

SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - Allegato del PIAO 2023/2025									
SCHEDA OBIETTIVI PER DIRIGENTI/TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIPENDENTI CUI VENGONO ATTRIBUITI OBIETTIVI IN MODO SPECIFICO, DI GRUPPO O INDIVIDUALE									
Soggetto valutato			Responsabili di Area						
Categoria e Profilo professionale			Istruttori Direttivi						
Settore/Unità organizzativa di riferimento			Area Amministrativa, Area Finanziaria, Area Tecnica, Ufficio Comune Servizi Sociali						
Soggetto Valutatore			Nucleo di valutazione della performance						
<b>Riepilogo Obiettivi</b>									
La valutazione finale si tradurrà per ogni singolo obiettivo in una valutazione complessiva in fasce, che tiene conto anche della complessità del risultato da raggiungere, dell'innovatività, dell'impatto sulla realtà di riferimento, sulla soddisfazione effettiva dei bisogni degli utenti finali.									
N°	Descrizione	Peso (1)	% Ragg. Indicatori	Fascia di Valutazione (2)					Punteggio (1 * 2)
				A	B	C	D	E	
				0-14	15-19	20-25	26-28	29-30	
				L'obiettivo non è stato raggiunto	L'obiettivo è stato parzialmente raggiunto	L'obiettivo è stato conseguito a livello sufficiente	L'obiettivo è stato pienamente conseguito	L'obiettivo è stato conseguito e superato	
1	(trasversale a tutte i Servizi): Attuazione Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente	30%							0
2	(trasversale a tutti i Servizi): Mappatura servizi e prestazioni afferenti alle diverse Aree e revisione relativa modulistica	30%							0
3	(trasversale a tutti i Servizi): Test e formazione sulle competenze digitali finalizzati alla competenza in tema di sicurezza informatica	40%							0
<b>VALUTAZIONE FINALE</b>									0
<b>Obiettivo 1 (trasversale a tutte i Servizi): Attuazione Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente</b>									
Descrizione: L'obiettivo consiste nell'attuare le misure in merito alla verifica di assenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità nei conferimenti di incarichi ai sensi del D.Lgs. 39/2013. Inoltre è finalizzato all'implementazione delle misure per il rispetto del D.lgs. 33/2013 e delle linee guida ANAC.									
Azioni / Attività			Scadenza		% Realizzazione				
Formazione anticorruzione per tutto il personale dipendente			entro il 31/12						
Verifica di assenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità mediante l'acquisizione delle opportune autodichiarazioni			entro il 31/12						
Verifica rispetto dei termini previsti dalla normativa in materia di Amministrazione Trasparente			entro il 31/12						
<b>Totale % realizzazione Azioni/Attività</b>					<b>#DIV/0!</b>				
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento					
N. corsi di formazione anticorruzione per tutto il personale dipendente	Valore assoluto	almeno 1		#VALUE!					
Verifiche di assenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità	Percentuale	100%		0%					
N. incontri di formazione o di aggiornamento in tema di Amministrazione Trasparente	Valore assoluto	almeno 1		#VALUE!					
<b>Totale % realizzazione Indicatori</b>					<b>#VALUE!</b>				
<b>Totale % realizzazione Indicatori finale (&lt; o = 100%)</b>					<b>#VALUE!</b>				
Report al 30 settembre:									
Report al 31 dicembre:									
Risorse umane coinvolte	Tempo pieno (P) o Part Time (P.T.)	Categoria	Note						
Tutti i dipendenti									
Risorse strumentali	Numero								
<b>RILEVANZA DEL RISCHIO CORRUTTIVO - INTEGRAZIONE CON PTPCT</b>									
<b>VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO - GIUDIZIO SINTETICO</b>			<b>MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DA ATTIVARE</b>						
BASSO			1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposte dal d.lgs.33/2013 e dalla normativa in materia. 2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, la correttezza delle fasi endoprocedimentali in materia di corruzione e trasparenza e l'acquisizione delle dichiarazioni relative all'assenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità.						
<b>Obiettivo 2 (trasversale a tutti i Servizi): Mappatura servizi e prestazioni afferenti alle diverse Aree e revisione relativa modulistica tramite avvio dello Sportello Digitale Telematico finanziato dai fondi PNRR</b>									
Descrizione: Avendo il suo incipit nel censimento dei servizi e delle prestazioni amministrative che fanno capo ad ogni Area, l'obiettivo si propone di implementare l'app IO e di trasformare il sito web istituzionale in una piattaforma digitale che garantisca piena accessibilità e che consenta di gestire le fasi di alcuni procedimenti amministrativi in modalità telematica, assicurando la verifica dell'identità digitale tramite il sistema SPID/CIE e l'introito di eventuali somme dovute all'Ente grazie al sistema PAGOPA.									
Azioni / Attività			Scadenza		% Realizzazione				
Implementazione modulistica sulla base della ricognizione dei procedimenti effettuati dall'Ente, con individuazione delle fasi endoprocedimentali			entro il 30/09/2023						
Formazione del personale dipendente ed avvio del servizio			entro il 31/12/2023						
<b>Totale % realizzazione Azioni/Attività</b>					<b>0%</b>				
Indicatore	Formula di calcolo	Valori attesi	Valore effettivo	% raggiungimento					
N. incontri con ditta esterna incaricata dell'Avvio del Servizio ai fini di garantire coerenza tra le tipologie di procedimenti dell'Ente e i template standard della modulistica presente sulla piattaforma	Valore assoluto	Almeno 2		#VALUE!					
Formazione del personale dipendente ed avvio del servizio	Si/No	Si		#VALUE!					

Introduzione "Tassonomia dei servizi erogati" per l'identificazione dei servizi di incasso e delle posizioni debitorie che transitano tramite la Piattaforma pagoPA	Si/No	Si		#VALUE!
<b>Totale % realizzazione Indicatori finale (&lt; o = 100%)</b>				#VALUE!
<b>Report al 30 settembre:</b>				
<b>Report al 31 dicembre:</b>				
<b>Risorse umane coinvolte</b>	<b>Tempo pieno (P) o Part Time</b>	<b>Categoria</b>	<b>Note</b>	
Tutti i dipendenti				
<b>Risorse strumentali</b>	<b>Numero</b>			
<b>RILEVANZA DEL RISCHIO CORRUTTIVO - INTEGRAZIONE CON PTPCT</b>				
<b>VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO - GIUDIZIO SINTETICO</b>		<b>MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DA ATTIVARE</b>		
MEDIO		1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposte dal d.lgs.33/2013 e dal Codice dei contratti pubblici e controllo della fase di esecuzione del contratto e degli obblighi imposti dal bando. 2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, l'effettivo e il corretto svolgimento delle attività di formazione in materia tecnico-giuridica; verifica, inoltre, che il processo di migrazione ed attivazione dei servizi attivati sulla Piattaforma pagoPA rispondano correttamente alle indicazioni della "Tassonomia dei servizi erogati" che garantisce la linearità dei servizi di incasso e delle rispettive posizioni debitorie che transitano tramite la Piattaforma pagoPA.		

<b>Obiettivo 3: Test e formazione sulle competenze digitali finalizzati alla sicurezza informatica - Cybersecurity</b>				
Descrizione: In relazione alle molteplici attività previste per la predisposizione del Piano Triennale per l'Informatica con la preparazione dei relativi target in merito a: servizi, dati, piattaforme, infrastrutture, interoperabilità, sicurezza informatica, leve per l'innovazione, governo della transizione digitale dovrà essere sottoposto ai dipendenti un test dell'AGID (Agenzia per l'Italia Digitale) che misuri le competenze digitali in diversi ambiti (dati, comunicazione, sicurezza, servizi on-line, trasformazione digitale). Gli esiti del test saranno raccolti e filtrati dall'incaricato con funzioni di supporto tecnico all'RTD. La finalità è accertare il grado di competenza in tema di sicurezza informatica considerato che i sistemi della Pubblica Amministrazione in questo momento hanno un buon livello di sicurezza informatica, ma che la falla più grossa a livello nazionale sono i comportamenti sbagliati del personale.				
<b>Azioni / Attività</b>		<b>Scadenza</b>	<b>% Realizzazione</b>	
Obbligo della visione di almeno 1 filmato disponibile gratuitamente nel portale XDESK per una formazione di base sulla sicurezza. I filmati affrontano queste tematiche: (1°) le principali tipologie di attacchi informatici, (2°) cosa fare se si subisce un attacco, (3°) come preservare le prove digitali.		entro il 31/08		
Una volta completata la formazione effettuare il test in modo obbligatorio, con invio dell'esito all'indirizzo di posta elettronica del Segretario Comunale (non in forma anonima), al fine di definire un piano specifico di formazione per ogni dipendente.		entro il 31/12		
<b>Totale % realizzazione Azioni/Attività</b>				0%
<b>Indicatore</b>	<b>Formula di calcolo</b>	<b>Valori attesi</b>	<b>Valore effettivo</b>	<b>% raggiungimento</b>
Numero di filmati visualizzati sul portale XDESK	Valore assoluto	1		0%
Invio comunicazione esito test obbligatorio al Segretario Comunale	Si/No	Si		
<b>Totale % realizzazione Indicatori</b>				0%
<b>Totale % realizzazione Indicatori finale (&lt; o = 100%)</b>				0%
<b>Report al 30 settembre:</b>				
<b>Report al 31 dicembre:</b>				
<b>Risorse umane coinvolte</b>	<b>Tempo pieno (P) o Part Time</b>	<b>Categoria</b>	<b>Note</b>	
Tutti i dipendenti				
<b>Risorse strumentali</b>	<b>Numero</b>			
<b>RILEVANZA DEL RISCHIO CORRUTTIVO - INTEGRAZIONE CON PTPCT</b>				
<b>VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO - GIUDIZIO SINTETICO</b>		<b>MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DA ATTIVARE</b>		
MEDIO		2- Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, lo svolgimento della formazione da parte del personale e la corretta esecuzione del progetto da parte del soggetto fornitore in esecuzione degli oneri ed adempimenti contrattuali che devono rispondere agli obiettivi dell'Avviso PNNR finanziato dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa NextGenerationEU.		