

Obiettivo gestionale n° 1

Indirizzo Strategico DUP	PIANIFICAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA	Missione : 1 - Se
Obj Operativo DUP		Programma: 4 - Ge e
Centro di Responsabilità:	SETTORE FINANZIARIO	2025
Altri Centri di Responsabilità coinvolti:		X

Titolo Obiettivo gestionale PEG/PERFORMANCE	Assistenza alla compilazione dei moduli per il pagamento dei
--	---

Descrizione obiettivo	Il presente obiettivo persegue la finalità di garantire il necessario supporto ai contribuenti nella compilazione dei moduli per il pagamento dei tributi comunali.. Per l'esercizio 2025 si disattende l'obiettivo affinché si realizzi una percentuale fissa del 10% attivabile secondo il pri
------------------------------	--

Descrizione delle fasi di attuazione		
1	Continuo aggiornamento della banca dati delle unità immobiliari	Monitoraggio delle ris
2	Assistenza alla compilazione dei moduli per il pagamento dei tributi comunali	

INDICATORI DI RISULTATO	
Indicatori di Efficacia Quantitativa	ATTESO 2025
n. richieste assistenza al pagamento tributi evase/n. richieste totali	

CRONOPROGRAMMA								
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto
1								
2								

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO			
Cat.	Cognome e Nome	Costo orario	n° ore dedicate
STRUTTOR	GAIANI RAFFAELLA		
1 COSTO DELLE RISORSE INTERNE			

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE	
Tipologia	Descrizione
COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO	

servizi istituzionali, generali e di gestione

gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali

TEMPI :	
2026	2027
X	X

tributi comunali

ti che richiedono assistenza alla
 sponse una rideterminazione
 i per il raggiungimento
 incipio "attività completata/non
 rruptive previste per l'obiettivo,
 scossioni fondi PNRR e tributi
 rite disposte nel Piano. Il
 sensi dell'art. 10, comma 1, lettera

RAGGIUNTO 2025	Scostamento

Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre

% tempo dedicato	Costo della risorsa

	Costo

Obiettivo gestionale N. 2

Obiettivo Strategico DUP		Missione 1 : Ser
Obj Operativo DUP:	supporto alle aree organizzative dell'ente attraverso attività di segreteria	Programma
Centro di Responsabilità:	SETTORE AMMINISTRATIVO	2025
Altri Centri di Responsabilità coinvolti:		X

Titolo Obiettivo	ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA
-------------------------	--------------------------------------

Descrizione obiettivo	<p>garantire il supporto alle aree organizzative dell'ente attraverso le attività di segreteria, la gestione entrata e in uscita e gli adempimenti normativi. Per l'esercizio 2025 si dispone una rideterminazione valori percentuali attribuiti alle singole attività da svolgersi per il raggiungimento dell'obiettivo, affinché sia del 10% attivabile secondo il principio "attività completata/non completata". Quest'ultima, per l'attuazione delle misure anticorruptive previste per l'obiettivo, solo nel caso in cui le stesse siano state conseguentemente disposte nel Piano. Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "R" dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo/OIV.</p>
------------------------------	---

1	Cura dell'attività di pubblicazione determinazioni	6	Cura del sito internet trasparente
2	Cura dell'attività pre e post giunte e consigli	7	
3	Accurata protocollazione	8	

INDICATORI DI RISULTATO

Indicatori di Efficacia Qualitativa	ATTESO 2025
--	-------------

Rispetto tempistiche dei procedimenti inerenti l'obiettivo	
--	--

CRONOPROGRAMMA

FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto
1								
2								
3								

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO

Cat.	Cognome e Nome	Costo orario	n° ore dedicate
E.Q.	BONO MARIA GRAZIA		
ISTRUTTORE	DE GRANDI EMANUELE		
ISTRUTTORE	BERTALOTTO JENNIE		

3	COSTO DELLE RISORSE INTERNE
----------	------------------------------------

RISORSE AGGIUNTIVE UTILIZZATE

Tipologia	Descrizione

COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO

vizi istituzionali, generali e di gestione
2: Segreteria generale

TEMPI :	
2026	2027

e e l'archiviazione degli atti in
 e automatica e proporzionale dei
 ché se ne ricavi una percentuale
 rtanto, verrà attribuita per
 tate effettivamente contemplate e
 elazione sulle Performance" ai sensi

net sezione amministrazione

RAGGIUNTO	Scostamento

Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre

% tempo	Costo della
	€ -
	€ -
	€ -
	- €

Costo

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
	SEGRETERIA	TUTTI				
OBJ Strategico DUP		Missione	01			
OBJ Operativo DUP		Programma	02			
Titolo Obiettivo:		MONITORAGGIO, AGGIORNAMENTO ED INTEGRAZIONE DEL PIAO				
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 di Inverso Pinasca è la corretta gestione del documento che consta sia del monitoraggio dei contenuti delle varie sezioni/sottosezioni del PIAO 2024-2026 che dell'aggiornamento delle stesse in funzione della programmazione prevista per il PIAO 2025-2027, 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. Un PIAO così pensato va oltre il mero adempimento documentale e rappresenta la sintesi della programmazione strategica ed organizzativa dell'Ente capace di unire in maniera organica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli obiettivi strategici e programmatici; - le strategie di sviluppo organizzativo attraverso l'applicazione del lavoro agile, la definizione dei fabbisogni del personale e la valorizzazione del capitale umano con la predisposizione del Piano di formazione; - gli strumenti per la prevenzione della corruzione e la trasparenza; - gli obiettivi di digitalizzazione dell'Ente e di promozione della parità dei generi; - le strategie e le modalità per la realizzazione della piena accessibilità fisica e digitale dell'Amministrazione; 					
	Tempi di realizzazione	2025	2026	2027		
		X	X			
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Monitoraggio dei contenuti della Sezione 2.3 relativi ai Rischi Corruttivi ed alla Trasparenza del PIAO 2024-2026	6	Analisi critica della integrazione tra sezioni/sottosezioni del documento PIAO in essere			
2	Aggiornamento dei contenuti del PIAO 2025-2027 e approvazione	7	Individuazione delle sezioni che necessitano di revisione e documenti che rappresentano duplicazioni			
3	Monitoraggio dei contenuti della Sezione 2.2 relativi alla Performance del PIAO 2024-2026	8	Definizione e revisione delle sottosezioni da implementare			
4	Monitoraggio dei contenuti della Sezione 2.1 relativi al Valore Pubblico del PIAO 2024-2026	9	Stesura di una prima bozza del PIAO 2026-2028			
5	Formazione specifica sulle tematiche relative al PIAO nei fine dell'adeguamento del documento alle indicazioni previste dalla norma					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% di sezioni aggiornate rispetto alla programmazione		100%				
% di sezioni oggetto di revisione rispetto a quelle individuate		100%				
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% rispetto dei tempi previsti dalla normativa per l'adozione		100%				

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
	SEGRETERIA	TUTTI			
OBJ Strategico DUP		Missione	01		
OBJ Operativo DUP		Programma	02		
% rispetto dei tempi previsti dalla normativa per monitoraggi	100%				

OBIETTIVO SPECIFICO INTERSETTORIALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
	SEGRETERIA/TECNICO					
OBJ Strategico DUP		Missione				
OBJ Operativo DUP		Programma				
Titolo Obiettivo:	PNRR - MONITORAGGIO FINANZIAMENTI					
Descrizione Obiettivo:	<p>Nel 2025 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 é necessario mettere in atto attività abbiano la finalità di presidio e monitoraggio, in particolare per gli obiettivi che prevedono la loro conclusione nell'anno in corso.</p>					
	Tempi di realizzazione	2025	2026	2027		
		X	X			
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					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
N. obiettivi di PNRR in fase di esecuzione		XX				
N. sedute controlli interni sulla regolarità degli atti di gestione		XX				
N. obiettivi in linea con le attività previste		XX				
N. obiettivi in corso di asseverazione		XX				
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
Rispetto delle fasi dei tempi		100%				
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% asseverazione accettate e liquidate		100%				

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
	FINANZIARIO	TUTTI				
OBJ Strategico DUP		Missione	01			
OBJ Operativo DUP		Programma	03			
Titolo Obiettivo:		RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO				
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. Lo scopo della riforma 1.11 del PNRR, esplicitato nella circolare N. 1 del 03.01.2024 della RGS, prevede 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 al 95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute dal complesso delle pubbliche amministrazioni nell'anno 2025 L'obiettivo riguarda tutti i Settori dell'ente e riveste la natura di obiettivo di performance organizzativa di ente. Sono coinvolti tutti i servizi dell'ente e la Ragioneria, oltre che per la gestione delle spese di propria competenza, anche per il monitoraggio almeno trimestrale dell'andamento dell'obiettivo, con il compito di allertare il Segretario Generale e i responsabili di Settore, nel caso in cui i tempi medi di pagamenti non siano in linea con il termine di legge, al fine di adottare gli opportuni correttivi.</p>				
		Tempi di realizzazione	2025	2026	2027	
			X	X	X	
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Analisi scostamenti dai tempi di pagamento (dati 2024 e 2025) al fine di allertare gli uffici maggiormente in difficoltà nel rispetto dei tempi					
2	Coordinamento tra aree/settori/servizi per migliorare la gestione delle tempistiche, anche attraverso la redazione di misure organizzative volte alla costante riduzione dei tempi di pagamento					
3	Controllo e attestazione di avvenuta pubblicazione trimestrale dell'andamento dei pagamenti sul sito internet dell'Ente nella Sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi del D. Lgs n. 33/2013, e sulla Piattaforma della Certificazione dei Crediti predisposta dalla Ragioneria Generale dello Stato					
4	Predisposizione di uno scadenziario interno delle fatture liquidate, al fine di anticipare il più possibile i pagamenti, nel rispetto del carico di lavoro e delle disponibilità di cassa					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
Attestazione Revisore/Collegio Revisori		OK=100			OK	OK
Indici di Efficacia Temporale		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
Tempo medio pagamenti per Settore 2 in giorni		30			30	30
Tempo medio pagamenti per Settore I in giorni		30			30	30
Tempo medio pagamenti per Settore N°xx in giorno		30			30	30
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
Tempo medio di ritardo Settore 1		0			0	0
Tempo medio di ritardo Settore 2		0			0	0
Tempo medio di ritardo N° XX		0			0	0

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
	FINANZIARIO	TUTTI			
OBJ Strategico DUP		Missione	01		
OBJ Operativo DUP		Programma	03		
Indici di Qualità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
	FINANZIARIO	TUTTI				
OBJ Strategico DUP		Missione	01			
OBJ Operativo DUP		Programma	03			
Titolo Obiettivo:	PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA					
Descrizione Obiettivo:	<p>In base all'art. 6 del D.L. 155/2024, per rafforzare le misure per la riduzione dei tempi di pagamento in attuazione alla milestone M1C1-72-bis del Pnrr, le pubbliche amministrazioni devono adottare entro il 28 febbraio di ciascun anno un piano annuale dei flussi di cassa, redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito della Ragioneria generale dello Stato e contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento</p> <p>Il 2025 sarà il primo anno di introduzione di questa nuova programmazione, che andrà a sommarsi al bilancio di cassa per la prima annualità del bilancio di previsione triennale. Per sua natura, l'obiettivo dovrà coinvolgere tutti i settori essendo tutti interessati dai flussi di cassa in entrata e in spesa.</p> <p>Il piano annuale dei flussi di cassa sarà redatto sulla base dei modelli resi disponibili sul sito istituzionale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. La norma prevede che l'organo di revisione dovrà verificare la predisposizione del piano, che ovviamente dovrà essere coerente con le previsioni di cassa del bilancio.</p> <p>Salvo diverse indicazioni normative, in assenza di più precise indicazioni, si ritiene che l'adempimento decorra già dalla programmazione 2025/2027, quindi con la prima scadenza fissata al 28 febbraio 2025, a condizione che vengano resi disponibili i modelli da parte della RGS</p>					
	Tempi di realizzazione	2025	2026	2027		
		X	X	X		
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Incontro informativo rivolto a tutti i Responsabili (a cura Responsabile Settore Finanziario)	5	Coordinamento dei singoli piani in un unico piano che garantisca la cassa finale non negativa			
2	Studio e approfondimento continuo sulle normative correlate e successiva condivisione					
3	Predisposizione piano dei flussi di cassa 2025_2026_2027 (ogni Settore)					
4	Predisposizione di uno scadenziario interno delle fatture liquidate, al fine di anticipare il più possibile i pagamenti, nel rispetto del carico di lavoro e delle disponibilità di cassa					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
Certificazine da parte del Revisore/Collegio Revisori		OK=100			100%	100%
Indici di Efficacia Temporale		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
Rispetto delle fasi e dei tempi		100%			100%	100%
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
& rispetto del Piano annuale edi flussi di cassa		100%			100%	100%

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
		TUTTI				
OBJ Strategico DUP		Missione	01			
OBJ Operativo DUP		Programma	03			
Titolo Obiettivo:	SISTEMA UNICO DI CONTABILITA' ECONOMICO PATRIMONIALE ACCRUAL (Riforma 1.15 del PNRR)					
Descrizione Obiettivo:	<p>L'art. 10, commi da 3 a 12, del D.L. n. 113/2024 prevede che, ai fini dell'attuazione degli obiettivi del PNRR, i comuni con popolazione residente pari o superiore a 5mila abitanti al 1° gennaio 2024, sono tenuti alla produzione e trasmissione degli schemi di bilancio (conto economico di esercizio e stato patrimoniale a fine anno) per l'esercizio 2025 in osservanza dei principi e delle regole adottati con determina del Ragioniere Generale dello Stato n. 176775 del 27 giugno 2024. Viene stabilito, inoltre, che, sulla base dei requisiti generali individuati con decreto del MEF entro il 31 marzo 2025, le amministrazioni devono provvedere alla realizzazione di un'analisi degli interventi di adeguamento dei propri sistemi informativi per il recepimento degli standard contabili e, nelle more della realizzazione degli interventi di adeguamento dei sistemi, ai fini della produzione degli schemi di bilancio relativi all'esercizio 2025, le amministrazioni devono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riclassificare le voci dei propri piani dei conti secondo le voci del piano dei conti multidimensionale; - effettuare le rettifiche e le integrazioni necessarie all'applicazione dei criteri di valorizzazione e di rilevazione contabile stabiliti dal quadro concettuale e dagli standard contabili. <p>Al fine di acquisire le competenze di base in vista dell'adozione del sistema di contabilità economico-patrimoniale unico, gli enti sono tenuti ad assicurare la partecipazione di propri rappresentanti al 1° ciclo di formazione sui principi e sulle regole del predetto sistema contabile.</p> <p>Le amministrazioni pubbliche rientranti nel perimetro di applicazione della riforma contabile sono tenute a provvedere alla registrazione dei responsabili della formazione e degli operatori contabili.</p> <p>All'apertura del portale della formazione, gli utenti registrati potranno fruire del 1° corso formativo multimediale "Quadro Concettuale", terminato il quale potranno accedere alla sezione contenente i corsi formativi multimediali sugli ITAS approvati e le relative linee guida generali.</p> <p>Con uno o più decreti del MEF, da adottarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, saranno fornite le istruzioni di natura procedurale e tecnico-contabile in relazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - all'utilizzo dei modelli di raccordo fra il nuovo piano dei conti e le voci dei principali piani dei conti e modelli contabili vigenti; - alle modalità di trasmissione telematica degli schemi di bilancio alla RGS. 					
	Tempi di realizzazione	2025	2026	2027		
		X	X	X		
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Studio nuovo sistema contabile (quadro concettuale, 18 ITAS e relative linee guida)	5	Effettuazione rettifiche e integrazioni necessarie all'applicazione dei criteri di valutazione e rilevazione contabile stabiliti dal quadro concettuale e dagli standard contabili			
2	Avvio e completamento del ciclo formativo sui principi e sulle regole del sistema contabile,					
3	Riclassificazione voci del piano dei conti secondo le voci del piano dei conti multidimensionale					
4	Momenti formativi/informativi per il personale di tutti i Settori/Servizi					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
N° dipendenti direttamente coinvolti nel piano formativo		XX				
N° dipendenti formati/informati sulla nuova normativa ACCRUAL		XX				

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
SEGRETARIO/RPCT	SEGRETERIA	TUTTI				
OBJ Strategico DUP		Missione	01			
OBJ Operativo DUP		Programma	02			
Titolo Obiettivo:	PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE					
Descrizione Obiettivo:	<p>L' Ente con il seguente obiettivo si propone di :</p> <p>1) Procedere alla riesamina delle strategie di prevenzione della corruzione contenute nel PTPCT, già Sezione 2.3 del PIAO - Rischi Corruttivi e Trasparenza alla luce del nuovo PNA ANAC del 16.11.2022, attuando ed aggiornando quanto in indirizzo dall'Autorità .</p> <p>2) Applicare e gestire puntualmente la mappatura del rischio , aggiornando le aree di rischio ed in particolare le Aree riguardanti gli appalti e i contratti, adeguandole alla normativa del Nuovo Codice - Dlgs 36/2023 e l'area concernente il personale , adeguandola alla nuova configurazione prevista dla nuovo CCNEL approvato il 16.11.2022 ed entrato in vigore nell'aprile 2023</p> <p>3) Procedere alla puntuale applicazione delle misure di contenimento del rischio corruttivo , in particolare le recenti misure attuative sul pantouflage e le misure di responsbilità e conflitto di interessi in capo al RUP</p> <p>4) procedere alla puntuale applicazione a regime del nuovo Dlgs 24/2023 in materia di whistleblowing e delle relative Linee applicative ANAC approvate in data 12.07.2023</p> <p>5) mantenere e coordinare l'attività dell'ufficio di staff anticorruzione, soprattutto in materia di controllo atti e coordinamento dell'attuazione degli obblighi di trasparenza</p> <p>6) mantenere e coordinare l'attività ddel PIAO i</p> <p>7) Mantenere e rafforzare l'attività di integrazione tra le Sez 2.3 e 2.2 del PIAO : Rischi corruttivi e Trasparenza e Performance e il Controllo su atti.</p> <p>8) procedere alla formazione annualeobbligatoria in tema di anticorruzione</p>					
	Tempi di realizzazione	2025	2026	2027		
		X	x	x		
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Approvazione - Sezione 2.3 del PIAO - Rischi Corruttivi e Trasparenza entro il 31.01	6	Monitoraggio del PIAO			
2	Aggiornamento delle aree con elevato rischio corruttivo	7	Rafforzare l'attività di integrazione tra le Sez 2.3 e 2.2 del PIAO Rischi Corruttivi e Trasaprenza , Performance e Controllo su atti mediante check list			
3	Applicazione delle misure di contenimento del rischio corruttivo, in particolare le misure sul pantouflage e le misure di responsabilità e conflitto di interessi in capo al RUP	8	Formazione annuale obbligatoria in tema di anticorruzione			
4	Applicazione a regime del nuovo Dlgs 24/2023 in materia di whistleblowing					
5	Attività dell'ufficio di staff in materia di controllo atti e coordinamento trattazione obblighi di trasparenza					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
	SEGRETERIA	TUTTI				
OBJ Strategico DUP		Missione	01			
OBJ Operativo DUP		Programma	10			
Titolo Obiettivo:		VALORIZZAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE				
Descrizione Obiettivo:		<p>Le persone sono parte integrante e inscindibile delle organizzazioni pubbliche, sicuramente in relazione alle competenze tecnico-professionali che devono possedere, per affrontare le continue sfide che vengono a presentarsi nel panorama politico-normativo odierno e in continua evoluzione, e che caratterizzano il "sapere" (conoscenze) e il "saper fare" (capacità e abilità tecniche) delle persone. Ma non sono le uniche competenze da tenere in considerazione. Ce ne sono altre, quali la capacità di gestire relazioni, di adottare una comunicazione efficace e di collaborare che, insieme a quelle di carattere tecnico-specialistico, caratterizzano la professionalità espressa in un ruolo. Esse vengono definite soft skills, o competenze trasversali, perché slegate da conoscenze specifiche o determinate aree lavorative.</p> <p>L'Ente intende quindi avviare un percorso a di rilevazione delle competenze tecniche e trasversali, e in seguito investire sullo sviluppo e la formazione del capitale umano che anima e gestisce la struttura organizzativa. Tale attività non potrà che riflettersi positivamente sulla dimensione di performance, dell'efficienza e dell'efficacia lavorativa diventando un'estensione e un rafforzamento per il conseguimento dell'obiettivo ultimo dell'Amministrazione che è quello del servizio ai cittadini.</p>				
		Tempi di realizzazione	2025	2026	2027	
			X	X	X	
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Costruire un dizionario comune delle professionalità e delle competenze dell'Ente (famiglie professionali) per mappare e rimodulare l'organizzazione sulla base del posizionamento strategico che deve assumere per rispondere ai fabbisogni esterni	5	Diagnosi delle competenze globali espresse della struttura ai fini della elaborazione di un piano personalizzato e delle esigenze formative e supportive, per l'avvio di una corretta collocazione del personale o per la definizione dei nuovi profili da assumere			
2	Individuare le conoscenze e le capacità tecniche necessarie per ricoprire i ruoli analizzati	6	Predisposizione del Piano Triennale della formazione			
3	Rilevare le competenze trasversali tramite questionari di autovalutazione e con valutazione da parte degli apicali per il personale assegnato	7	Attuazione del Piano formativo			
4	Confronto delle valutazioni sulle competenze trasversali rispetto al valore atteso in base alla posizione ricoperta e conseguente rilevazione del potenziale espresso o del gap esistente	8	Definizione dei criteri per misurare le competenze acquisite nei percorsi formativi, anche ai fini della valutazione della performance individuale			
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% dipendenti coinvolti nel piano di formazione (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente)		XX%				
grado di formazione per neo-assunti (n. percorsi formativi avviati/n. dipendenti neoassunti)		XX%				
n° ore di formazione obbligatoria		XXX				
n° ore di formazione specialistica		XXX				
n° ore di formazione su competenze trasversali		XXX				
% dipendenti con competenze tecniche rilevate		100%				
% dipendenti partecipanti all'autovalutazione delle competenze trasversali		90%				
Indici di Efficacia Temporale		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% rispetto delle fasi e dei tempi		100%				
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
	SEGRETERIA	TUTTI			
OBJ Strategico DUP		Missione	01		
OBJ Operativo DUP		Programma	10		
% di attuazione del Piano Formativo	XXX%				
Indici di Qualità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
% crescita del personaleN (valutazione del Dirigente)	XX%				

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
		TUTTI				
OBJ Strategico DUP	ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	Missione	01			
OBJ Operativo DUP	GESTIRE LE RISORSE UMANE	Programma	10			
Titolo Obiettivo:	LAVORO AGILE - ATTUAZIONE NORMATIVA E GESTIONE					
Descrizione Obiettivo:	<p>Nella sottosezione 3.3 del PIAO "Capitale umano - Organizzazione del Lavoro Agile" sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.</p> <p>Con l'attuazione del lavoro agile, l'Ente intende perseguire i seguenti macro obiettivi strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> -oL'implementazione delle modalità di interazione interna alla struttura (procedimenti agili) -oL'implementazione delle modalità di interazione con gli utenti (servizi agili). <p>Superato il periodo di emergenza e nell'ottica dell'efficienza organizzativa e della produttività del lavoro, l'obiettivo persegue la finalità della estensione dell'utilizzo del lavoro agile orientata alla responsabilizzazione del personale e la rivisitazione dei processi di lavoro mediante la redazione di singoli progetti individuali da parte di ogni Responsabile. Una ulteriore finalità è quella di promuovere un radicale cambiamento della cultura organizzativa aziendale, per orientare sempre più la prestazione lavorativa individuale e collettiva dalla logica dell'adempimento alla logica del risultato.</p> <p>Nella concessione del lavoro agile, sarà garantita una adeguata rotazione del personale e saranno assicurate la prevalenza della prestazione lavorativa in presenza e l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove necessario.</p>					
	Tempi di realizzazione	2025	2026	2027		
		X	x			
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Analisi del contesto dell'Ente (mappatura delle attività, ricognizione dello stato delle dotazioni informatiche, competenze e stato dei dipendenti)	5	Avvio degli accordi sul Lavoro Agile			
2	Adeguamento dei principali documenti/regolamenti ai principi del lavoro agile (sistema di valutazione, CCDI, Piano Anticorruzione, Codice di Comportamento, Contratto Individuale, ecc)	6	Monitoraggio della gestione del lavoro agile in termini quantitativi e qualitativi Verificare l'impatto della performance organizzativa a seguito della introduzione del lavoro agile			
3	Illustrazione del Regolamento to e stipula degli accordi sindacali					
4	Formazione a Responsabili su monitoraggio del lavoro per obiettivi e risultati					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
N. procedimenti analizzati svolgibili in modalità agile		XX				
% richieste accoglibili di LA accolte		XX%				
Aggiornamento CCDI in funzione del LA		SI				
Aggiornamento Codice di comportamento in funzione del LA		SI				
Aggiornamento PTPCT in funzione del LA		SI				
Aggiornamento Sistema di valutazione in funzione del LA		SI				
Indici di Efficacia Temporale		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% rispetto fasi e tempi		100%				
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
		TUTTI				
OBJ Strategico DUP	ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE	Missione	01			
OBJ Operativo DUP	GESTIRE LE RISORSE UMANE	Programma	10			
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% contratti individuali rivisti o annullati a seguito monitoraggi		X%				

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale		SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
			TUTTI			
OBJ Strategico DUP			Missione	01		
OBJ Operativo DUP			Programma	10		
Titolo Obiettivo:		PIANO DI FORMAZIONE				
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 e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel PIAO 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 mira a fornire indicazioni metodologiche e 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 il Piano della Formazione per favorire la crescita dei suoi dipendenti in linea con il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.</p>				
		Tempi di realizzazione	2025	2026	2027	
			X	X	X	
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze digitali)	5	Definizione dei criteri per misurare le competenze acquisite nei percorsi formativi, anche ai fini della valutazione della performance individuale			
2	Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale					
3	Predisposizione del Piano Triennale della formazione					
4	Attuazione del Piano formativo					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% dipendenti coinvolti nel piano di formazione (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente)		XX%				
grado di formazione per neo-assunti (n. percorsi formativi avviati/n. dipendenti neoassunti)		XX%				
n° ore di formazione obbligatoria		XXX				
n° ore di formazione specialistica		XXX				
n° ore di formazione su competenze trasversali		XXX				
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
Rispetto delle fasi dei tempi		100%				

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
		TUTTI			
OBJ Strategico DUP		Missione	01		
OBJ Operativo DUP		Programma	10		

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
		TUTTI				
OBJ Strategico DUP		Missione	12			
OBJ Operativo DUP		Programma	02			
Titolo Obiettivo:	ATTUAZIONE DEL DLGS 222/2023 IN MATERIA DI RIQUALIFICAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI PER L'INCLUSIONE E L'ACCESSIBILITA'					
Descrizione Obiettivo:	<p>Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e la conseguente entrata in vigore dal 13 gennaio 2024 del DL. n. 222/2023, si è data attuazione alla riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. Il Decreto Legislativo mira a promuovere l'accessibilità, a fornire partecipazione attiva tramite i rappresentanti delle associazioni delle persone con disabilità, a fornire obiettivi di produttività ulteriore volti a favorire l'inclusione sociale e l'accessibilità, a fornire osservazioni sui piani di performance delle pubbliche amministrazioni, una valutazione ulteriore del personale dirigenziale sugli obiettivi dell'accessibilità, la nomina di un responsabile per l'integrazione dei lavoratori con disabilità, una indicazione dei livelli di qualità del servizio che garantiscono l'accessibilità ed una estensione della categoria del ricorso per l'efficienza alle violazioni dei livelli di qualità essenziali per l'inclusione sociale. Sono molteplici gli ambiti di intervento, da programmare con orizzonte pluriennale e con il coinvolgimento delle Associazioni del Territorio, per l'accessibilità ed inclusione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sociale (obiettivi specifici mirati a favorire l'inclusione di soggetti in situazioni di emarginazione) - fisica al fine migliorare gli accessi gli edifici pubblici (PE.BA) - digitale (accesso ai servizi pubblici) - di reclutamento e formazione (selezione, strumentazione e percorsi formativi personalizzati). 					
	Tempi di realizzazione	2025	2026	2027		
		X	X	X		
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Individuazione un Apicale amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità					
2	Costituzione del Tavolo di Lavoro con tutti i Settori per la ricognizione sui possibile temi di intervento					
3	Coinvolgimento associazioni delle persone con disabilità					
4	Definizione delle modalità operative per l'attuazione delle finalità di inclusione e accessibilità dettate dal d.lgs. 222/2023 con orizzonte triennale					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
N. Associazioni coinvolte		XX				
Indici di Efficacia Temporale		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
Rispetto delle fasi e dei tempi		100%				
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2025	2026
N. ambiti di intervento identificati		XX				
Grado di realizzazione degli interventi programmati		XXX%				

