

Comune di Borca di Cadore
Provincia di Belluno

PIANO DELLA PERFORMANCE
2025-2027

Approvato con Delibera di Giunta Municipale n. 10 del 27 marzo 2025

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il presente Piano della performance è adottato ai sensi dell'art. 8 del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale, aggiornato con Delibera di Giunta Comunale n. 6 del 08/02/2024, in applicazione del D. Lgs. 150/2009.

Il Piano della performance, secondo quanto stabilito dall'art. 10, comma 1, lettera a) del decreto 150/2009, è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio definita nel DUPS (documento unico di programmazione semplificato) approvato con delibera di Consiglio n. 4 del 19/02/2025 e del PIAO (piano integrato di attività e organizzazione), oggetto di approvazione nella medesima seduta, di cui è allegato.

Il Piano della Performance nel periodo di tempo triennale individua gli indirizzi e gli obiettivi generali e specifici e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e/o titolari di posizione organizzativa ed i relativi indicatori.

La finalità del ciclo di gestione della Performance è di rendicontare i risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai componenti degli organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi, mediante pubblicazione della Relazione sul sito istituzionale dell'Ente.

I cittadini potranno verificare e misurare non solo la coerenza e l'efficacia delle scelte operate dall'amministrazione e la rispondenza di tali scelte ai principi e valori ispiratori degli impegni assunti, ma anche l'operato dei dipendenti, i quali sono valutati (anche ai fini dell'erogazione degli strumenti di premialità, oltre che ai fini della crescita professionale individuale) sulla base del raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano.

Il presente Piano della performance è stato elaborato nell'ambito del Servizio di gestione del ciclo della performance organizzato in forma associata, il cui soggetto capofila è la Comunità Montana Feltrina e che comprende tutte le Comunità Montane della provincia di Belluno (Agordina, Alpi, Bellunese Belluno-Ponte nelle Alpi, Cadore Longaronese Zoldo, Centro Cadore, Comelico-Sappada, Val Belluna e Val Boite) e i Comuni che, nell'ambito di ciascuna Comunità Montana, hanno aderito a tale servizio.

La gestione associata è volta a perseguire le seguenti finalità:

- omogeneizzazione delle attività di competenza, nel rispetto della differenziazione degli enti aderenti al protocollo;
- adozione di un regolamento unico in materia di performance;
- definizione di un modello condiviso e omogeneo di valutazione;
- definizione di un sistema di standard legati al territorio bellunese;
- facilitazione del principio della trasparenza;
- contenimento dei costi applicativi;
- risparmio di spesa in una finanza locale in via di trasformazione.

Le amministrazioni associate hanno individuato un unico Organismo Indipendente di Valutazione che svolge la propria attività per tutti gli enti aderenti alla gestione associata.

La scelta di gestire in forma associata il ciclo della performance deriva da un percorso che le Comunità Montane della provincia di Belluno hanno avviato da tempo per lo svolgimento con modalità congiunta di una pluralità di attività e servizi di competenza comunale. Tale percorso ha consentito da un lato di modificare gli assetti organizzativi dei Comuni e delle stesse Comunità, dall'altro di avviare un confronto tra enti ed operatori che ha comportato una via via crescente integrazione.

In tale contesto di revisione normativa e organizzativa, oltre che di drastica riduzione dei trasferimenti e di incertezza finanziaria, la gestione associata del ciclo della performance diventa una scelta strategica fondamentale, poiché i miglioramenti "individuali" delle strutture comunali, per le loro dimensioni e per i tagli finanziari degli ultimi anni, sono difficilmente praticabili in una scala "monote": il percorso di miglioramento della performance degli enti richiesto dal D. Lgs. 150/2009 non può che passare attraverso una riorganizzazione delle strutture organizzative comunali in un ambito

“multi-ente” (dunque mediante forme di collaborazione stabili tra enti e di gestione congiunta dei servizi in un territorio omogeneo).

Per tale ragione, gli enti aderenti alla gestione associata del ciclo della performance hanno stabilito di dotarsi – oltre che di una struttura comune di Piano della Performance, declinata poi a livello di singolo ente e rapportata alle esigenze e caratteristiche di ognuno – anche di un obiettivo strategico trasversale comune, che sarà meglio declinato nell’ambito del presente Piano e che consiste nella pianificazione, progettazione e realizzazione, attraverso fasi, meccanismi e verifiche specifiche, di un piano di miglioramento sovracomunale, consistente nell’**avvio di nuovi servizi associati** o nel **potenziamento e miglioramento di servizi associati esistenti**.

Resta salva la possibilità per i singoli enti di ridotte dimensioni di governare il ciclo della performance facendo applicazione del principio, tutt’oggi in vigore, dell’attribuzione all’organo politico dei poteri di gestione (art. 29 comma 4 della Legge 448/2001). In tal caso rimane comunque l’obiettivo strategico comune dell’avvio di nuovi servizi associati e di potenziamento e miglioramento dei servizi associati esistenti.

In conclusione è necessario richiamare quanto indicato nella direttiva trasmessa dal Ministro della Pubblica Amministrazione che stabilisce che ogni amministrazione preveda, nell’ambito dei rispettivi sistemi, che tutto il personale, a partire dal livello dirigenziale, venga necessariamente valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria “leadership”. Tale capacità viene declinata nella direttiva soprattutto in relazione alla necessità di incidere sulla motivazione del personale, da valutare anche secondo comportamenti osservabili. Tra questi, ad esempio, la capacità di superare gli schemi consolidati, il conseguire i risultati e il “far accadere le cose”, la tempestività, la piena assunzione delle proprie responsabilità, la costruzione di team ad alte performance. Viene però anche opportunamente specificato che la progettazione del sistema di valutazione della performance dovrà altresì tenere conto della sostenibilità amministrativa, gestionale ed economica e privilegiare la semplicità di comprensione e di applicazione da parte dei valutati e di gestione da parte degli addetti. In particolare, gli enti locali di minori dimensioni demografiche potranno adottare modalità semplificate in coerenza con il proprio assetto organizzativo e la consistenza del personale. Con successiva nota il Ministro, inoltre, richiede che l’assegnazione degli obiettivi al personale venga effettuata non oltre il mese di febbraio e che sia promossa un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue, diventate poi 40 con la direttiva del 15/01/2025.

Il Comune di Borca di Cadore, nell’anno 2025, opera con la seguente **dotazione organica**:

AREA	
Segreteria	Segretario comunale a scavalco
Amministrativa e Finanziaria	n. 4 Istruttori Amministrativi a tempo indeterminato e pieno di cui: n. 2 assegnati all’Ufficio Ragioneria n.1 assegnato all’Ufficio Tributi e Segreteria n.1 assegnato all’Ufficio Demografici
Tecnica	n.1 Istruttore Tecnico (EQ) (tempo indeterminato e pieno) n.2 Operatori Esperti (tempo indeterminato e pieno) n.1 Operatore (tempo indeterminato e pieno)
Polizia Locale	n.1 Istruttore di Polizia Locale (tempo indeterminato e part-time)
Dotazione organica al completo	9

L’Ente è attualmente organizzato in tre distinte aree:

1. Area Amministrativa e finanziaria;
2. Area Tecnica;
3. Polizia Locale.

ALBERO DELLA PERFORMANCE

L’albero della performance è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi. In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscono, all’interno di un disegno strategico, al mandato istituzionale e alla missione.

Sulla base delle Linee Programmatiche di mandato 2020/2025 sono stati definiti gli obiettivi confluiti nel Documento Unico di Programmazione Semplificato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 19/02/2025.

Linee programmatiche di bilancio

Obiettivo strategico 1

Migliorare la trasparenza, la partecipazione, la comunicazione e la competenza dell'ente

Obiettivo operativo 1

Produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Attivazione interventi formativi

Obiettivo operativo 2

Migliorare la trasparenza, garantendo il tempestivo aggiornamento della sezione "Trasparenza" nel sito del Comune

Obiettivo operativo 3

Rispetto dei termini di pagamento

Obiettivo operativo 4

Predisposizione atti, programma e verifica regolarità svolgimento LPU in convenzione con il Tribunale

Obiettivo operativo 5

Caricare proposta di delibera di approvazione del regolamento comunale per le trasferte e/o missioni del personale dipendente

Obiettivo operativo 6

Predisposizione solleciti TARI 2021 e recupero dell'importo dovuto

Obiettivo operativo 7

Inserimento informatico degli atti di stato civile pregressi

Obiettivo strategico 2

Scrupolosa attenzione del territorio e manutenzione e cura degli immobili comunali

Obiettivo operativo 8

Esumazione resti mortali presso cimitero comunale e sistemazione e pulizia stabile comunale

Obiettivo operativo 9

Pulizia e igienizzazione alloggio destinato ai volontari di protezione civile e pulizia straordinaria veicolo aziendale

Obiettivo operativo 10

Gestione operativa manifestazione fieristica denominata "Fiera San Simon"

DUP	Triennio 2025-2027	Indirizzo strategico trasversale 1	Obiettivo operativo TRASVERSALE n. 1 Produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Attivazione interventi formativi
PDO	Tipologia obiettivo	<input type="checkbox"/> Generale <input checked="" type="checkbox"/> Specifico	<input checked="" type="checkbox"/> Individuale <input checked="" type="checkbox"/> Di gruppo <input checked="" type="checkbox"/> Di gestione <input type="checkbox"/> Strategico
Descrizione obiettivo		<p>In adeguamento dalla Direttiva emanata dal Dipartimento Funzione Pubblica e sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 16/01/2025, l'Ente – come previsto dalla sezione 3.3.4 del PIAO – attiverà interventi formativi specifici per i Responsabili dei Servizi e per i loro collaboratori. Ciascun intervento formativo deve individuare:</p> <p>Aree di competenza e priorità strategica di riferimento</p> <p>Eventuale carattere di obbligatorietà della formazione con relativo riferimento normativo</p> <p>Destinatari</p> <p>Modalità di erogazione della formazione (in presenza/webinar)</p> <p>Numero di ore pro-capite previste</p> <p>Risorse attivabili</p> <p>Tempistiche per la realizzazione dell'intervento formativo</p> <p>A ciascun dipendente andrà consegnato un programma di formazione individuale, la cui realizzazione costituisce obiettivo di performance individuale.</p>	
Strutture coinvolte		Tutte le aree	
Fasi e tempi di esecuzione programmate		Attività	
		Descrizione fase	Termine
		Condivisione da parte dei Responsabili di un modello di programma formativo generale e di programma formativo individuale	30/04/2025
		Elaborazione, da parte di ciascun Responsabile, del programma di intervento formativo generale per i propri Servizi, dettagliato nei programmi individuali di formazione per sé e per i propri collaboratori	31/05/2025
		Realizzazione degli interventi formativi individuali programmati per ciascun dipendente	50% delle ore di formazione entro il 31/10/2025 100% delle ore di formazione entro il 31/12/2025

	Descrizione	Unità di misura	Valore target previsto	Valore raggiunto anno precedente	
Indicatori	Programmi di formazione individuali elaborati	Numero	8	Nuovo indicatore	
	Ore di formazione pro-capite realizzate entro il 31/12/2025	Numero	40 per i dipendenti a tempo pieno Numero ridotto proporzionalmente all'orario di lavoro per i dipendenti part-time	Nuovo indicatore	
Budget %	La mancata realizzazione delle ore di formazione pro-capite previste, comporta la proporzionale decurtazione del trattamento accessorio complessivo collegato ai risultati/performance organizzativa, fino a un massimo del 20%. Si dà luogo a decurtazione del 20% qualora le ore di formazione pro-capite realizzate siano inferiori al 50% di quelle previste.				
Unità organizzative e dipendenti coinvolti nel progetto	Unità organizzativa: Tutte le Aree Altre unità organizzative coinvolte: nessuna Dipendenti: Tutti i dipendenti				
Rendicontazione annuale Fasi, tempi e indicatori raggiunti	Verifica effettuata al La tempistica programmata è stata: <input type="checkbox"/> puntualmente rispettata <input type="checkbox"/> non è stata rispettata per le seguenti motivazioni:				
	Indicatori di risultato raggiunti				
		Descrizione	Unità di misura	Valore target raggiunto	Percentuale raggiunta

DUP	Triennio 2025-2027	Indirizzo strategico n. 1	Obiettivo operativo 2 Migliorare la trasparenza, garantendo il tempestivo aggiornamento della sezione "Trasparenza" nel sito del Comune.		
PDO	Tipologia obiettivo Trasversale	<input checked="" type="checkbox"/> Generale <input type="checkbox"/> Specifico	<input type="checkbox"/> Individuale <input checked="" type="checkbox"/> Di gruppo <input type="checkbox"/> Di gestione <input type="checkbox"/> Strategico		
Descrizione obiettivo		Migliorare la trasparenza, garantendo il tempestivo aggiornamento della sezione "Trasparenza" nel sito del Comune.			
Strutture coinvolte		Tutte le Aree			
Fasi e tempi di esecuzione programmate		Attività			
		Descrizione fase	Termine		
		Garantire il costante e tempestivo aggiornamento della sezione "Trasparenza" nel sito del Comune ai sensi del D.lgs. N. 33/2013	30/06/2025		
Indicatori		Descrizione	Unità di misura	Valore target previsto	Valore raggiunto anno precedente¹
		Controllo e monitoraggio dei dati obbligatori da pubblicare nell'amministrazione trasparente nel primo semestre mettere tutto l'anno dell'anno di riferimento e, in caso di mancanza di documentazione, recupero della stessa e tempestiva pubblicazione	%	80%	75%
Budget %		0 %			
Unità organizzative e dipendenti coinvolti nel progetto		Unità organizzativa: Tutte le Aree Altre unità organizzative coinvolte: nessuna Dipendenti: Tutti i dipendenti			
Rendicontazione annuale Fasi, tempi e indicatori raggiunti		Verifica effettuata al La tempistica programmata è stata: <input type="checkbox"/> puntualmente rispettata <input type="checkbox"/> non è stata rispettata per le seguenti motivazioni:			

¹ (1) Colonna da compilare nel caso di riproposizione di obiettivi routinari (novità prevista dall'art. 2 del D. Lgs. 74/2017, che ha modificato l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009)

DUP	Triennio 2025-2027	Indirizzo strategico n. 1	Obiettivo operativo 3 Rispetto dei termini di pagamento		
PDO	Tipologia obiettivo Trasversale	<input checked="" type="checkbox"/> Generale <input type="checkbox"/> Specifico	<input type="checkbox"/> Individuale <input checked="" type="checkbox"/> Di gruppo <input type="checkbox"/> Di gestione <input type="checkbox"/> Strategico		
Descrizione obiettivo		Rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali, come previsto dall'art. 4-bis comma 2 del d.l. 13/2023 convertito dalla Legge n. 41/2023			
Strutture coinvolte		Tutte le Aree			
Fasi e tempi di esecuzione programmate		Attività			
		Descrizione fase		Termine	
		Rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali, come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2022. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, let. B), e 861, della L. 145/2018		31/12/2025	
Indicatori		Descrizione	Unità di misura	Valore target previsto	Valore raggiunto anno precedente²
		Rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2022. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, let. B), e 861, della L. 145/2018	n.	Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti inferiore allo zero (ovvero pagamenti entro 30gg)	-8
Budget %		L'obiettivo è valutato solo con riferimento alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ			
Unità organizzative e dipendenti coinvolti nel progetto		Unità organizzativa: Tutte le Aree Altre unità organizzative coinvolte: nessuna Dipendenti: Tutti i dipendenti			
Rendicontazione annuale Fasi, tempi e indicatori raggiunti		Verifica effettuata al : La tempistica programmata è stata: <input type="checkbox"/> puntualmente rispettata <input type="checkbox"/> non è stata rispettata per le seguenti motivazioni:			

² (1) Colonna da compilare nel caso di riproposizione di obiettivi routinari (novità prevista dall'art. 2 del D. Lgs. 74/2017, che ha modificato l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009)

DUP	Triennio 2025-2027	Indirizzo strategico n. 1		Obiettivo operativo 4	
PDO	Tipologia obiettivo Trasversale	<input type="checkbox"/> Generale <input checked="" type="checkbox"/> Specifico		<input checked="" type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/> Di gruppo <input type="checkbox"/> Di gestione <input type="checkbox"/> Strategico	
Descrizione obiettivo		Predisposizione atti, programma e verifica regolarità svolgimento LPU in convenzione con il Tribunale			
Strutture coinvolte		Area Amministrativa Finanziaria			
Fasi e tempi di esecuzione programmate		Attività			
		Descrizione fase		Termine	
		Predisposizione degli atti necessari per lo svolgimento del LPU in convenzione con Tribunale		31/12/2025	
		Stesura del programma di lavoro dei soggetti coinvolti dai LPU e relativi rapporti con gli enti di competenza/controllo		31/12/2025	
		Verifica della regolarità dello svolgimento del lavoro di LPU, stesura degli atti di conclusione dei lavori e invio agli enti di competenza/controllo		31/12/2025	
Indicatori		Descrizione	Unità di misura	Valore target previsto	Valore raggiunto anno precedente³
		Predisposizione atti necessari per lo svolgimento del LPU in convenzione	Sì/No	Sì	Obiettivo nuovo
		Elaborazione progetti d'impiego e/o gestione dei soggetti coinvolti in LPU	Sì/No	Sì	Obiettivo nuovo
		Rendicontazioni finali progetti LPU	Sì/No	Sì	Obiettivo nuovo
Budget %		25 %			
Unità organizzative e dipendenti coinvolti nel progetto		Unità organizzativa: Area Amministrativa Finanziaria Ing. Bortolo Sala Altre unità organizzative coinvolte: nessuna Dipendenti: Leila Bressan			
Rendicontazione annuale Fasi, tempi e indicatori raggiunti		Verifica effettuata al :			
		La tempistica programmata è stata:			
		<input type="checkbox"/> puntualmente rispettata			
		<input type="checkbox"/> non è stata rispettata per le seguenti motivazioni:			
		Indicatori di risultato raggiunti			
		Descrizione	Unità di misura	Valore target raggiunto	Percentuale raggiunta

³ (1) Colonna da compilare nel caso di riproposizione di obiettivi routinari (novità prevista dall'art. 2 del D. Lgs. 74/2017, che ha modificato l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009)

DUP	Triennio 2025-2027	Indirizzo strategico n. 1	Obiettivo operativo 5		
PDO	Tipologia obiettivo Trasversale	<input type="checkbox"/> Generale <input checked="" type="checkbox"/> Specifico	<input checked="" type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/> Di gruppo <input type="checkbox"/> Di gestione <input type="checkbox"/> Strategico		
Descrizione obiettivo		Caricare proposta di delibera di approvazione del regolamento comunale per le trasferte e/o missioni del personale dipendente			
Strutture coinvolte		Area Amministrativa Finanziaria			
Fasi e tempi di esecuzione programmate		Attività			
		Descrizione fase	Termine		
		Caricare proposta di delibera di approvazione del regolamento comunale per le trasferte e/o missioni del personale dipendente	31/12/2025		
Indicatori		Descrizione	Unità di misura	Valore target previsto	Valore raggiunto anno precedente⁴
		Caricare proposta di delibera di approvazione del regolamento comunale per le trasferte e/o missioni del personale dipendente	Si/No	Si	Obiettivo nuovo
Budget %		25 %			
Unità organizzative e dipendenti coinvolti nel progetto		Unità organizzativa: Area Amministrativa Finanziaria Ing. Bortolo Sala Altre unità organizzative coinvolte: nessuna Dipendenti: Denise Da Rin Vidal			
Rendicontazione annuale		Verifica effettuata al : La tempistica programmata è stata: <input type="checkbox"/> puntualmente rispettata <input type="checkbox"/> non è stata rispettata per le seguenti motivazioni:			
		Indicatori di risultato raggiunti			
Fasi, tempi e indicatori raggiunti		Descrizione	Unità di misura	Valore target raggiunto	Percentuale raggiunta

⁴ (1) Colonna da compilare nel caso di riproposizione di obiettivi routinari (novità prevista dall'art. 2 del D. Lgs. 74/2017, che ha modificato l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009)

DUP	Triennio 2025-2027	Indirizzo strategico n. 1	Obiettivo operativo 6 Contrasto all'evasione e recupero debiti fiscali		
PDO	Tipologia obiettivo Trasversale	<input type="checkbox"/> Generale <input checked="" type="checkbox"/> Specifico	<input checked="" type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/> Di gruppo <input type="checkbox"/> Di gestione <input type="checkbox"/> Strategico		
Descrizione obiettivo		Predisposizione solleciti TARI 2021 e recupero dell'importo dovuto			
Strutture coinvolte		Area Amministrativo Finanziaria			
Fasi e tempi di esecuzione programmate	Attività				
	Descrizione fase			Termine	
	Predisposizione solleciti TARI 2021 e recupero dell'importo dovuto			Entro 31.12.2025	
Indicatori	Descrizione	Unità di misura	Valore target previsto	Valore raggiunto anno precedente⁵	
	Predisposizione solleciti TARI 2021 e recupero dell'importo dovuto	Sommatoria importi avvisi di accertamento (Imposta+Sanzioni+Interessi)	€ 5.000	Obiettivo nuovo	
Budget %	25 %				
Unità organizzative e dipendenti coinvolti nel progetto	Unità organizzativa: Area Amministrativo Finanziaria ING. Bortolo Sala Altre unità organizzative coinvolte: nessuna Dipendenti: Matteo De Monte				
Rendicontazione annuale	Verifica effettuata al : La tempistica programmata è stata: <input type="checkbox"/> puntualmente rispettata <input type="checkbox"/> non è stata rispettata per le seguenti motivazioni:				
	Indicatori di risultato raggiunti				
Fasi, tempi e indicatori raggiunti	Descrizione	Unità di misura	Valore target raggiunto	Percentuale raggiunta	

⁵ (1) Colonna da compilare nel caso di riproposizione di obiettivi routinari (novità prevista dall'art. 2 del D. Lgs. 74/2017, che ha modificato l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009)

DUP	Triennio 2025-2027	Indirizzo strategico n. 1	Obiettivo operativo 7		
PDO	Tipologia obiettivo Trasversale	<input type="checkbox"/> Generale <input checked="" type="checkbox"/> Specifico	<input checked="" type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/> Di gruppo <input type="checkbox"/> Di gestione <input type="checkbox"/> Strategico		
Descrizione obiettivo		Inserimento informatico degli atti di stato civile pregressi			
Strutture coinvolte		Area Amministrativa Finanziaria			
Fasi e tempi di esecuzione programmate		Attività			
		Descrizione fase	Termine		
		Inserimento informatico degli atti di stato civile pregressi	31.12.2025		
Indicatori		Descrizione	Unità di misura	Valore target previsto	Valore raggiunto anno precedente⁶
		Inserimento informatico degli atti di stato civile pregressi	n.	20	Obiettivo nuovo
Budget %		25 %			
Unità organizzative e dipendenti coinvolti nel progetto		Unità organizzativa: Area Amministrativa Finanziaria Ing. Bortolo Sala Altre unità organizzative coinvolte: nessuna Dipendenti: Fabrizia De Bon			
Rendicontazione annuale		Verifica effettuata al : La tempistica programmata è stata: <input type="checkbox"/> puntualmente rispettata <input type="checkbox"/> non è stata rispettata per le seguenti motivazioni:			
		Indicatori di risultato raggiunti			
Fasi, tempi e indicatori raggiunti		Descrizione	Unità di misura	Valore target raggiunto	Percentuale raggiunta

⁶ (1) Colonna da compilare nel caso di riproposizione di obiettivi routinari (novità prevista dall'art. 2 del D. Lgs. 74/2017, che ha modificato l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009)

DUP	Triennio 2025-2027	Indirizzo strategico n. 2	Obiettivo operativo 8		
PDO	Tipologia obiettivo Trasversale	<input type="checkbox"/> Generale <input checked="" type="checkbox"/> Specifico	<input type="checkbox"/> Individuale <input checked="" type="checkbox"/> Di gruppo <input type="checkbox"/> Di gestione <input type="checkbox"/> Strategico		
Descrizione obiettivo		Esumazione resti mortali presso cimitero comunale e sistemazione e pulizia stabile comunale			
Strutture coinvolte		Area Tecnica			
Fasi e tempi di esecuzione programmate		Attività			
		Descrizione fase		Termine	
		Esumazione resti mortali presso cimitero comunale		31.12.2025	
		Completamento sistemazione e pulizia stabile comunale ex latteria		31.12.2025	
Indicatori		Descrizione	Unità di misura	Valore target previsto	Valore raggiunto anno precedente⁷
		Esumazione resti mortali presso cimitero comunale	n.	5	Obiettivo nuovo
		Completamento sistemazione e pulizia stabile comunale ex latteria	n.	2	Obiettivo Nuovo
Budget %		66,66 %			
Unità organizzative e dipendenti coinvolti nel progetto		Unità organizzativa: Area Tecnica geom. Roberto Polloni Altre unità organizzative coinvolte: nessuna Dipendenti: Paolo De Luca e Marco De Coppi			
Rendicontazione annuale		Verifica effettuata al : La tempistica programmata è stata: <input type="checkbox"/> puntualmente rispettata <input type="checkbox"/> non è stata rispettata per le seguenti motivazioni:			
		Indicatori di risultato raggiunti			
Fasi, tempi e indicatori raggiunti		Descrizione	Unità di misura	Valore target raggiunto	Percentuale raggiunta

⁷ (1) Colonna da compilare nel caso di riproposizione di obiettivi routinari (novità prevista dall'art. 2 del D. Lgs. 74/2017, che ha modificato l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009)

DUP	Triennio 2025-2027	Indirizzo strategico n 2	Obiettivo operativo 9		
PDO	Tipologia obiettivo Trasversale	<input type="checkbox"/> Generale <input checked="" type="checkbox"/> Specifico	<input checked="" type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/> Di gruppo <input type="checkbox"/> Di gestione <input type="checkbox"/> Strategico		
Descrizione obiettivo		Pulizia e igienizzazione alloggio destinato ai volontari di protezione civile e pulizia straordinaria veicolo aziendale			
Strutture coinvolte		Area Tecnica			
Attività					
Fasi e tempi di esecuzione programmate		Descrizione fase		Termine	
		Pulizia e igienizzazione dell'alloggio in uso ai volontari di Protezione Civile addetti al monitoraggio della frana di Cancia		31/12/2025	
		Pulizia e igienizzazione del veicolo aziendale		31/12/2025	
Indicatori		Descrizione	Unità di misura	Valore target previsto	Valore raggiunto anno precedente⁸
		Pulizia e igienizzazione dell'alloggio in uso ai volontari di protezione civile addetti al monitoraggio della frana di Cancia	N. DI INTERVENTI	14	14
		Pulizia e igienizzazione del veicolo aziendale	N. DI INTERVENTI	6	6
Budget %		33,33%			
Unità organizzative e dipendenti coinvolti nel progetto		Unità organizzativa: Area Tecnica geom. Roberto Polloni Altre unità organizzative coinvolte: nessuna Dipendenti: Albertina Zambelli Gat			
Rendicontazione annuale		Verifica effettuata al : La tempistica programmata è stata: <input type="checkbox"/> puntualmente rispettata <input type="checkbox"/> non è stata rispettata per le seguenti motivazioni:			
		Indicatori di risultato raggiunti			
Fasi, tempi e indicatori raggiunti		Descrizione	Unità di misura	Valore target raggiunto	Percentuale raggiunta

⁸ (1) Colonna da compilare nel caso di riproposizione di obiettivi routinari (novità prevista dall'art. 2 del D. Lgs. 74/2017, che ha modificato l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009)

DUP	Triennio 2025-2027	Indirizzo strategico n. 2	Obiettivo operativo 10			
PDO	Tipologia obiettivo Trasversale	<input type="checkbox"/> Generale <input checked="" type="checkbox"/> Specifico	<input checked="" type="checkbox"/> Individuale <input type="checkbox"/> Di gruppo <input type="checkbox"/> Di gestione <input type="checkbox"/> Strategico			
Descrizione obiettivo		Gestione operativa manifestazione fieristica denominata "Fiera San Simon"				
Strutture coinvolte		Polizia Locale				
Fasi e tempi di esecuzione programmate		Attività				
		Descrizione fase		Termine		
		Redazione ordinanze modifica viabilità		26/10/2025		
		Delimitazione posteggi e assegnazione dei posti liberi ai precari		26/10/2025		
		Gestione istruttoria		26/10/2025		
Indicatori	Descrizione	Unità di misura	Valore target previsto	Valore raggiunto anno precedente⁹		
	Gestione istruttoria Fiera di San Simon	Sì/No	Sì	Sì		
	Redazione ordinanza modifica viabilità	Sì/No	Sì	Sì		
	Delimitazione posteggi, assegnazione dei posti liberi ai precari	N.	15	N. 15		
Budget %		100%				
Unità organizzative e dipendenti coinvolti nel progetto		Unità organizzativa: Servizio Polizia Locale - Ing. Bortolo Sala Altre unità organizzative coinvolte: nessuna Dipendenti: Lorenzo Migneco				
Rendicontazione annuale Fasi, tempi e indicatori raggiunti		Verifica effettuata al :				
		La tempistica programmata è stata:				
		<input type="checkbox"/> puntualmente rispettata				
		<input type="checkbox"/> non è stata rispettata per le seguenti motivazioni:				
		Indicatori di risultato raggiunti				
		Descrizione	Unità di misura	Valore target raggiunto	Percentuale raggiunta	

⁹ (1) Colonna da compilare nel caso di riproposizione di obiettivi routinari (novità prevista dall'art. 2 del D. Lgs. 74/2017, che ha modificato l'art. 4 del D. Lgs. 150/2009)

PERFORMANCE SEGRETARIO COMUNALE

Il Servizio Segreteria è a scavalco, quindi la sua valutazione verrà presentata dall'Ente capofila.

Obiettivi di risultato	Modalità rilevazione dati	Fattore di ponderazione applicato	Tempo