

**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 2025-2027	Tutti	5
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 2025-2027	Tutti	5
performance organizzativa	RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI	Tutti	30
performance organizzativa	MONITORAGGIO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI AFFIDATI ALL’ESTERNO	Tutti	5
Peso complessivo performance organizzativa			55

OBIETTIVO 04: ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025-2027

Descrizione obiettivo	Tipo obiettivo	Anno inizio	Anno fine	Indicatori di risultato
L'obiettivo consiste nell'attuare gli interventi programmatici fissati dall'ente nel PIAO 2025-2027 relativamente al Piano di azioni positive finalizzato a promuovere la parità di genere, le pari opportunità e il benessere organizzativo, 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; 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; – 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; – promozione del benessere organizzativo a) organizzazione, realizzazione e monitoraggio del percorso sistemico "Gestire il cambiamento. Conoscersi e sviluppare le proprie potenzialità", rivolto al personale dirigente, ai titolari di Elevata Qualificazione e ai titolari di specifiche responsabilità, individuati dal dirigenti, che prevede momenti formativi, di workshop, sessioni di coaching, finalizzati allo sviluppo e al potenziamento delle cosiddette "soft skills" di tipo cognitivo, manageriale,	Performance organizzativa	2025	2026	Pari opportunità e conciliazione tempi di vita e lavoro: – n. autorizzazioni variazioni d'orario concesse dai dirigenti/n. richiesta variazioni d'orario presentate dai dipendenti: superiore al 70%; – tempestività autorizzazione richieste variazione d'orario: giorni intercorsi tra la richiesta della variazione d'orario e l'autorizzazione: inferiore a 7 giorni; – verifica Relazione del Comitato Unico di Garanzia sulla situazione del personale relativamente all'annualità 2025 Informazione e sensibilizzazione: – 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; Formazione ed aggiornamento: – partecipazione al progetto del Dipartimento della funzione pubblica denominato "SYLLABUS" finalizzato al potenziamento delle conoscenze digitali: avviare alla formazione il 75% del personale dipendente entro il 31/12/2025; – Attivazione del 90% degli interventi formativi richiesti dai dirigenti. Promozione del benessere organizzativo: Organizzazione, realizzazione e monitoraggio del percorso sistemico "Gestire il cambiamento. Conoscersi e sviluppare le proprie potenzialità" – Progettazione del percorso in termini di contenuti e finalità mirati alle specifiche esigenze dell'ente;

realizzative, relazionali e di self-management, necessaria per promuovere e mantenere il benessere organizzativo all'interno dell'ente; b) Attivazione e monitoraggio del servizio "Sportello del benessere". Trattasi di un servizio messo a disposizione dall'ente, nel quale attraverso l'incontro con uno psicologo del lavoro, viene offerto sostegno e analisi specializzata inerente le problematiche relazionali e non che ogni lavoratore si può trovare ad affrontare, quotidianamente, nel proprio contesto lavorativo. Consiste infatti in un servizio di ascolto, di comprensione e di analisi delle cause del disagio psicologico che si manifesta nell'ambito dell'esercizio del proprio ruolo professionale e rappresenta l'opportunità, fornita a tutti i lavoratori dell'ente, di avere a disposizione un professionista in grado di offrire un opportuno sostegno per fronteggiare criticità emergenti che interferiscono con il benessere lavorativo.				– Presentazione del percorso al personale coinvolto (finalità, programma dettagliato dei contenuti, tempistiche, illustrazione del servizio "Sportello del benessere" entro il 28/02/2025; – avvio del percorso sistemico entro il 15/03/2025; – garantire la partecipazione a tutto il personale individuato Attivazione e monitoraggio del servizio "Sportello del benessere" – Presentazione, a tutto il personale dipendente del servizio gratuito "Sportello del benessere" attraverso: a) l'invio di una nota informativa del Segretario generale che illustra le finalità del servizio e le modalità operative per l'utilizzo dello stesso, entro il 01/05/2025; b) organizzazione di incontri specifici con i singoli settori dell'ente per illustrare nel dettaglio il servizio "Sportello del benessere" entro il 15/05/2025. – Attivazione dello "Sportello del benessere" entro il 30/05/2025; – Garantire l'accesso al personale dipendente al servizio "Sportello del benessere" fruibili in presenza dello psicologo del lavoro presso la sede comunale, a cui può accedere tutto il personale dipendente dell'ente, secondo le modalità operative comunicate con apposita nota del Segretario generale;
--	--	--	--	--

FASI DELL'OBIETTIVO

Descrizione fase	Durata prevista											
	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
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	X	X	X	X	X	X	X	X
Individuazione e Iscrizione, attraverso la piattaforma SYLLABUS, del 75% del personale dipendente al percorso formativo "Competenze digitali per la PA, entro il 31/12/2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attivazione, compatibilmente con le risorse stanziare per tali finalità nel bilancio di previsione 2025, degli interventi formativi richiesti dai dirigenti	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Attivazione del percorso sistemico "Gestire il cambiamento. Conoscersi e sviluppare le proprie potenzialità", finalizzato alla per la promozione del benessere organizzativo	X	X										
Presentazione del servizio "Sportello del benessere"					X							
Attivazione del servizio "Sportello del benessere"					X							
Garantire l'accesso al servizio "Sportello del benessere"					X	X	X	X	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%	