparenza del PTPCT.

EFFETTI ATTESI

Il risultato viene verificato a consuntivo in base ad apposita relazione del Responsabile del Servizio con riferimento al rispetto delle scadenze, nonché tenuto conto della verifica effettuata dall'O.I.V. a consuntivo sull'anno mediante la pubblicazione dell'apposita griglia di rilevazione predisposta da ANAC

N.	ATTIVITA'	PESO
1	Ricognizione dei dati di propria competenza inseriti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale del Comune	30
2	Aggiornamento dei dati in ottemperanza alle previsioni di cui al D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., al PTPCT del Comune ed alla delibera Anac che verrà pubblicata nel corso del 2024 in merito alle attestazioni OIV sugli obblighi di pubblicazione.	40
3	Attuazione delle misure previste nel PTPCT- piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune	30
TOTALE		100

Peso assegnato all'obiettivo	20
------------------------------	----

COMUNE DI SALVE

Obiettivo Trasversale	n. 4 FORMAZIONE
Risorse assegnate	Bilancio di Previsione 2025/2027
Personale coinvolto	Segretario Comunale, Responsabili di area e dipendenti

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO		
La recentissima Direttiva del 14.01.2025 afferma che lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento. La promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno. Si richiama l'obbligatorietà della formazione in materia di: a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4); b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37); c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5); d) etica, trasparenza e integrità; e) contratti pubblici; f) lavoro agile; g) pianificazione strategica. Le aree di competenza trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR che le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a promuovere sono l'attivazione di competenza di leadership (Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 Novembre 2023) e le cosiddette soft skills (Decreti del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023), nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico. Alla luce di tali considerazioni, si elabora il seguente piano formativo per l'anno 2025: L'Amministrazione si registrerà sulla piattaforma Syllabus tramite il RPCT, che abiliterà tutti i dipendenti alla fruizione dei corsi e, necessariamente, il personale neoassunto. Il RPCT assegnerà ai Responsabili, e ciascun Responsabile ai dipendenti incardinati nella propria struttura, i percorsi formativi pubblicati sulla piattaforma Syllabus in quanto necessari per l'attuazione dei processi di innovazione del PNRR, delle sue milestones e dei suoi target. A ciascun dirigente, quale obiettivo annuale di performance, verrà assegnata la formazione per 40 ore/anno, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills. Ai dipendenti verranno assegnate da ciascun Responsabile n. 40 ore/anno sui temi della transizione amministrativa, digitale e ed ecologica e sulla cultura del rispetto.		
EFFETTI ATTESI		
Sviluppo e rafforzamento diffuso e uniforme delle competenze del Personale dipendente.		
N	ATTIVITA'	PESO
1	Abilitazione dipendenti piattaforma Syllabus	20
2	Organizzazione attività formative in tema di transizione digitale, ecologica e amministrativa	40
3	Organizzazione attività formative in tema di etica e anticorruzione	40
TOTALE		100
Peso assegnato all'obiettivo		30