

*Comune di CHIESANUOVA*

*Città Metropolitana di Torino*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE  
2026 – 2028**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113)*

Approvato con deliberazione di Giunta n. 9 del 27 febbraio 2026

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Si confermano i contenuti approvati nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza per il periodo 2025/2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.1 del 24.01.2025, stante l'assenza, nel periodo intermedio, del verificarsi di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, come emerge altresì dalla Relazione annuale sulla corruzione redatta dal Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza, nella persona del Segretario comunale

## **Riferimenti normativi**

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021,

n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici, concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- c) concorsi e prove selettive;
- d) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## Piano Integrato di attività e Organizzazione 2026-2028

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<p>Comune di CHIESANUOVA</p> <p>Indirizzo: VIA CRESTO N. 13 – 10080 CHIESANUOVA</p> <p>Codice Fiscale: 92505180015 - Partita IVA: 01900810015</p> <p>Sindaco: GIROTTTO Luciano</p> <p>numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 1</p> <p>Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 232</p> <p>Telefono: 0124 666.014</p> <p>Sito internet: <a href="http://www.comune.chiesanuova.to.it">www.comune.chiesanuova.to.it</a></p> <p>PEC: <a href="mailto:comchiesanuova@postecert.it">comchiesanuova@postecert.it</a></p>	
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	Nota di aggiornamento al DUPS – Anni 2026/2028 approvato con deliberazione della Consiglio Comunale n.30 del 12/12/2025.
<b>Sottosezione di programmazione Performance</b>	Piano della Performance 2026 -2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 14 febbraio 2022.  Piano delle azioni positive 2026-2028 (al momento non adottato)
<b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza -, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 24/01/2025
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b>	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 14 febbraio 2022 e riportato altresì nel piano triennale fabbisogni riportato nel DUPS approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 12/12/2025.
<b>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b>	Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), al momento non ancora adottato.
<b>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	Piano triennale del fabbisogno del personale 2025- 2027, riportato nel la Nota di aggiornamento al DUPS approvato con Deliberazione della Consiglio Comunale n. 30 del 12/12/2025  Relativamente alla formazione, nel corso del 2026, sono previsti momenti di formazione, la cui calendarizzazione dipende dall'argomento e dalla programmazione da parte dei soggetti formatori.(ai sensi della Riforma Zangrillo)
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pur non essendo obbligatorio per gli Enti con meno di 50 dipendenti, sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttive trasparenza";
- dal Nucleo di Valutazione, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

### OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI		
SEGRETARIO/RPCT		<b>TUTTI</b>		
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>	
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>02</b>	
Titolo Obiettivo:	<b>GESTIONE INTEGRATA DEI RISCHI CORRUTTIVI E RAFFORZAMENTO DEI PRESIDI DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ E ANTICORRUZIONE</b>			
Descrizione Obiettivo:	<p>Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) – inteso quale atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni/enti ai fini dell'adozione dei propri piani - individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione degli strumenti.</p> <p>La strategia nazionale anticorruzione presentata nel PNA 2025 è riferita al triennio 2026-2028 e si articola in 6 linee strategiche, 12 obiettivi, declinati in azioni, tempi, risultati attesi, indicatori e target per anno</p> <p>Con l'intento di innovare nella continuità, il PNA 2025 propone per la prima volta un disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica per l'Italia articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori che diventano a loro volta obiettivi strategici per gli Enti, nella logica della progressiva evoluzione.</p>			
	Tempi di realizzazione	2026	2027	2028
		<b>X</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:				
1	Revisione della sezione 2.3 del PIAO - allegato unico	6	Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con riferimento alla fase di esecuzione dei contratti migliorando le competenze del personale (RUP, DEC, DL, relativi collaboratori, collaudatori, etc.) in materia di utilizzo delle piattaforme digitali	
2	Incrementare i livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate nelle sezioni di Amministrazione Trasparente (2026-2027-2028)	7	Whistleblowing - allineare i canali interni delle segnalazioni e formare e sensibilizzare il personale	
3	Predisposizione progressiva di una mappatura unica e integrata di tutti i processi a rischio (2026 - 2027)			
4	Realizzazione di forme di coordinamento tra RPCT e altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO			

5	Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Revisione sezione 2.3 nel PIAO 2026/2028		OK=100%				
Attestazione positiva NdV/OIV Amministrazione Trasparente		OK=100%			100%	100%
Incremento annuo dei controlli rispetto al dato rilevato in AP		5%			5%	
% personale formato su uso piattaforme digitali (n. dip formati/n. dip da formare)		XX%			XX%	XX%
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
% adeguamento della mappatura unica e integrata		50%			100%	
Misure di coordinamento attuate per l'integrazione del PIAO		20%			100%	
Revisione dei modelli interni di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi		OK=100%			100%	
N° interventi formativi in tema di Whistleblowing		1			1	1
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028

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
	Dipendente Alfa	40,00%
	Dipendente Beta	30,00%
	Dependentia Gamma	30,00%

## OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
<b>SEGRETARIO</b>		<b>TUTTI</b>				
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>			
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>02</b>			
Titolo Obiettivo:	<b>MAPPATURA UNIVOCA E INTEGRATA DEI PROCESSI</b>					
Descrizione Obiettivo:	<p>L'obiettivo si propone di introdurre, sviluppare e consolidare un sistema strutturato di mappatura univoca dei processi e delle attività con l'ambizione di dotare l'Ente di una base organizzativa, metodologica e informativa stabile, necessaria per migliorare la qualità amministrativa, la semplificazione dei procedimenti, la trasparenza verso cittadini e imprese e la capacità dell'Ente di programmare, monitorare e valutare le proprie performance.</p> <p>La mappatura consente di definire in modo chiaro l'insieme delle attività dell'Ente, individuare i processi prioritari, creare una nomenclatura unica, supportare l'analisi dei carichi di lavoro, programmare meglio il fabbisogno del personale, garantire la continuità amministrativa e aumentare la trasparenza e l'efficienza dei flussi operativi.</p> <p>Il progetto prevede un percorso triennale: impostazione metodologica, sperimentazione pilota, mappatura completa, validazione e integrazione con i sistemi digitali.</p> <p>A regime, l'Ente disporrà di un Catalogo Unico dei Processi aggiornato. Si tratta di un investimento strategico che modernizza l'Ente e ne rafforza la capacità gestionale.</p> <p>L'iniziativa risponde a molteplici esigenze strategiche: assicurare una maggiore coerenza interna tra Settori e Aree, ridurre la variabilità operativa, rafforzare il presidio delle responsabilità, supportare i processi di pianificazione integrata (PIAO), migliorare la misurazione della performance organizzativa e individuale e predisporre l'Ente alle attività di digitalizzazione, interoperabilità e gestione dei dati.</p>					
	Tempi di realizzazione	2026	2027	2028		
		<b>X</b>	<b>x</b>			
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Costituzione Gruppo di Lavoro	6	Mappatura completa (2027)			
2	Censimento attività	7	Integrazione e stabilizzazione (2027)			
3	Mappatura pilota					
4	Validazione modello integrato					
5	Catalogo processi v1.0					
INDICATORI DI RISULTATO						
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
% Aree che adottano il modello di mappatura		XX				
% processi mappati		XX				
Coerenza documentale		50%			100%	
<b>Indici di Tempo</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028







## OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
		<b>TUTTI</b>				
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>			
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>10</b>			
Titolo Obiettivo:	<b>PIANO DI FORMAZIONE</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. 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>A partire dal 2025, la Direttiva Zangrillo ha introdotto l'obbligo per tutti i dipendenti pubblici italiani di svolgere almeno 40 ore di formazione all'anno, mirate a competenze digitali, ecologiche, soft skill e valori della PA, con la partecipazione collegata alla valutazione della performance individuale e dirigenziale, ma le ore possono essere proporzionate in base alla presenza in servizio</p> <p>In questo contesto l'Ente si pone l'obiettivo di aggiornare ed attuare per il 2026 il Piano Triennale della Formazione 2025/2027, anche a seguito del monitoraggio degli esiti del primo anno di formazione strutturata.</p>					
	Tempi di realizzazione	2026	2027	2028		
		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:</b>						
1	Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze digitali, soft skill) per l'inserimento ne PIAO 2026/2028	5	Monitoraggio dell'esito dei percorsi formativi realizzati nel 2025			
2	Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale					
3	Attuazione del Piano formativo per l'anno 2026					
4	Definizione dei criteri per misurare le competenze acquisite nei percorsi formativi, anche ai fini della valutazione della performance individuale					
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>						
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% dipendenti coinvolti nel piano di formazione (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente) per almeno 40 ore		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				
<b>Indici di Tempo</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
Rispetto delle fasce dei tempi		100%				

<b>Indici di Efficienza</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% di attuazione del Piano Formativo	XXX%				
<b>Indici di Qualità</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% crescita del personaleN (valutazione dell'Apicale)	XX%				

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

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
	Dipendente Alfa	
	Dipendente Beta	
	Dipendente Gamma	

## OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
		<b>TUTTI</b>				
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>			
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>03</b>			
Titolo Obiettivo:	<b>PCC E STOCK DEL DEBITO COMMERCIALE</b>					
Descrizione Obiettivo:	<p>Negli ultimi anni il Legislatore è intervenuto in più occasioni in materia di debiti commerciali della pubblica amministrazione concentrandosi, in un primo momento, sull'abbattimento dei debiti pregressi, successivamente sulla realizzazione di un sistema di monitoraggio dei debiti commerciali di nuova formazione. Al fine di velocizzarne lo smaltimento è stata prevista la misurazione attraverso l'Indice di tempestività dei pagamenti e un regime sanzionatorio che prevede il blocco delle assunzioni e la riduzione del potere di spesa e di avanzo attraverso la misura del fondo garanzia dei debiti commerciali, da definire con delibera di Giunta entro il 28/02.</p> <p>Alla luce delle risultanze derivanti dalla chiusura del 2025, fissate per il prossimo 31/01/2026 con la definizione dell'IPT e stock del debito commerciale annuale, diventa fondamentale programmare interventi specifici di bonifica e monitoraggio per permettere, con scadenza trimestrale, il miglioramento delle prestazioni e una consapevolezza sui risvolti contabili</p>					
	Tempi di realizzazione	2026	2027	2028		
		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Accesso alla piattaforma e verifica dell'allineamento tra il debito commerciale della Piattaforma Crediti Commerciali (PCC) e le scritture contabili della	5	Elaborazione e pubblicazione trimestrale dei tempi di pagamento e annuale			
2	Eventuale bonifica delle discrepanze e monitoraggio cadenzato su piattaforma PCC	6	Coordinamento tra i settori per migliorare i tempi di pagamento			
3	Predisposizione della delibera di ricognizione Fondo garanzia debiti commerciali					
4	Coordinamento tra i settori per migliorare i tempi di pagamento					
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>						
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Indice tempestività dei pagamenti		XX			100%	100%
<b>Indici di Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Rispetto delle fasi e dei tempi		100%			100%	100%
<b>Indici di Efficienza</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
<b>Indici di Qualità</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
					100%	100%

**CRONOPROGRAMMA**

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

## OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
		<b>TUTTI</b>				
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>			
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>03</b>			
Titolo Obiettivo:	<b>RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</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. 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.</p> <p>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</p> <p>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	2026	2027	2028		
		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:</b>						
1	Analisi scostamenti dai tempi di pagamento (dati 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					
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>						
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Attestazione Revisore/Collegio Revisori		OK=100			OK	OK
<b>Indici di Efficacia Temporale</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
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

<b>Indici di Efficienza</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
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
<b>Indici di Qualità</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028

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

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
	Dipendente Alfa	
	Dipendente Beta	
	Dipendente Gamma	

## OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
		<b>TUTTI</b>				
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>			
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>03</b>			
Titolo Obiettivo:	<b>SISTEMA UNICO DI CONTABILITA' ECONOMICO PATRIMONIALE ACCRUAL (Riforma 1.15 del PNRR)</b>					
Descrizione Obiettivo:	<p>Con la "messa a terra" della riforma, risulta impellente procedere ad attività coerenti e programmatiche per poter rispettare il timeline definito dalla nota 148 del 31/03/2025, pubblicata dal Servizio Studi Dipartimentale sul sito Accrual:</p> <p>'- "periodo preparatorio" (2018-2026): attività di studio, di pianificazione e di definizione dell'impianto contabile e da un "fase pilota" con l'utilizzo di "dry run accounts" (2025-2026);</p> <p>'- "periodo di transizione" (dal 2027): disciplinato da una legge di riforma contabile che verrà emanata entro il 2026;</p> <p>'- piena adozione del sistema unico di contabilità ACCRUAL, supportato dal sistema InIt entro il 2030</p> <p>In vista del rendiconto 2025, assume particolare rilievo la rilevazione, il riallineamento delle banche dati e la rivalutazione del patrimonio comunale organizzazione per una sua efficace gestione</p>					
	Tempi di realizzazione	2026	2027	2028		
	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:</b>						
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	6	Riclassificazione voci del piano dei conti secondo le voci del piano dei conti multidimensionale			
3	Verifica e rivalutazione delle voci inventariali e dei loro importi					
4	Momenti formativi/informativi per il personale di tutti i Settori/Servizi					
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>						
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
N° dipendenti direttamente coinvolti nel piano formativo/attuativo		XX				
N. interventi su banche dati		XX				
Aggiornamento dati patrimonio		OK=100				
<b>Indici di Tempo</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Rispetto delle scadenze normative		100%				

<b>Indici di Efficienza</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Adozione del Rendiconto 2025 in linea con le indicazioni	OK=100				
<b>Indici di Qualità</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028

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

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
	Dipendente Alfa	
	Dipendente Beta	
	Dipendente Gamma	

## OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI				
		<b>TUTTI</b>				
OBJ Strategico DUP		Missione	<b>01</b>			
OBJ Operativo DUP		Programma	<b>10</b>			
Titolo Obiettivo:	<b>PIANO DI FORMAZIONE</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. 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>A partire dal 2025, la Direttiva Zangrillo ha introdotto l'obbligo per tutti i dipendenti pubblici italiani di svolgere almeno 40 ore di formazione all'anno, mirate a competenze digitali, ecologiche, soft skill e valori della PA, con la partecipazione collegata alla valutazione della performance individuale e dirigenziale, ma le ore possono essere proporzionate in base alla presenza in servizio</p> <p>In questo contesto l'Ente si pone l'obiettivo di aggiornare ed attuare per il 2026 il Piano Triennale della Formazione 2025/2027, anche a seguito del monitoraggio degli esiti del primo anno di formazione strutturata.</p>					
	Tempi di realizzazione	2026	2027	2028		
		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		
<b>Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:</b>						
1	Individuazione delle priorità strategiche della formazione del personale in tema di formazione obbligatoria (Legalità, Privacy, Sicurezza sul Lavoro, Competenze digitali, soft skill) per l'inserimento ne PIAO 2026/2028	5	Monitoraggio dell'esito dei percorsi formativi realizzati nel 2025			
2	Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale					
3	Attuazione del Piano formativo per l'anno 2026					
4	Definizione dei criteri per misurare le competenze acquisite nei percorsi formativi, anche ai fini della valutazione della performance individuale					
<b>INDICATORI DI RISULTATO</b>						
<b>Indici di Efficacia</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% dipendenti coinvolti nel piano di formazione (dipendenti formati/dipendenti dell'Ente) per almeno 40 ore		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				
<b>Indici di Tempo</b>		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
Rispetto delle fasie dei tempi		100%				

<b>Indici di Efficienza</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% di attuazione del Piano Formativo	XXX%				
<b>Indici di Qualità</b>	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% crescita del personaleN (valutazione dell'Apicale)	XX%				

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

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
	Dipendente Alfa	
	Dipendente Beta	
	Dipendente Gamma	