

## SCHEDE OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025

<b>OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA</b>
--	---

**1. Descrizione:** Obiettivo assegnato ai sensi dell'art. 8, comma 1 lett. a) del D.lgs. n. 150/2009 (*"Attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività"*)

Attività <sup>1</sup>	Tempistica prevista <sup>2</sup>	Risultato atteso <sup>3</sup>	Indicatori di performance <sup>4</sup>	Importanza <sup>5</sup>	Impatto all'esterno <sup>6</sup>	Complessità <sup>7</sup>	Realizzabilità <sup>8</sup>	PESO COMPLESSIVO <sup>9</sup>
Attuazione delle misure generali e specifiche di trattamento del rischio	In corso d'anno	Attuazione delle misure di trattamento del rischio di corruzione e assolvimento degli obblighi di pubblicazione in AT	25%= grado di attuazione inferiore al 25%	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>18</b>
Adempimento degli obblighi di pubblicazione in AT	In corso d'anno		50%= grado di attuazione tra il 26% e il 50%					
Supporto al RPCT per il monitoraggio	Secondo la tempistica prevista nella sezione 2.3. del PIAO		75%= grado di attuazione tra il 51% e il 75%					
			100%= grado di attuazione tra il 76% e il 100%					

<sup>1</sup> Descrizione sintetica delle varie attività e fasi necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo

<sup>2</sup> Cronoprogramma nel corso dell'anno/periodo di raggiungimento dell'obiettivo, possibilmente per ciascuna delle fasi descritte nella prima colonna

<sup>3</sup> Target corrispondente al pieno raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>4</sup> Elementi attraverso i quali è possibile misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, di solito sono di tipo quantitativo (espressi di solito in base ad un rapporto tra due dati), ma possono essere anche di tipo qualitativo, temporale oppure on/off.

<sup>5</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>6</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta Alto= 5; Medio= 3; Basso = 1

<sup>7</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>8</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 1; Media= 3; Bassa = 5

<sup>9</sup> E il peso assoluto di ciascun obiettivo, dato dalla somma dei 4 valori assegnati nelle colonne precedenti

## 2. Risorse umane esistenti e previste/collaborazioni

<b>Settori</b>	<b>Risorse umane</b>
Settore Finanziario e Risorse Umaner	Tutto il personale
Settore Amministrativo e Attività Produttive	Tutto il personale
Settore Polizia Locale	Tutto il personale

**OBIETTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA****VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E PRODUZIONE DI VALORE PUBBLICO ATTRAVERSO LA FORMAZIONE**

**2. Descrizione:** Obiettivo assegnato ai sensi dell'art. 8, comma 1 lett. d) del D.lgs. n. 150/2009 ("La modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi")

<b>Attività<sup>1</sup></b>	<b>Tempistica prevista<sup>2</sup></b>	<b>Risultato atteso<sup>3</sup></b>	<b>Indicatori di performance<sup>4</sup></b>	<b>Importanza<sup>5</sup></b>	<b>Impatto all'esterno<sup>6</sup></b>	<b>Complessità<sup>7</sup></b>	<b>Realizzabilità<sup>8</sup></b>	<b>PESO COMPLESSIVO<sup>9</sup></b>
Formazione generale su materie obbligatorie per almeno 20 ore: - Predisposizione piano formativo - Effettuazione formazione	Entro il 30.03.2025  Entro il 31.12.2025	Piano formativo  Formazione svolta	On/Off  On/Off	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>18</b>
Formazione specifica del personale per le restanti ore (su almeno 40 totali) su materie di settore	Entro il 31.12.2025	Formazione svolta	On/Off					

<sup>1</sup> Descrizione sintetica delle varie attività e fasi necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo

<sup>2</sup> Cronoprogramma nel corso dell'anno/periodo di raggiungimento dell'obiettivo, possibilmente per ciascuna delle fasi descritte nella prima colonna

<sup>3</sup> Target corrispondente al pieno raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>4</sup> Elementi attraverso i quali è possibile misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, di solito sono di tipo quantitativo (espressi di solito in base ad un rapporto tra due dati), ma possono essere anche di tipo qualitativo, temporale oppure on/off.

<sup>5</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>6</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta Alto= 5; Medio= 3; Basso = 1

<sup>7</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>8</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 1; Media= 3; Bassa = 5

<sup>9</sup> E il peso assoluto di ciascun obiettivo, dato dalla somma dei 4 valori assegnati nelle colonne precedenti

## **2. Risorse umane esistenti e previste/collaborazioni**

<b>Settori</b>	<b>Risorse umane</b>
Settore Finanziario e Risorse Umaner	Tutto il personale
Settore Amministrativo e Attività Produttive	Tutto il personale
Settore Polizia Locale	Tutto il personale

## **SCHEDA OBIETTIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025**

<b>OBIETTIVO (OBBLIGATORIO ai sensi dell'Art. 4-bis comma 2 del D.L. n. 13/2023, conv. in L. 41/2023)</b>	<b>RISPETTO TEMPI MEDI DI PAGAMENTO (ITP) DEI FORNITORI PREVISTI DALLA LEGGE</b>
---	--

**1. Descrizione:** *Obiettivo previsto dall'articolo 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023, ai sensi del quale "le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del dlgs n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché 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 ... La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del d.l. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 64/2013".*

Attività <sup>1</sup>	Tempistica prevista <sup>2</sup>	Risultato atteso <sup>3</sup>	Indicatori di performance <sup>4</sup>	Importanza <sup>5</sup>	Impatto all'esterno <sup>6</sup>	Complessità <sup>7</sup>	Realizzabilità <sup>8</sup>	PESO COMPLESSIVO <sup>9</sup>
Monitoraggio da parte dell'Ufficio Ragioneria in ordine alla tempestività presa in carico e regolare conclusione iter pagamento	In corso d'anno	Valore indicatore pubblicato in AT uguale a zero o negativo	On/off				30% per ciascun Capo Settore	
Verifica tramite SDI dell'indice di tempestività pagamenti di ciascun Settore (ITP)	Entro il mese successivo al trimestre							

Pubblicazione dei dati nell'apposita sezione di AT	Entro il mese di Settembre 2024			
--	---------------------------------	--	--	--

<sup>1</sup> Descrizione sintetica delle varie attività e fasi necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo

<sup>2</sup> Cronoprogramma nel corso dell'anno/periodo di raggiungimento dell'obiettivo, possibilmente per ciascuna delle fasi descritte nella prima colonna

<sup>3</sup> Target corrispondente al pieno raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>4</sup> Elementi attraverso i quali è possibile misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, di solito sono di tipo quantitativo (espressi di solito in base ad un rapporto tra due dati), ma possono essere anche di tipo qualitativo, temporale oppure on/off.

<sup>5</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>6</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta Alto= 5; Medio= 3; Basso = 1

<sup>7</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>8</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 1; Media= 3; Bassa = 5

<sup>9</sup> E il peso assoluto di ciascun obiettivo, dato dalla somma dei 4 valori assegnati nelle colonne precedenti

## **SCHEDA OBIETTIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025**

<b>OBIETTIVO</b>	DIGITALIZZAZIONE DELLE PRATICHE DI ASSENZA PERSONALE DIPENDENTE CHE PREVEDE CONTEGGI DI GIORNI
<b>Centro di Responsabilità</b>	SETTORE FINANZIARIO RISORSE UMANE
<b>Referente del Centro di Responsabilità</b>	ZAMPIERI SABRINA

### 1. Descrizione:

<b>Attività<sup>1</sup></b>	<b>Tempistica prevista<sup>2</sup></b>	<b>Risultato atteso<sup>3</sup></b>	<b>Indicatori di performance<sup>4</sup></b>	<b>Importanza<sup>5</sup></b>	<b>Impatto all'esterno<sup>6</sup></b>	<b>Complessità<sup>7</sup></b>	<b>Realizzabilità<sup>8</sup></b>	<b>PESO COMPLESSIVO<sup>9</sup></b>
Inserimento delle pratiche relative alle assenze del personale che prevedono conteggi di giorni nel gestionale Halley (congedi maternità, congedi parentali, assenze per malattie figlio) al fine della verifica dei limiti previsti dalla normativa	Entro 31 Dicembre 2025	Banca dati digitale delle pratiche relative al personale dell'Unione dei Comuni e degli Enti aderenti all'Unione	On/Off	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>18</b>

<sup>1</sup> Descrizione sintetica delle varie attività e fasi necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo

<sup>2</sup> Cronoprogramma nel corso dell'anno/periodo di raggiungimento dell'obiettivo, possibilmente per ciascuna delle fasi descritte nella prima colonna

<sup>3</sup> Target corrispondente al pieno raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>4</sup> Elementi attraverso i quali è possibile misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, di solito sono di tipo quantitativo (espressi di solito in base ad un rapporto tra due

dati), ma possono essere anche di tipo qualitativo, temporale oppure on/off.

<sup>5</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>6</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta Alto= 5; Medio= 3; Basso = 1

<sup>7</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>8</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 1; Media= 3; Bassa = 5

<sup>9</sup> E il peso assoluto di ciascun obiettivo, dato dalla somma dei 4 valori assegnati nelle colonne precedenti

## 2. Risorse umane esistenti e previste/collaborazioni

<b>Profilo</b>	<b>n. matricola</b>	<b>Tipo rapporto</b>
Funzionario E.Q.	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Istruttore Amministrativo/Contabile	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Istruttore Amministrativo/Contabile	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato

## 3. Mezzi e strumenti a disposizione esistenti.

Software Halley

## 4. Risorse finanziarie

Non sono previste spese nell'esercizio finanziario 2025 per l'attuazione del progetto

## **SCHEDA OBIETTIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025**

<b>OBIETTIVO</b>	RICOGNIZIONE ENTRATE SANZIONI CODICE DELLA STRADA E SUCCESSIVO TRASFERIMENTO AI COMUNI ADERENTI ALL'UNIONE A SEGUITO DI PROBLEMATICHE RELATIVE AL SOFTWARE CONCILIA
<b>Centro di Responsabilità</b>	SETTORE FINANZIARIO RISORSE UMANE
<b>Referente del Centro di Responsabilità</b>	ZAMPIERI SABRINA

### 1. Descrizione:

<b>Attività<sup>1</sup></b>	<b>Tempistica prevista<sup>2</sup></b>	<b>Risultato atteso<sup>3</sup></b>	<b>Indicatori di performance<sup>4</sup></b>	<b>Importanza<sup>5</sup></b>	<b>Impatto all'esterno<sup>6</sup></b>	<b>Complessità<sup>7</sup></b>	<b>Realizzabilità<sup>8</sup></b>	<b>PESO COMPLESSIVO<sup>9</sup></b>
Ricognizione entrate delle sanzioni CDS a seguito di problematiche relative al software Concilia	Entro 30 Maggio 2025	Ricognizione entrate delle sanzioni CDS a seguito di problematiche relative al software Concilia	On/Off	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>18</b>

<sup>1</sup> Descrizione sintetica delle varie attività e fasi necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo

<sup>2</sup> Cronoprogramma nel corso dell'anno/periodo di raggiungimento dell'obiettivo, possibilmente per ciascuna delle fasi descritte nella prima colonna

<sup>3</sup> Target corrispondente al pieno raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>4</sup> Elementi attraverso i quali è possibile misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, di solito sono di tipo quantitativo (espressi di solito in base ad un rapporto tra due dati), ma possono essere anche di tipo qualitativo, temporale oppure on/off.

<sup>5</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>6</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta Alto= 5; Medio= 3; Basso = 1

<sup>7</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>8</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 1; Media= 3; Bassa = 5

<sup>9</sup> E il peso assoluto di ciascun obiettivo, dato dalla somma dei 4 valori assegnati nelle colonne precedenti

## 2. Risorse umane esistenti e previste/collaborazioni

<b>Profilo</b>	<b>n. matricola</b>	<b>Tipo rapporto</b>
Funzionario E.Q.	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Istruttore Amministrativo/Contabile	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Istruttore Amministrativo/Contabile	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato

## 3. Mezzi e strumenti a disposizione esistenti.

Software Concilia e Sicraweb

## 4. Risorse finanziarie

Non sono previste spese nell'esercizio finanziario 2025 per l'attuazione del progetto

## **SCHEDA OBIETTIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025**

OBIETTIVO	MIGLIORE APPLICAZIONE DEL TITOLARIO DI CLASSIFICAZIONE DEI DOCUMENTI
<b>Centro di Responsabilità</b>	SETTORE AMMINISTRATIVO E ATTIVITA' PRODUTTIVE
<b>Referente del Centro di Responsabilità</b>	ZANETTI LARA

### 1. Descrizione:

<b>Attività<sup>1</sup></b>	<b>Tempistica prevista<sup>2</sup></b>	<b>Risultato atteso<sup>3</sup></b>	<b>Indicatori di performance<sup>4</sup></b>	<b>Impor- tanza<sup>5</sup></b>	<b>Impatto all'ester- no<sup>6</sup></b>	<b>Com- plessità<sup>7</sup></b>	<b>Realizzabi- lità<sup>8</sup></b>	<b>PESO COM- PLESSIVO<sup>9</sup></b>
Realizzazione Prontuario di classificazione	Entro il 30.09.2025	Aver reallizzato il Prontuario	On/Off	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>18</b>
Condivisione all'interno dell'ente del Prontuario di classificaizine	Entro il 31.12.2025	Condivisione con i Responsabili di Settore e/o loro incaricati	On/Off					

<sup>1</sup> Descrizione sintetica delle varie attività e fasi necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo

<sup>2</sup> Cronoprogramma nel corso dell'anno/periodo di raggiungimento dell'obiettivo, possibilmente per ciascuna delle fasi descritte nella prima colonna

<sup>3</sup> Target corrispondente al pieno raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>4</sup> Elementi attraverso i quali è possibile misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, di solito sono di tipo quantitativo (espressi di solito in base ad un rapporto tra due dati), ma possono essere anche di tipo qualitativo, temporale oppure on/off.

<sup>5</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>6</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta Alto= 5; Medio= 3; Basso = 1

<sup>7</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>8</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 1; Media= 3; Bassa = 5

<sup>9</sup> E il peso assoluto di ciascun obiettivo, dato dalla somma dei 4 valori assegnati nelle colonne precedenti

## 2. Risorse umane esistenti e previste/collaborazioni

<b>Profilo</b>	<b>n. matricola</b>	<b>Tipo rapporto</b>
Funzionario E.Q.	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Operatore esperto amministrativo	<i>omissis</i>	Tempo part-time ed indeterminato

## 3. Mezzi e strumenti a disposizione esistenti.

Sicraweb

## 4. Risorse finanziarie

Non sono previste spese nell'esercizio finanziario 2025 per l'attuazione del progetto

## **SCHEDA OBIETTIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025**

<b>OBIETTIVO</b>	SISTEMA INFORMATICO DEGLI SPORTELLI UNICI (SSU)
<b>Centro di Responsabilità</b>	SETTORE AMMINISTRATIVO E ATTIVITA' PRODUTTIVE
<b>Referente del Centro di Responsabilità</b>	ZANETTI LARA

### 1. Descrizione:

<b>Attività<sup>1</sup></b>	<b>Tempistica prevista<sup>2</sup></b>	<b>Risultato atteso<sup>3</sup></b>	<b>Indicatori di performance<sup>4</sup></b>	<b>Impor- tanza<sup>5</sup></b>	<b>Impatto all'ester- no<sup>6</sup></b>	<b>Com- plessità<sup>7</sup></b>	<b>Realizzabi- lità<sup>8</sup></b>	<b>PESO COM- PLESSIVO<sup>9</sup></b>
Aggiornamento accreditamento al MIMIT dei SUAP dell'Unione	Entro Entro luglio 2025	SUAP dell'Unione accreditati	On/Off	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>18</b>
Adesione alla soluzione sussidiaria Enti Terzi per il Servizio Attività Produttive	Entro luglio 2025	Accesso alla soluzione sussidiaria	On/Off					
Interazione con il Sistema informatico degli Sportelli Unici (SSU)	Entro il 31.12.2025	Piena operatività	On/Off					

<sup>1</sup> Descrizione sintetica delle varie attività e fasi necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo

<sup>2</sup> Cronoprogramma nel corso dell'anno/periodo di raggiungimento dell'obiettivo, possibilmente per ciascuna delle fasi descritte nella prima colonna

<sup>3</sup> Target corrispondente al pieno raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>4</sup> Elementi attraverso i quali è possibile misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, di solito sono di tipo quantitativo (espressi di solito in base ad un rapporto tra due

dati), ma possono essere anche di tipo qualitativo, temporale oppure on/off.

<sup>5</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>6</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta Alto= 5; Medio= 3; Basso = 1

<sup>7</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>8</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 1; Media= 3; Bassa = 5

<sup>9</sup> E il peso assoluto di ciascun obiettivo, dato dalla somma dei 4 valori assegnati nelle colonne precedenti

## 2. Risorse umane esistenti e previste/collaborazioni

<b>Profilo</b>	<b>n. matricola</b>	<b>Tipo rapporto</b>
Funzionario E.Q.	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Funzionario E.Q.	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Istruttore Amministrativo/Contabile	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Istruttore Amministrativo/Contabile	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato

## 3. Mezzi e strumenti a disposizione esistenti.

Sicraweb

## 4. Risorse finanziarie

Non sono previste spese nell'esercizio finanziario 2024 per l'attuazione del progetto

## **SCHEDA OBIETTIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025**

<b>OBIETTIVO</b>	DIGITALIZZAZIONE DELLA PROCEDURA DI RILEVAMENTO DEI SINISTRI STRADALI
<b>Centro di Responsabilità</b>	POLIZIA LOCALE
<b>Referente del Centro di Responsabilità</b>	DESTRO BELINDA

**1. Descrizione:** *Obiettivo assegnato ai sensi dell'art. 8, comma 1 lett. d) del D.lgs. n. 150/2009 ("La modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi")*

<b>Attività<sup>1</sup></b>	<b>Tempistica prevista<sup>2</sup></b>	<b>Risultato atteso<sup>3</sup></b>	<b>Indicatori di performance<sup>4</sup></b>	<b>Importanza<sup>5</sup></b>	<b>Impatto all'esterno<sup>6</sup></b>	<b>Complessità<sup>7</sup></b>	<b>Realizzabilità<sup>8</sup></b>	<b>PESO COMPLESSIVO<sup>9</sup></b>
Individuazione piattaforma web per la gestione dell'infortunistica stradale certificata Agid con fornitura di n.2 tablet per inserimento dati sinistro e rilievo schizzo planimetrico su strada , georeferenziati e certificati per firma grafometrica.	Entro il 15.06.2025	Produzione di report statistici semestrali e/o mensili utili anche per l'invio successivo alla Polizia Stradale e all'ISTAT	On/Off	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>18</b>
Formazione del personale all'uso della nuova	Entro il 31.12.2025							



### **3. Mezzi e strumenti a disposizione esistenti.**

Software : da individuare
---------------------------

Veicoli in dotazione al comando
---------------------------------

### **4. Risorse finanziarie**

E' stata prevista la spesa sul capitolo 03011.03.0870
---

## **SCHEDA OBIETTIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025**

<b>OBIETTIVO</b>	DIGITALIZZAZIONE DELLA PROCEDURA DI GESTIONE DELLE DICHIARAZIONI DI OSPITALITÀ DELLO STRANIERO, DA PRESENTARE IN COMUNE AI SENSI DELL'ART.7 DEL D.LGS. N.286 DEL 25/07/1998
<b>Centro di Responsabilità</b>	POLIZIA LOCALE
<b>Referente del Centro di Responsabilità</b>	DESTRO BELINDA

**1. Descrizione:** *Obiettivo assegnato ai sensi dell'art. 8, comma 1 lett. d) del D.lgs. n. 150/2009 ("La modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi")*

<b>Attività<sup>1</sup></b>	<b>Tempistica prevista<sup>2</sup></b>	<b>Risultato atteso<sup>3</sup></b>	<b>Indicatori di performance<sup>4</sup></b>	<b>Importanza<sup>5</sup></b>	<b>Impatto all'esterno<sup>6</sup></b>	<b>Complessità<sup>7</sup></b>	<b>Realizzabilità<sup>8</sup></b>	<b>PESO COMPLESSIVO<sup>9</sup></b>
Condivisione con i Responsabili del Servizio Protocollo dei Comuni della procedura di acquisizione delle dichiarazioni di ospitalità.	Entro il 15.05.2025	Creazione di una banca dati digitale delle dichiarazioni di ospitalità.	On/Off	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>18</b>
Individuazione del software gestionale per l'inserimento dei dati.	Entro il 30.06.2025							
Prima applicazione della procedura	Entro il 31.12.2025							

di digitalizzazione della gestione delle dichiarazioni di ospitalità								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<sup>1</sup> Descrizione sintetica delle varie attività e fasi necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo

<sup>2</sup> Cronoprogramma nel corso dell'anno/periodo di raggiungimento dell'obiettivo, possibilmente per ciascuna delle fasi descritte nella prima colonna

<sup>3</sup> Target corrispondente al pieno raggiungimento dell'obiettivo.

<sup>4</sup> Elementi attraverso i quali è possibile misurare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, di solito sono di tipo quantitativo (espressi di solito in base ad un rapporto tra due dati), ma possono essere anche di tipo qualitativo, temporale oppure on/off.

<sup>5</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>6</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta Alto= 5; Medio= 3; Basso = 1

<sup>7</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 5; Media= 3; Bassa = 1

<sup>8</sup> Si tratta di valutazione di competenza della Giunta: Alta= 1; Media= 3; Bassa = 5

<sup>9</sup> E il peso assoluto di ciascun obiettivo, dato dalla somma dei 4 valori assegnati nelle colonne precedenti

## 2. Risorse umane esistenti e previste/collaborazioni

Profilo	n. matricola	Tipo rapporto
Funzionario E.Q.	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Funzionario E.Q.	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Funzionario E.Q.	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Istruttore/Agente di P.L	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Istruttore/Agente di P.L	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Istruttore/Agente di P.L	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Istruttore/Agente di P.L	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato
Istruttore/Agente di P.L	<i>omissis</i>	Tempo pieno ed indeterminato

## 3. Mezzi e strumenti a disposizione esistenti.

Software : da individuare

## 4. Risorse finanziarie

Previsione della spesa a bilancio