



PIANO DELLA PERFORMANCE 2023



**OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
TRASVERSALI A TUTTE LE AREA DIRIGENZIALI E ALLE UNITA' DI STAFF**

PESATURA DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Performance organizzativa			
Tipologia obiettivo	Titolo obiettivo	Dirigente	Peso obiettivo
performance organizzativa	MONITORAGGIO DEL PIAO – SEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 2023-2025”	Tutti	10
performance organizzativa	MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI GOVERNANCE PER L’ATTUAZIONE DEL PNRR	Tutti	5
performance organizzativa	PROMOZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA DEL PERSONALE DIPENDENTE	Tutti	5
Performance organizzativa	ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2023-2025	Tutti	5
performance organizzativa	RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI	Tutti	30
Peso complessivo performance organizzativa			55

OBIETTIVO 04: ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2023-2025

Descrizione obiettivo	Tipo obiettivo	Anno inizio	Anno fine	Peso	Indicatori di risultato
L'obiettivo consiste nell'attuare gli interventi programmatici fissati dall'ente nel PIAO 2023-2025 relativamente al Piano di azioni positive finalizzato a promuovere la parità di genere e le pari opportunità così definiti: – pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro che permetta di conciliare la vita professionale con la vita familiare; – informazione e sensibilizzazione; diffondere le normative e le regole previste dell'Ente in materia di orario di lavoro per la tutela della genitorialità, dell'assistenza ai genitori, dell'assistenza delle diverse disabilità; – formazione ed aggiornamento: programmazione delle attività formative e di aggiornamento che consentano a tutti i dipendenti, nel limite delle disposizioni normative e delle disponibilità di bilancio, di crescere professionalmente	Performance organizzativa	2023	2025		Pari opportunità e conciliazione tempi di vita e lavoro: – predisposizione e approvazione, entro il 31/12/2023, del Regolamento per il lavoro agile e dell'accordo individuale previsti dal Titolo VI "Lavoro a distanza" – Capo I "Lavoro agile" del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022; Informazione e sensibilizzazione: – predisposizione di una circolare in materia di orario di lavoro, con particolare riguardo a tutte le tipologie di permessi concessi dalla normativa per favorire la conciliazione dei tempi vita e lavoro, la genitorialità e la flessibilità oraria; – implementazione della sezione del sito internet istituzionale dedicata al Comitato Unico di Garanzia (CUG) attraverso la pubblicazione di approfondimenti dedicati alla pari di genere, alle pari opportunità e dell'inclusione lavorativa e invio al personale dipendente di un'informativa in merito ai nuovi contenuti documentali pubblicati; Formazione ed aggiornamento: – partecipazione al progetto del Dipartimento della funzione pubblica denominato "SYLLABUS" finalizzato al potenziamento delle conoscenze digitali. Partecipazione del 30% dei dipendenti per l'anno 2023, di un ulteriore 25% per l'anno 2024 e di un ulteriore 20% per l'anno 2025

FASI DELL'OBIETTIVO

Descrizione fase	Durata prevista											
	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Predisposizione e approvazione del Regolamento per il lavoro agile e dell'accordo individuale previsti dal Titolo VI "Lavoro a distanza" – Capo I "Lavoro agile" del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022									X	X	X	X
Predisposizione di una circolare in materia di orario di lavoro, con particolare riguardo a tutte le tipologie di permessi concessi dalla normativa per favorire la conciliazione dei tempi vita e lavoro, la genitorialità e la flessibilità oraria									X	X	X	X
Implementazione della sezione del sito internet istituzionale dedicata al Comitato Unico di Garanzia (CUG) attraverso la pubblicazione di approfondimenti dedicati alla parità di genere, alle pari opportunità e all'inclusione lavorativa e invio di un'informativa al personale dipendente in merito ai nuovi contenuti documentali pubblicati									X	X	X	X
Individuazione e Iscrizione, attraverso la piattaforma SYLLABUS, del 30% del personale dipendente al percorso formativo "Competenze digitali per la PA"									X	X	X	X

RISORSE UMANE COINVOLTE

Cognome e nome	Profilo professionale	grado di partecipazione	note
FERRO VALERIA	SEGRETARIO GENERALE	50,00%	
MARANGOTTO BARBARA	DIRIGENTE	8,00%	
TISI MARIA VITTORIA	DIRIGENTE	8,00%	
TEBALDINI CRISTINA	DIRIGENTE	8,00%	
CARRASSI ANTONIO	ELEVATA QUALIFICAZIONE	8,00%	
FRANZONI CLAUDIA	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	10,00%	
RIGHETTI EMANUELA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	5,00%	