



COMUNE DI CARBONARA AL TICINO

PIANO DELLA FORMAZIONE 2026/2028

Contesto

Il piano della formazione è parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

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. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

Il Comune, pur avendo meno di 50 dipendenti e, quindi rientrando tra gli Enti che hanno facoltà di redigere un PIAO “semplificato”, ritiene che la pianificazione delle attività formative possa trovare collocazione nella *Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, Piano triennale dei fabbisogni del personale del PIAO*, così da sviluppare la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Il CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, per il triennio 2019-2021, dedica l'intero capo V del Titolo IV alla *“Formazione del personale”* confermando che la formazione rappresenta una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative. Gli artt. da 54 a 56 meglio definiscono *“Principi generali e finalità della formazione”*, *“Destinatari e processi della formazione”* e *“Pianificazione strategica di conoscenze e saperi”* che necessariamente rappresentano fonte di riferimento per la stesura del presente Piano della Formazione unitamente al testo della Direttiva del 16 gennaio 2025.

La citata Direttiva del 16 gennaio 2025, fornisce 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.

Sono previste 40 ore annuali per ciascun dipendente di formazione.

Nel nuovo CCNL Funzioni Locali 2022–2024 siglato il 23/02/2026 la materia della formazione è ancora presente ed è anche rafforzata. In particolare, il contratto 2022–2024: conferma i principi generali e le finalità della formazione (aggiornamento professionale, miglioramento dei servizi, sviluppo competenze, anche digitali) e introduce l'idea di pianificazione strategica della formazione collegata agli obiettivi dell'ente.

Principi della formazione

I principi della formazione sono:

- **valorizzazione del personale:** il riconoscimento e lo sviluppo delle competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Segretario Comunale e Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione:** Dettano le priorità strategiche, da sottoporre all'approvazione degli organi di indirizzo politico, in accordo con il contenuto dei principali documenti di programmazione in vista del conseguimento degli obiettivi di risultato. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Responsabili titolari incarichi di Elevata Qualificazione:** sono coinvolti nel monitoraggio ed alla verifica sull'attuazione del piano della formazione, alla adozione degli atti gestionali conseguenti, alla rilevazione dei degli indicatori, all'aggiornamento dei fascicoli;
- **Dipendenti:** I dipendenti destinatari della formazione vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali;

Fabbisogno formativo

Base di partenza del Piano della Formazione è la rilevazione dei “fabbisogni formativi”, richiesta dal Segretario comunale ai funzionari titolari di incarico di E.Q.

Nell’analisi del fabbisogno formazione rilevano diversi fattori:

1. il contesto organizzativo;
2. i contenuti e le competenze attese per le singole posizioni di lavoro;
3. le competenze e le attitudini delle persone.

La selezione dei moduli formativi, che tiene conto dei fattori evidenziati, viene effettuata in sede di *conferenza Segretario comunale – Responsabili titolari incarico E.Q.* in un’ottica di massima partecipazione, e con l’obiettivo di evitare la duplicazione di temi o contenuti.

Priorità strategica

In adesione agli obiettivi dettati dal P.N.R.R. nel Piano della Formazione, trovano esplicitazione le seguenti priorità strategiche, da sviluppare nell’ambito del triennio di riferimento del PIAO con il coinvolgimento graduale di tutti i dipendenti dell’ente:

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione

- interventi formativi di carattere trasversale che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell’Ente;
- formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, e in materia di sicurezza sul lavoro;

Formazione obbligatoria

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Sicurezza sul lavoro
- Codice di comportamento
- CAD – Codice dell’Amministrazione digitale

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L’indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa ed i responsabili dei servizi.

Modalità di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione attraverso webinar
- Formazione mediante partecipazione ad appositi corsi.

Risorse finanziarie

Si prevederà lo svolgimento di corsi sulla base delle disponibilità previste nel bilancio di riferimento, integrate all'occorrenza al fine di svolgere la programmazione definita.

Organizzazione e svolgimento della formazione

Il modello di riferimento per la formazione sulle competenze digitali è il progetto Syllabus del dipartimento della Funzione Pubblica, al quale il comune ha aderito.

La Formazione si svolge sulla Piattaforma on line del predetto dipartimento.

La formazione del personale per le altre tematiche sarà erogata dalla Lega dei Comuni di Pavia, Associazione a cui il Comune aderisce da molti anni.

La formazione per specifiche unità di personale: ci si riserva di valutare nel corso dell'anno specifiche esigenze formative, sulla base anche del confronto con i dipendenti e con i responsabili dei servizi/P.O., al fine di programmare specifici momenti di approfondimento, compatibilmente con le disponibilità finanziarie.

Valenza della formazione ai fini produttività individuale

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi indicati dal relativo Responsabile e, nel caso dei titolari di incarico di E.Q., indicati in accordo con il Segretario Comunale, sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento.

Si evidenzia che “la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse”.

Costo della formazione

Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione 2026/2028. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate.

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale		SETTORE/CDR		ALTRI CDR COINVOLTI		
SEGRETARIO/RPCT				TUTTI		
OBJ Strategico DUP				Missione		
OBJ Operativo DUP				Programma		
Titolo Obiettivo:		GESTIONE INTEGRATA DEI RISCHI CORRUTTIVI E RAFFORZAMENTO DEI PRESIDI DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ E ANTICORRUZIONE				
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 triennio2026-2028 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 pergli Enti, nella logica della progressiva evoluzione.</p>				
		Tempi di realizzazione		2026	2027	2028
				X	x	x
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Revisione della sezione 2.3 del PIAO - allegato unico					
2	Incrementare i livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate nelle sezioni di Amministrazione Trasparente (2026-2027-2028)					
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					
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%
% personale formato su uso piattaforme digitali (n. dip formati/n. dip da formare)		XX%			XX%	XX%
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale		SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
SEGRETARIO/ RPCT			TUTTI			
OBJ Strategico DUP			Missione			
OBJ Operativo DUP			Programma			
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° inerventi formativi in tema di Whistleblowing		1			1	1
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028

[illegible][illegible]

OBIETTIVO SPECIFICO

Apicale		SETTORE/CDR		ALTRI CDR COINVOLTI		
SEGRETARIO				TUTTI		
OBJ Strategico DUP				Missione		
OBJ Operativo DUP				Programma		
Titolo Obiettivo:	PROCESSO CIVILE TELEMATICO					
Descrizione Obiettivo:	Utilizzo apposita piattaforma informatica per l'invio telematico degli atti al Tribunale per i minorenni. Inserimento delle relazioni degli assistenti sociali da trasmettere al Tribunale.					
	Tempi di realizzazione			2026	2027	2028
				X	X	X
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Formazione per l'inserimento dati in collaborazione con il Consorzio Sociale Pavese					
2	Inserimento relazioni					
3	Ricevuta di acquisizione					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028

OBIETTIVO SPECIFICO

Apicale		SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
SEGRETARIO			TUTTI			
OBJ Strategico DUP			Missione			
OBJ Operativo DUP			Programma			
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Relazioni trasmesse					OK=100	
Ricevute acquisite						
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												

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
	Santagostino Elena	100,00%

OBIETTIVO SPECIFICO

Apicale		SETTORE/CDR		ALTRI CDR COINVOLTI		
XXXX						
OBJ Strategico DUP				Missione		
OBJ Operativo DUP				Programma		
Titolo Obiettivo:		STIPULA CCDI A SEGUITO DELL'ADOZIONE CCNL 2022-2024				
Descrizione Obiettivo:		<p>I CCNL Funzioni Locali 2022-2024, dopo una lunga trattativa, ha visto la firma dell'ipotesi di accordo (pre-intesa) a inizio novembre 2025, ma necessita ancora dell'iter di approvazione della Corte dei Conti prima della firma definitiva ed entrata in vigore, con effetti economici attesi nel 2026.</p> <p>Alla sua entrata in vigore risulta necessario avviare le operazione di contrattazione decentrata per definire i criteri, le linee guida, i limiti degli istituti previsti dal nuovo CCNL citato mediante la stipula di un nuovo CCDI giuridico ed economico.</p>				
		Tempi di realizzazione		2026	2027	2028
				X		
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Nomina della delegazione trattante di parte pubblica		5	Firma del CCDI di Ente		
2	Formazione in merito gli istituti contrattuali introdotti dal nuovo CCNL					
3	Definizione, da parte dell'Amministrazione, degli indirizzi alla delegazione trattante e costituzione del fondo dell'erisorse decentrate					
4	Avvio e svolgimento della sessione di contrattazione tra parte datoriale e parte sindacale					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Indici di Efficacia Temporale		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Rispetto delle fasi e dei tempi		100%				
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028

OBIETTIVO SPECIFICO

Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI	
XXXX			
OBJ Strategico DUP		Missione	
OBJ Operativo DUP		Programma	

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
	Caserio Daniela	100,00%

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.</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>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
			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, 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				
INDICATORI DI RISULTATO					
Indici di Efficacia		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			
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026 2027
Rispetto delle fasie dei tempi		100%			

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE

Apicale		SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
			TUTTI			
OBJ Strategico DUP			Missione	01		
OBJ Operativo DUP			Programma	10		
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% di attuazione del Piano Formativo		XXX%				
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2026	2027
% crescita del personale		XX%				

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
	Boscarato Daniela	
	Caserio Daniela	
	Santagostino Elena	
	Scuri Simone	
	Torlaschi Filippo	

OBIETTIVO SPECIFICO

Apicale		SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
			TUTTI			
OBJ Strategico DUP			Missione			
OBJ Operativo DUP			Programma			
Titolo Obiettivo:	PGT					
Descrizione Obiettivo:	Nel corso del 2026 si dovrà procedere ad aggiornare il PGT. Dovranno essere seguite le diverse fasi nel rispetto dei tempi di legge.					
	Tempi di realizzazione		2026	2027	2028	
			X	X	X	
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Adozione e approvazione nuovo PGT					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Indici di Efficacia Temporale		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Rispetto delle fasi e dei tempi		100%			100%	100%
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
					100%	100%

OBIETTIVO SPECIFICO

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

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

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
	Torlaschi Filippo	100,00%

OBIETTIVO SPECIFICO

Apicale		SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
			TUTTI			
OBJ Strategico DUP			Missione			
OBJ Operativo DUP			Programma			
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 nonche' 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	
			X	X	X	
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
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.					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Attestazione Revisore/Collegio Revisori		OK=100			OK	OK
Indici di Efficacia Temporale		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Tempo medio pagamenti in giorni		30			30	30
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Tempo medio di ritardo		0			0	0

OBIETTIVO SPECIFICO

Apicale		SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
			TUTTI			
OBJ Strategico DUP			Missione			
OBJ Operativo DUP			Programma			
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028

OBIETTIVO SPECIFICO

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

[illegible][illegible]

OBIETTIVO SPECIFICO

Apicale		SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
			TUTTI			
OBJ Strategico DUP			Missione			
OBJ Operativo DUP			Programma			
Titolo Obiettivo:	CONTROLLO E CONTRASTO ECCESSI DI VELOCITA'					
Descrizione Obiettivo:	<p>Al fine di ridurre il disagio causato dall'alta velocità sulla cd "Strada dei Sabbioni" si provvederà a un maggiore controllo della velocità. Si controllerà inoltre la regolarità del pagamento dell'assicurazione e l'avvenuta revisione dei veicoli,</p>					
	Tempi di realizzazione		2026	2027	2028	
		X	X	X		
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:						
1	Controllo velocità					
2	Controllo assicurazione					
3	Verifica revisione					
INDICATORI DI RISULTATO						
Indici di Efficacia		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Rispetto delle fasi e dei tempi		100%				

OBIETTIVO SPECIFICO

Apicale		SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
			TUTTI			
OBJ Strategico DUP			Missione			
OBJ Operativo DUP			Programma			
Indici di Efficienza		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028

[illegible][illegible]

OBIETTIVO SPECIFICO

Apicale		SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI		
			TUTTI		
OBJ Strategico DUP			Missione		
OBJ Operativo DUP			Programma		
Titolo Obiettivo:	SUBENTRO ANSC				
Descrizione Obiettivo:	Completare il subentro dell'Ente nell'ANSC, garantendo la piena operatività del sistema per la gestione digitale degli atti di stato civile.				
		Tempi di realizzazione	2026 X	2027 X	2028 X
Descrizione delle fasi di attuazione nell'anno:					
1	Subentro ANPR				

INDICATORI DI RISULTATO					
Indici di Efficacia	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Indici di Efficacia Temporale	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Rispetto delle fasi e dei tempi	100%			100%	100%
Indici di Efficienza	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028
Indici di Qualità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.	2027	2028

OBIETTIVO SPECIFICO

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

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

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
	Boscarato Daniela	100,00%