



# Casalnuovo di Napoli

PIAO 2025-2027

PIAO 2025 STAFF Sindaco

SCHEMA OBIETTIVO	
Missione :	01 Servizi istituzionali di gestione
Programma :	01 Segreteria Sindaco - Staff Sindaco - URP
Responsabile :	Pasquale Moscardino
Risorse Umane :	8
Tipo di obiettivo :	di mantenimento A di miglioramento B di sviluppo C

Azioni/Obiettivi			
Nr.	Descrizione	Scadenza	Class/obiettivo
1	Favorire la trasparenza nell'azione del comune	31/12/2025	
2	Adozione misure anticorruzione – Attuazione regolamenti	31/12/2025	
3	Monitoraggio informatico piano anticorruzione e trasparenza e rispetto del piano anticorruzione	31/12/2025	
4	Informative interne sull'andamento delle attività gestionali – cura della corrispondenza	31/12/2025	
5	Determine di settore – coordinamento rapporti cittadini-ente	31/12/2025	
6	Supporto Organi Collegiali –Consiglio-Giunta-Commissioni Consiliari_capigruppo – deliberazioni e determinazioni	31/12/2025	
7	Attuazione dei controlli interni	31/12/2025	
8	Predisposizione degli atti programmatori di settore necessari per la predisposizione del DUP 2026/2028	31/12/2025	
9	Ottimizzazione della produttività dei Settori di efficienza e trasparenza ai sensi del D.Lgs. 150/2009	31/12/2025	
10	Adozione misure per la riduzione dei tempi di pagamento, stabilite dall'articolo 6, comma 1, del DI 155/2024, tendenti a rientrare nella tempistica dei 30 giorni successivi all'emissione delle fatture o 60 nei casi espressamente previsti nel contratto, cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi, art. 6, commi 1 e 2, del citato decreto collaborazione alla stesura del piano annuale dei flussi di cassa	31/12/2025	

## INDICATORI DI RISULTATO/MISURATORI DI PERFORMANCE

PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE							
			Percentuale di realizzazione dell'obiettivo				
Cod.	Obiettivi	Unità di misura max	da 0 al 20%	dal 21% al 40%	dal 41% al 60%	dal 61 al 85%	dal 86 al 100%

A	MANTENIMENTO	60	DA 0 A 10	11 A 25	26 A 40	41 A 50	51 A 60
B	MIGLIORAMNETO	60	DA 0 A 10	11 A 25	26 A 40	41 A 50	51 A 60
C	SVILUPPO	60	DA 0 A 10	11 A 25	26 A 40	41 A 50	51 A 60

RISORSE UMANE INTERNE- STAFF SINDACO				
NOMINATIVO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	%IMPIEGO	Azione assegnate
Improta Carmine	Opertore Esperto	Operatori Esperti	100	


COLLABORAZIONI E INCARICHI ESTERNI			
OGGETTO	TIPO DI RAPPORTO	DATA DI ATTIVAZIONE	DURATA
Romano Nicoletta	Funzionario Amministrativo	Funzionari ed E.Q.	

RISORSE STRUMENTALI		
TIPOLOGIA E DESCRIZIONE	QUANTITA'	VALORE

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE			
Cap.	DESCRIZIONE	ENTRATE	SPESE

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE: SISTEMA DI MISURAZIONE

Per la misurazione e la valutazione della performance individuale di ciascun dipendente è necessario **compilare la scheda di valutazione** attribuendo un punteggio massimo di 60 punti,, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi specifici.

La misurazione della performance individuale è svolta:

- dal responsabile di area-settore
- per i titolari di p.o. dal nucleo di valutazione, coadiuvato dal segretario

La misurazione e la valutazione della performance individuale costituiscono condizioni imprescindibili per la successiva liquidazione

#### OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Gli obiettivi di performance organizzativa per gli anni 2025/2027 si concretizzano in linea generale con gli adempimenti di seguito elencati e che riguardano tutte le aree dell'Ente: amministrativa, sociale, tecniche e finanziaria e con punteggio massimo di 60 punti:

- Nell'attuazione del DUP 2025 e nella Relazione di Mandato;
- Nel programma annuale e triennale delle opere pubbliche;
- Nella completa e efficace attuazione delle misure previste dal PNRR;
- Nelle specifiche funzioni assegnate dalla legge, dai Contratti collettivi nazionali di lavoro e dalle mansioni esplicitate anche nel regolamento generale dei servizi e degli uffici vigente;
- Nelle direttive programmate dall'esecutivo, ivi compreso i progetti finalizzati, e definite in sede di contrattazione decentrata;
- Nel raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione;
- Negli obiettivi strategici di promozione di uguaglianza ed integrazione nei confronti dei cittadini;

Rispetto ad un gruppo di lavoro:

. Capacità di apporto concreto a gruppo di lavoro per progetti-obiettivo oggetto di preventiva approvazione giuntales e in tal senso Capacità di coordinamento e motivazione nel gruppo affidato; Capacità di relazionarsi con il pubblico; Iniziativa personale e miglioramento del proprio lavoro;. Flessibilità nelle prestazioni di lavoro: Servizi alla persona e contrasto alla povertà ;Capacità di trovare soluzioni idonee in ottemperanza all'approvazione della normativa sulla privacy; Capacità di uniformarsi alle direttive statali in materia di digitalizzazione della pubblica amministrazione; Porre in essere tutti gli adempimenti connessi all'attuazione del provvedimento

Controllo tributi e fiscalità locale, gestione varie modalità di riscossione coattiva delle entrate patrimoniali e tributarie.

I risultati attesi, in relazione agli obiettivi prefissati per i responsabili di area-settore debbono essere oggetto di specifica approvazione con deliberazione giuntales o con preventiva determinazione del Resp. di settore.