

Allegato E-bis



## COMUNE DI BARBERINO DI MUGELLO

Obiettivi di performance individuale e/o di  
struttura anno 2024

Segretario Generale / RPCT

**Comune di Barberino di Mugello – Segretario Generale / RPCT**  
**D.ssa Carmela Ascantini**  
**SCHEMA SINTETICA**

Numero Obiettivo	Peso	Descrizione sintetica obiettivo	Monitoraggio % di realizzazione		Indicatori di risultato	Note
			31 agosto	31 dicembre		
1		Nuovo codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Barberino di Mugello	Previsto 15%	Previsto 85%	Approvazione del nuovo Codice di comportamento	
			Realizzato	Realizzato		
2		Regolamento incentivi delle funzioni tecniche	Previsto 15%	Previsto 85%	Predisposizione proposta di approvazione del Regolamento da presentare all'organo deliberante	
			Realizzato	Realizzato		
3		Monitoraggio attuazione degli adempimenti nei tempi relativi agli obblighi della trasparenza previsti dalla D.lgs 33/2013 s.m.i. e le Delibere ANAC 261-264 e 605 del 2023 e successive interpretazioni.	Previsto 15%	Previsto 85%	Attuazione monitoraggio I fase	(obiettivo biennale 2024-2025)
			Realizzato	Realizzato		
4		Aggiornamento del sistema di valutazione	Previsto 15%	Previsto 85%		(obiettivo biennale 2024-2025)
			Realizzato	Realizzato		
<b>Totale</b>	<b>100</b>					

**Comune di Barberino di Mugello – Segretario Generale / RPCT– SCHEDE ANALITICHE**

<b>N° 1</b>		<b>Nome Obiettivo: Adozione del nuovo codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Barberino di Mugello a seguito delle linee guida Anac approvate con delibera n.177 del 19/02/2020 e del D.p.r 13 giugno 2023, n. 81</b>							
<p><b>Linee strategiche di ente: DUP 2023-2025 – Sezione strategica – Obiettivi strategici:</b> Mantenimento dell'attuale livello quali-quantitativo dei servizi erogati all'utenza esterna ed interna, in una situazione di forte emergenza</p> <p><b>Descrizione dell'obiettivo (risultati attesi):</b></p> <p>Il Codice di comportamento, attualmente in vigore presso il Comune di Barberino di Mugello è stato adottato con Delibera di Giunta n. 112 del 17/12/2013.</p> <p>Tale testo va assolutamente aggiornato in adeguamento agli intervenuti mutamenti legislativi tra cui, da ultimo, la disposizione dettata dall'art. 4 del decreto legge 30 aprile 2022 n. 36 – convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022 n. 79 – in attuazione della quale è in corso di emanazione il Dpr di aggiornamento del C. di Comportamento dei dipendenti pubblici.</p> <p>Gli aspetti principali che dovranno essere ridisciplinati riguardano essenzialmente le regole di condotta relative all'uso di nuove tecnologie e social media, la relativa tutela dell'immagine della P.A., l'osservanza del divieto di pantouflage e l'armonizzazione con la disciplina del whistleblowing.</p> <p>Il Codice di comportamento dell'ente costituisce importante misura anticorruzione sia pure in un rapporto dinamico in cui, da un lato, è strumento di repressione di comportamenti violativi del Piano Anticorruzione, dall'altra, strumento di prevenzione che si inserisce a valle della valutazione del rischio di corruzione.</p> <p>Dopo l'adozione di una prima bozza del Codice in prima lettura, prende avvio la fase partecipativa con dipendenti, Ufficio procedimenti disciplinari, Nucleo di Valutazione, stakeholders per la formazione del codice che si concluderà con la sua approvazione definitiva.</p> <p>Infine dovrà seguire una formazione obbligatoria ai dipendenti sui contenuti del nuovo Codice e sull'etica pubblica, che si farà in house e sarà tenuta dal Segretario Generale/RPCT.</p>									
<b>Valutazione strategica</b>			<b>Rilevanza esterna</b>			<b>Complessità</b>		<b>Obiettivo/Attività ordinaria</b>	
N°	Contenuto operativo della fase	Peso della fase in %	Risorse U/F/S della fase	Pianificazione delle attività					
				Gennaio ⇒ Aprile		Maggio ⇒ Agosto		Settembre ⇒ Dicembre	
				Previsto	Monitoraggio	Previsto	Monitoraggio	Previsto	Monitoraggio
1	Analisi della normativa e del codice in vigore. Individuazione dei principali soggetti coinvolti nella stesura	10%	Gaia Fontani Martina Lampesti	✓					
2	Redazione della prima bozza del codice di comportamento in prima lettura	30%	Gaia Fontani Martina Lampesti - Segretario Comunale	✓					

3	Approvazione del codice in prima lettura e avvio del procedimento partecipativo	20%	Gaia Fontani - Segretario Comunale					✓	
4	Approvazione definitiva del nuovo codice di comportamento	20%	Gaia Fontani					✓	
5	Formazione	20%	Segretario Comunale					✓	
<b>Indicatori di risultato</b>			<b>Previsto</b>			<b>Monitoraggio</b>			
a)	Redazione prima bozza del codice di comportamento aggiornato				31/10				
b)	Approvazione definitiva del nuovo codice di comportamento				31/12				
<b>Previsto</b>		<b>Rilevato</b>		<b>Scostamento</b>		<b>Note:</b>			
100%									

<b>N° 2</b>		<b>Nome Obiettivo: Regolamento incentivi delle funzioni tecniche</b>							
<p><b>Linee strategiche di ente: DUP 2023-2025 – Sezione strategica – Obiettivi strategici:</b> Mantenimento dell'attuale livello quali-quantitativo dei servizi erogati all'utenza esterna ed interna, in una situazione di forte emergenza</p> <p><b>Descrizione dell'obiettivo (risultati attesi):</b>  L'obiettivo si propone di approvare il regolamento relativo agli incentivi delle funzioni tecniche con le nuove norme disciplinate dal Codice dei Contratti introdotto con il Dlgs 36/2023. Il regolamento visto che la legge non rimanda alla contrattazione collettiva, come espressamente il 50/2016, sarà oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali.  Il regolamento stabilirà sia gli incentivi delle funzioni tecniche per lavori che per servizi e forniture</p>									
<b>Valutazione strategica</b>			<b>Rilevanza esterna</b>			<b>Complessità</b>		<b>Obiettivo/Attività ordinaria</b>	
N°	Contenuto operativo della fase	Peso della fase in %	Risorse U/F/S della fase	Pianificazione delle attività					
				Gennaio ⇒ Aprile		Maggio ⇒ Agosto		Settembre ⇒ Dicembre	
				Previsto	Monitoraggio	Previsto	Monitoraggio	Previsto	Monitoraggio
1	Analisi e studio della normativa	10%				✓			

2	Redazione bozza del regolamento	30%						✓		
3	Avvio del procedimento partecipativo confronto con le rappresentanze sindacali	20%						✓		
4	Proposta atto deliberativo di approvazione del Regolamento	20%						✓		
<b>Indicatori di risultato</b>			<b>Previsto</b>				<b>Monitoraggio</b>			
a)	Approvazione Regolamento		30/12/2024							
<b>Previsto</b>			<b>Rilevato</b>			<b>Scostamento</b>		<b>Note:</b>		
100%										

<b>N° 3</b>	<b>Nome obiettivo: Monitoraggio attuazione degli adempimenti nei tempi relativi agli obblighi della trasparenza previsti dalla D.lgs 33/2013 s.m.i. e le Delibere ANAC 261-264 e 605 del 2023 e successive interpretazioni (Obiettivo biennale 2024-2025)</b>							
<b>Descrizione dell'obiettivo.</b>								
L'obiettivo si propone di aggiornare gli adempimenti relativi agli obblighi della trasparenza previsti dal Dlgs 33/2013 sm.i. e dalle Delibere Anac 261, 264 e 605 del 2023 e successive interpretazioni. La delibera n.261 indica "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale» la delibera 264 indica "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33" modificato dalla 601. Infine la 605 che si occupa del Piano anticorruzione aggiornamento 2023 in particolare sarà oggetto d'esame la disciplinla trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del Dlgs n.36/2023.								
<b>N. fase</b>	<b>Contenuto operativo della fase</b>	<b>Peso della fase in %</b>	<b>Pianificazione delle attività</b>					
			<b>Gennaio □ Aprile</b>		<b>Maggio □ Agosto</b>		<b>Settembre □ Dicembre</b>	
			<b>Previsto</b>	<b>Monitoraggio</b>	<b>Previsto</b>	<b>Monitoraggio</b>	<b>Previsto</b>	<b>Monitoraggio</b>

1	Prima fase monitoraggio anno 2024	50			✓		✓	
2	Seconda fase monitoraggio anno 2025	50						
	<b>Indicatori di risultato</b>		<b>Previsto</b>			<b>Monitoraggio</b>		
a)	Attuazione monitoraggio (prima fase)		Entro il 30/12/2024					
<b>Note:</b>				<b>Previsto</b>		<b>Rilevato</b>		<b>Scostamento</b>

<b>N° 4</b>	<b>Nome obiettivo: Aggiornamento del sistema di valutazione</b>							
<b>Descrizione dell'obiettivo.</b>								
L'obiettivo comprende l'attività utile alla definizione di un sistema aggiornato di misurazione e valutazione della performance (SVP) delle Elevate Qualificazioni (E.Q.) e dei dipendenti dell'Ente, previo esperimento delle relazioni sindacali contrattualmente previste e rilascio di parere vincolante da parte del Nucleo di Valutazione. L'aggiornamento prevede la somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo ( <b>Obiettivo biennale 2024-2025</b> )								
N. fase	Contenuto operativo della fase	Peso della fase in %	Pianificazione delle attività					
			Gennaio - Aprile		Maggio - Agosto		Settembre - Dicembre	
			Previsto	Monitoraggio	Previsto	Monitoraggio	Previsto	Monitoraggio
1	Aggiornamento SVP e coordinamento con Settore Risorse / Ufficio Personale (avvio attività)	40			✓		✓	
2	Aggiornamento SVP e coordinamento con Settore Risorse / Ufficio Personale per predisposizione atti conseguenti	40						
3	Somministrazione del questionario	20						

	benessere organizzativo							
	<b>Indicatori di risultato</b>	<b>Previsto</b>			<b>Monitoraggio</b>			
a)	Approvazione nuovo SVP	Entro il 30/12/2025						
b)	Somministrazione questionario del benessere organizzativo	Entro il 30/12/2025						
<b>Note:</b>		<b>Previsto</b>			<b>Rilevato</b>		<b>Scostamento</b>	