

COMUNE DI LIVRAGA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2025/2027 ALLEGATO 2.2.1 PIANO

DELLA PERFORMANCE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO , PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE

PREMESSO che l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;

VISTO il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani riassorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", (PIAO) di cui al DPR n.81 del 30 giugno 2022, che all'art.1 comma 1, lettera c) prevede la soppressione, in quanto riassorbito nell'apposita sezione del PIAO gli adempimenti inerenti al Piano della performance (at.10, commi 1, lettera a), e iter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150;

RIPORTATO integralmente l'articolo 2 del D.M. 24 giugno 2022 che definisce la composizione del PIAO e precisamente:

"Il Piano integrato di attività e organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative attività programmate, secondo quanto stabilito dal presente decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi. Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113."

VISTO l'articolo 3 del D.M. 24 giugno 2022 che

- suddivide la sezione "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione", in sottosezioni;
- individua alla lettera b) la sottosezione Performance;
- specifica che la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione;

RILEVATO:

- che il ciclo della Performance è unificato col ciclo della programmazione finanziaria e che in particolare, nel Documento Unico di Programmazione sono fissati, nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio, gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente, a loro volta distinti in obiettivi operativi;
- che il Piano Esecutivo di Gestione, nel quale è unificato organicamente il piano della performance, come previsto dall'art. 169 del d.lgs. 267/2000, e s.m., definisce, nell'ambito degli obiettivi operativi previsti dal DUP e con la partecipazione dei relativi responsabili, gli specifici obiettivi gestionali affidati a ciascuna articolazione organizzativa;
 - che tali obiettivi gestionali devono essere accompagnati dalla puntuale descrizione dei risultati attesi mediante appositi indicatori.

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni di Giunta Comunale:

nr. 64 del 29/11/2020 avente ad oggetto: "Approvazione metodologia di pesatura e di graduazione delle posizioni organizzative";

nr.25 del 26/3/2024 avente ad oggetto: "Approvazione del Sistema di valutazione della performance, vigente dall'anno 2024";

DATO ATTO che con i succitati provvedimenti, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nel D.Lgs.vo n°150/2009 e s.m., ed in adeguamento ai principi di cui al Titolo II e III del medesimo decreto, è stato previsto il Ciclo di gestione della performance" ed il relativo sistema di valutazione e misurazione delle performance organizzativa e individuale, al fine di declinare, in maggior dettaglio, la programmazione operativa contenuta dell'apposita sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP), in coerenza con i contenuti e le misure previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione;

RILEVATO:

- che con il PIANO DELLA PERFORMANCE o altro strumento semplificato, le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere;
- che occorre, in particolare, che gli obiettivi esecutivi siano rappresentati in termini di processo e in termini di risultati attesi al fine di permettere: la puntuale programmazione operativa, l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione, la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti;
- che gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni singola annualità;
- che in particolare, gli obiettivi di attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:
 - a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
 - b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta, anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati;

RICHIAMATO il decreto sindacale N.9 del 28-6-2024 con il quale venivano nominati titolari delle Posizioni di elevata qualificazione i dipendenti sottospecificati:

geom. Costantini Diego – **Posizione Organizzativa N. 3: "Servizi Tecnici-Urbanistici – Servizio Ambiente ed ecologia- Attività produttive"** Comprendente le seguenti attività organizzative
Servizio tecnico (Servizi Manutentivi sul territorio – Cimitero - Protezione Civile – Patrimonio-Viabilità)

Servizio Urbanistico (Urbanistica - Edilizia privata ed Edilizia Residenziale Pubblica)
Servizio Ambiente ed ecologia (Verde pubblico – Rifiuti – Fognatura-Depurazione)
Attività produttive (Sportello Unico delle Imprese)
Servizio prevenzione e protezione D.Lgs. n. 626/94

- Dott.ssa Ladolcetta Annunziata – **Posizione Organizzativa N. 4: "Lavori pubblici – Commercio"**
- Dipendente RAG. CATALANO GIUSEPPE titolare della Posizione Organizzativa **"Servizio Economico /Finanziario- Servizi informatico"** Comprendente le seguenti Unità Organizzative:
Servizio economico finanziario (Ragioneria – Controllo di Gestione – Economato-Tributi - Personale Stato economico – giuridico)
Servizio informatico (Informatico ed elaborazione dati)

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n.15 del 14.02.2025 con la quale veniva attribuita, ai sensi dell'art 53 della legge n.388/2000, al Sindaco pro tempore la titolarità della seguente Posizioni organizzativa di elevata qualificazione

- Posizione Organizzativa N.2 "Servizi Demografici - Servizi amministrativi – Servizi alla persona" Comprendente le seguenti Unità Organizzative
Servizi demografici (Archivio- Protocollo- Anagrafe- Stato Civile – Elettorale – Leva- Cimitero)
Servizi amministrativi (Segreteria e supporto organi istituzionali- Affari Generali- Contratti)
Servizi alla persona (Anziani- Minori- Pubblica istruzione- Sport- Tempo libero- Cultura)

PREDISPOSTE per l'esercizio 2025 le schede degli obiettivi da assegnare ai responsabili in cui si articola la struttura organizzativa, redatte secondo la prevista metodologia e allegata alla presente sezione per formarne parte integrante e sostanziale, precisando che per ogni obiettivo è previsto il risultato atteso , l'indicatore di valutazione

Fissati in via preventiva per l'anno 2025 gli obiettivi da assegnare al segretario comunale ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, stabilendo che l'importo massimo della stessa per l'anno finanziario ammonta al 2,78% del monte salari percepito dal segretario nell'anno di riferimento

SPECIFICATO che la valutazione dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi di gestione assegnati sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione come da metodologia suddetta per quanto concerne i responsabili dei servizi mentre, per quanto concerne il Segretario comunale, la valutazione è rimessa al Sindaco, secondo quanto previsto dall'apposita metodologia di valutazione adottata dall'ente;

| | | | | | |
|---|--|---|---|---|------|
| Comune | SORDIO | | | | |
| Servizio | Servizio economico finanziario/ Amministrazione generale/ demografici/ - servizi alla persona - Servizio Territorio Ambiente-Servizio Polizia locale | | | | |
| Responsabile | Titolari incarichi di elevata qualificazione 1,2,3, | | | | |
| Scheda relativa all'anno | 2025 | | | | |
| Obiettivo(1) | Accessibilità digitale | | | | |
| | Agevolare e promuovere l'accessibilità e l'usabilità dei servizi informatici offerti dal comune , in modo che tutti i cittadini, comprese le persone diversamente abili ,possano fruirne senza discriminazioni , | | | | |
| Ciclo di vita dell'obiettivo(2) | Annuale | | | | |
| Altri servizi coinvolti | Servizi in cui si articola la struttura organizzativa | | | | |
| Risorse umane coinvolte | | | | | |
| Risorse finanziarie previste | vedi delibera GC di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione | | | | |
| Indicatori | Efficacia(3) | Miglioramento dell'accessibilità ai servizi digitali offerti dal Comune | | | |
| | Efficienza(3) | | | | |
| Situazione di partenza | Sito istituzionale non adeguatamente accessibile | | | | |
| Risultato atteso | Adeguamento sito e sportello telematico polifunzionale entro il 31-12-2025 | | | | |
| Criteri di valutazione | Risultato pienamente raggiunto se viene acquisita la dichiarazione di accessibilità da parte della software house entro il 31.12.2025 | | | | |
| | Risultato non raggiunto se non viene acquisita la dichiarazione di accessibilità da parte della software house entro il 31.12.2025 | | | | |
| Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa | basso | | | | alto |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (1)Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, | | | | | |

| |
|---|
| <p>come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."</p> |
| <p>(2)La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p> |
| <p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p> |

| | | |
|---------------------------------|---|---|
| Comune | LIVRAGA | |
| Servizio | Servizio economico finanziario - Servizi Amministrazione generale/ demografici/ - servizi alla persona -Servizi tecnici urbanistici | |
| Responsabile | Titolari incarichi di elevata qualificazione 1,2,3, | |
| Scheda relativa all'anno | 2025 | |
| Obiettivo(1) | Attuazione direttiva ministero pubblica amministrazione | |
| | Miglioramento della performance istituzionale tramite un piano di formazione e di aggiornamento professionale | |
| Ciclo di vita dell'obiettivo(2) | Annuale | |
| Altri servizi coinvolti | Servizi in cui si articola la struttura organizzativa | |
| Risorse umane coinvolte | | |
| Risorse finanziarie previste | vedi delibera GC di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione | |
| Indicatori | Efficacia(3) | le maggiori performance e il maggior valore pubblico realizzato dalle amministrazioni anche attraverso il rafforzamento delle competenze del proprio personale producono esternalità positive in termine di fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle istituzioni |
| | Efficienza(3) | Obiettivo di performance per almeno 40 ore/annuo di formazione prioritariamente sui temi della corruzione, dei contratti pubblici e della leadership e delle soft skills. Rendicontazione formalizzata con report sul quale indicare i corsi, data del corso - ore della formazione |
| Situazione di partenza | Direttiva ministero della Pubblica amministrazione | |

| | |
|--|---|
| | |
| Risultato atteso | formazione per minimo 40 ore annue |
| Criteri di valutazione | Risultato pienamente raggiunto se viene conseguito l'obiettivo di performance individuale e rendicontata la formazione per almeno 40 ore, secondo quanto indicato nella direttiva |
| | Prescrizione Direttiva : il mancato raggiungimento incide sulla corresponsione dell'indennità di risultato |
| Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa | basso |
| | alto |
| | 1 2 3 4 5 |
| <p>(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."</p> | |
| <p>(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p> | |
| <p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p> | |

| | |
|---------------------------------|--|
| Comune | LIVRAGA |
| Servizio | Servizio economico finanziario/Servizi Amministrazione generale/ demografici/ servizi alla persona - Servizi tecnici urbanistici |
| Responsabile | I titolari di ciascun Servizio in cui si articola la struttura organizzativa |
| Scheda relativa all'anno | 2025 |
| Obiettivo(1) | Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione |
| | La formazione del personale costituisce, nella prospettiva del Piao(e non solo) ,una delle determinanti della creazione di valore pubblico . La formazione del personale deve essere considerata come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa .La formazione deve contribuire a rafforzare ,diversificare e ampliare le competenze , le conoscenze, le abilità dei dipendenti Obiettivo : assegnare ai dipendenti della proprio servizio, a partire dalla definizione dei piani formativi individuali ,obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore anno) sui temi della formazione obbligatoria ,soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del Pnrr |
| Ciclo di vita dell'obiettivo(2) | Annuale |
| Altri servizi coinvolti | |

| | | | | | |
|---|---|--|---|---|------|
| Risorse umane coinvolte | Tutti i dipendenti di ciascun Servizio | | | | |
| Risorse finanziarie previste | Vedi delibera GC di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione | | | | |
| Indicatori | Efficacia(3) | Le maggiori performance e il maggior valore pubblico realizzato dalle amministrazioni anche attraverso il rafforzamento delle competenze del proprio personale producono esternalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle istituzioni | | | |
| | Efficienza(3) | Assegnare ai dipendenti del proprio servizio Obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore/anno) di formazione prioritariamente sui temi della formazione obbligatoria, delle soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR. Definire piani formativi individuali, facendo riferimento alla sezione del PIAO. Indicatori e adempimenti allegato 1) | | | |
| Situazione di partenza | Direttiva ministero della Pubblica amministrazione | | | | |
| Risultato atteso | Promuovere e motivare la formazione per un minimo di 40 ore annuo per il personale dipendente - Sviluppare una piena consapevolezza del ruolo svolto dal dipendente sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo - Operare per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa | | | | |
| Criteri di valutazione | Risultato pienamente raggiunto se vengono attivate tutte le fasi di cui agli indicatori di efficienza di cui al punto 2 dell'allegato 1 | | | | |
| | Risultato non raggiunto se non vengono attivate tutte le fasi di cui agli indicatori di efficienza di cui al punto 2 dell'allegato 1 | | | | |
| Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa | basso | | | | alto |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p>(1)Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."</p> | | | | | |
| <p>(2)La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p> | | | | | |
| <p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> | | | | | |

a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1) indicatori di efficienza

OBIETTIVO

Assegnare ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di performance in materia di formazione {40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi della formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR

Tipologia della formazione

Senza pretesa di esaustività si richiama l'obbligatorietà, per tutte le amministrazioni, della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità ;
- e) contratti pubblici
- f) lavoro agile
- g) pianificazione strategica

In termini più generali gli obiettivi formativi devono essere finalizzati :

- al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
- allo sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa
- allo sviluppo delle conoscenze tecniche

Gli strumenti da utilizzare:

Le amministrazioni si avvalgono in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della Funzione pubblica attraverso la piattaforma Syllabus e dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione SNA oltre al ricorso all'offerta formativa di mercato

Modalità di erogazione

- formazione in presenza
- webinar e/o FAD Formazione a distanza
- apprendimento autonomo

- programmi di "on the job training" e trasmissione del sapere

2) Adempimenti in capo ai Responsabili di servizio e relative tempistiche:

-analizzare i fabbisogni formativi individuali del personale facente parte del servizio , assegnare agli stessi i percorsi formativi ,comunicare al Responsabile delle risorse umane i nominativi dei dipendenti e i corsi formativi individuati ai fini delle abilitazioni necessarie sulla Piattaforma syllabus .: entro il 30Aprile

-monitorare in via continuativa la fruizione dei percorsi formativi, secondo le cadenze temporali individuate in ciascun piano formativo, e rendicontare semestralmente al Responsabile della gestione delle risorse umane le ore formative effettuate da ciascun dipendente ai fini dell'aggiornamento delle schede individuali : 30.6.2025. 31.12. 2025

-Adottare le azioni necessarie in caso di accertato scostamento dai tempi programmati : in via continuativa

| | | | | | |
|--|---|-----------------------------|---|---|------|
| COMUNE | LIVRAGA | | | | |
| Servizio | SERVIZI AMMINISTRATIVI_DEMOGRAFICI E SERVIZI ALLA PERSONA / SERVIZI ECONOMICI FINANZIARI / SERVIZIO TERRITORIO E AMBIENTE | | | | |
| Responsabile | TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA | | | | |
| Scheda relativa all'anno | 2025 | | | | |
| Obiettivo(1) | TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE | | | | |
| | Attuazione e monitoraggio delle previsioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023 (P.T.P.C.) - Obiettivo trasversale a tutti i servizi del Comune connesso agli obiettivi ed attività del Piano della performance, finalizzato alla maggiore trasparenza e alla prevenzione della corruzione | | | | |
| Ciclo di vita dell'obiettivo(2) | annuale | | | | |
| Altri servizi coinvolti | | | | | |
| Risorse umane coinvolte | Tutti i dipendenti ricompresi nei servizi in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente | | | | |
| Risorse finanziarie previste | vedi delibera GC di approvazione del Piano Operativo di Esecuzione | | | | |
| Indicatori | Efficacia(3) | | | | |
| | Efficienza(3) | Percentuale dati pubblicati | | | |
| Situazione di partenza | Situazione all'1/1/2025 | | | | |
| Risultato atteso | Pubblicazione del 100%dei dati relativi ai procedimenti di competenza e rispetto delle misure anti corruttive | | | | |
| Criteri di valutazione | Risultato pienamente raggiunto se: | | | | |
| | Risultato raggiunto al 100% se: vengono pubblicati il 100% dei dati relativi ai procedimenti di competenza e vengono rispettate le misure anti corruttive | | | | |
| | Risultato non raggiunto se non vengono pubblicati il 100%dei dati relativi ai procedimenti di competenza e non vengono rispettate le misure anti corruttive | | | | |
| Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa | basso | | | | alto |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p>(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> | | | | | |

*f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."*

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;

b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|------|
| Comune | LIVRAGA | | | | |
| Servizio | Posizione organizzativa 1 -Posizione organizzativa 2- Posizione organizzativa 3- | | | | |
| Responsabile | Tutti i responsabili dei servizi incaricati di posizione organizzativa | | | | |
| Scheda relativa all'anno | 2025 | | | | |
| Obiettivo(1) | RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI | | | | |
| | Attuazione delle misure disposte dall'art. 1 comma 859 lettera b e 861 legge 145/2018 - Obiettivo connesso all' attività del Piano della performance, finalizzato al mantenimento degli equilibri finanziari dell'Ente | | | | |
| Ciclo di vita dell'obiettivo(2) | annuale | | | | |
| Altri servizi coinvolti | tutti | | | | |
| Risorse umane coinvolte | Tutti i dipendenti appartenenti ai servizi in cui si articola la struttura organizzativa | | | | |
| Risorse finanziarie previste | vedi delibera GC di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione | | | | |
| Indicatori | Efficacia(3) | | | | |
| | Efficienza(3) | Si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 sulla base degli indicatori elaborati dalla PC | | | |
| Situazione di partenza | Rispetto dei tempi di pagamento anno 2024 | | | | |
| Risultato atteso | Indicatore annuale di ritardo (2025) rilevato entro il 31-1-2026 su piattaforma Area RGS non superiore a 0, | | | | |
| CRITERI DI VALUTAZIONE | Risultato pienamente raggiunto se viene mantenuto il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali con un Indicatore di ritardo non superiore a 0. | | | | |
| | Risultato non raggiunto se non viene garantito il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali e, pertanto, l'indicatore ITP risulta superiore a 0 | | | | |
| Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa | basso | | | | alto |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p>(1)Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con</p> | | | | | |

amministrazioni omologhe;
 f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:
 a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
 b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

| | | |
|---------------------------------|--|-------------------------------|
| Comune | LIVRAGA | |
| Servizio | Servizi alla persona (Anziani- Minori- Pubblica istruzione- Sport- Tempo libero) demografici-Servizi amministrativi (Segreteria e supporto organi istituzionali- Affari Generali- Contratti) | |
| Responsabile | Titolare Posizione n. 1 | |
| Scheda relativa all'anno | 2025 | |
| OBIETTIVO | Consolidare e qualificare i servizi scolastici | |
| | Affidamento entro il termine di inizio dell'anno scolastico della gestione servizio di trasporto scolastico a soggetto qualificato, mediante inserimento di parametri qualitativi nel relativo bando di gara | |
| Ciclo di vita dell'obiettivo(2) | Annuale | |
| Altri servizi coinvolti | | |
| Risorse umane previste | i dipendenti appartenenti al servizio | |
| Risorse finanziarie previste | vedi delibera GC di approvazione del Piano Operativo di Esecuzione | |
| Indicatori | Efficacia(3) | |
| | Efficienza(3) | Tempo realizzazione obiettivo |
| Situazione di partenza | Scadenza del contratto di Trasporto scolastico | |
| Risultato Atteso | Affidamento del servizio trasporto scolastico entro il termine di inizio dell'anno scolastico | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|------|
| | | | | | |
| Criteri di valutazione | Risultato pienamente raggiunto se viene affidato il servizio entro l'inizio dell'anno scolastico | | | | |
| | Risultato non raggiunto se il servizio non viene affidato entro la scadenza indicata | | | | |
| Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa | basso | | | | alto |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p>(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."</p> | | | | | |
| <p>(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p> | | | | | |
| <p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p> | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|-------------------------------|---|---|------|
| Comune | LIVRAGA | | | | |
| Servizio | Servizi alla persona (Anziani- Minori- Pubblica istruzione- Sport- Tempo libero) demografici-Servizi amministrativi (Segreteria e supporto organi istituzionali- Affari Generali- Contratti) | | | | |
| Responsabile | Titolare Posizione n. 1 | | | | |
| Scheda relativa all'anno | 2025 | | | | |
| OBIETTIVO | Documentazione amministrativa | | | | |
| | Aggiornare il manuale di gestione alle attuali linee guida dall'agid in base , concernenti la formazione, protocollazione, gestione e conservazione dei documenti informatici. | | | | |
| Ciclo di vita dell'obiettivo(2) | Annuale | | | | |
| Altri servizi coinvolti | | | | | |
| Risorse Umane Coinvolte | tutti i dipendenti appartenenti al Servizio | | | | |
| Risorse finanziarie previste | vedi delibera GC di approvazione del Piano Operativo di Esecuzione | | | | |
| Indicatori | efficacia(3) | | | | |
| | efficienza(3) | Tempo realizzazione obiettivo | | | |
| Situazione di Partenza | Assenza di manuale di gestione in linea con le disposizioni vigenti | | | | |
| Risultato Atteso | Garantire una corretta gestione dei documenti informatici | | | | |
| Criteri di valutazione | Risultato pienamente raggiunto se il manuale viene redatto entro il 30 giugno | | | | |
| | Risultato raggiunto al 70% se il manuale viene redatto dopo il 30 giugno e comunque entro l'anno 2025 | | | | |
| Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa | basso | | | | alto |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p>(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."</p> | | | | | |

(2) La metodologia prevede: *"Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"*

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

| | | | | | |
|---|---|----------------------------------|---|---|------|
| Comune | LIVRAGA | | | | |
| Servizio | Servizio Territorio Ambiente | | | | |
| Responsabile | DIEGO COSTANTINI | | | | |
| Scheda relativa all'anno | 2025 | | | | |
| OBIETTIVO | Cura del verde e decoro dell'ambiente | | | | |
| | Garantire una corretta manutenzione del verde comunale attraverso operatore economico qualificato | | | | |
| Ciclo di vita dell'obiettivo(2) | Annuale | | | | |
| Altri servizi coinvolti | | | | | |
| Risorse umane coinvolte | i dipendenti appartenenti al servizio | | | | |
| Risorse finanziarie previste | vedi delibera GC di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione | | | | |
| Indicatori | Efficacia(3) | | | | |
| | Efficienza(3) | Tempo di realizzazione obiettivo | | | |
| Situazione di partenza | Provvedere alla gestione e alla manutenzione del verde comunale tramite ditta qualificata essendo il relativo contratto scaduto | | | | |
| Risultato atteso | Mantenere lo stesso standard qualitativo del servizio, assicurando una corretta manutenzione del patrimonio comunale con un nuovo operatore economico | | | | |
| CRITERI DI VALUTAZIONE | Risultato raggiunto se si perviene all'aggiudicazione del servizio di manutenzione del verde entro il 31-3-2025 | | | | |
| | Risultato non raggiunto se non si perviene all'aggiudicazione del servizio entro il 31-3-2025 | | | | |
| Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa | basso | | | | alto |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come | | | | | |

| |
|--|
| <p>modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."</p> |
| <p>(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p> |
| <p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p> |

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| Comune | Livraga | |
| Servizio | Servizio Territorio Ambiente | |
| Responsabile | Diego Costantini | |
| Scheda relativa all'anno | 2025 | |
| OBIETTIVO | Cura del verde e decoro dell'ambiente | |
| | Costituzione o adesione ad una comunità energetica rinnovabile | |
| Ciclo di vita dell'obiettivo(2) | Annuale | |
| Altri servizi coinvolti | | |
| Risorse umane coinvolte | i dipendenti appartenenti al servizio | |
| Risorse finanziarie previste | Vedi delibera GC di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione | |
| Indicatori | Efficacia(3) | Miglioramento del processo di riqualificazione energetica del comune di Livraga |
| | Efficienza(3) | Tempo di realizzazione obiettivo |
| Situazione di partenza | Gestione dell'energia in proprio | |

| | |
|--|--|
| | |
| Risultato atteso | Partecipare o costituire una Cer al fine di condividere i benefici sociali, economici e ambientali |
| CRITERI DI VALUTAZIONE | Risultato raggiunto al 100% se si perviene alla costituzione o alla partecipazione ad una comunità energetica Rinnovabile entro il 30-9-2025 |
| | Risultato non raggiunto se non viene rispettato l'indicatore temporale indicato |
| Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa | basso |
| | alto |
| | 1 2 3 4 5 |
| <p>(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."</p> | |
| <p>(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p> | |
| <p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p> | |

| | |
|---------------------------------|---|
| Comune | Livraga |
| Servizio | Servizio Territorio Ambiente |
| Responsabile | Diego Costantini |
| Scheda relativa all'anno | 2025 |
| OBIETTIVO | Riqualificazione urbana del territorio |
| | Riqualificazione di Via Dante con il passaggio alla pavimentazione in pietra nel tratto iniziale e finale Redazione del documento preliminare di progettazione ai fini dell'affidamento dei servizi di ingegneria e architettura relativi all'intervento |
| Ciclo di vita dell'obiettivo(2) | Annuale |
| Altri servizi coinvolti | |

| | | | | | |
|--|---|----------------------------------|---|---|------|
| Risorse umane coinvolte | i dipendenti appartenenti al servizio | | | | |
| Risorse finanziarie previste | vedi delibera GC di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione | | | | |
| Indicatori | Efficacia(3) | | | | |
| | Efficienza(3) | Tempo di realizzazione obiettivo | | | |
| Situazione di partenza | Completamento dei lavori della piazza antistante il municipio della piazza nell'ambito dei quali è stato pavimentato in porfido il tratto centrale di Via Dante | | | | |
| Risultato atteso | Redazione del Documento preliminare di progettazione ai fini dell'affidamento dell'incarico di progettazione e della stima dell'intervento | | | | |
| CRITERI DI VALUTAZIONE | Risultato raggiunto al 100% se il documento preliminare di progettazione viene redatto entro il 15-7-2025 | | | | |
| | Risultato raggiunto al 80% se il documento preliminare di progettazione viene redatto entro il 30.9.2025- | | | | |
| Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa | basso | | | | alto |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <p>(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."</p> | | | | | |
| <p>(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p> | | | | | |
| <p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p> | | | | | |

COMUNE DI LIVRAGA

PROVINCIA DI LODI

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI AL SEGRETARIO COMUNALE AI FINI DELL'EROGAZIONE
DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO ANNO 2025**

OBIETTIVO 1

- Predisposizione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale sezione del Piao 2025-2027 o verifica delle condizioni per una conferma, per l'anno 2025, del piano 2024/2026, monitoraggio costante misure anti corruttive previste dal piano ed eventuale implementazione delle misure stesse.

OBIETTIVO 2

- Supporto giuridico ed amministrativo nell'istruttoria dei procedimenti amministrativi relativi ai servizi amministrativi /demografici e servizi alla persona , stante l'attuale vacanza del titolare della Posizione organizzativa n. 2

OBIETTIVO 3

Formazione per almeno 40 ore/annue, prioritariamente sui temi della corruzione, dei contratti pubblici e della leadership e delle soft skills. Rendicontazione formalizzata entro il 31.12.2025 con report, sul quale indicare i corsi effettuati nell'ambito dei comuni aderenti alla convenzione di segreteria, la data del corso – n. ore della formazione.

OBIETTIVO N.4

Adeguamento regolamento per la disciplina dei concorsi entro il 30.06.2025



Comune di Livrago

Provincia di Lodi

SCHEDA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL SEGRETARIO COMUNALE

ANNO 2025

| VOCI OGGETTO DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE | PUNTEGGIO ATTRIBUITO |
|--|---|---------------------------------|
| Funzioni di collaborazione e funzioni rogatorie | 10 | |
| Funzioni di assistenza giuridica amministrativa | 10 | |
| Funzioni di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della giunta | 10 | |
| Funzioni di coordinamento e di sovrintendenza dei responsabili dei servizi | 10 | |
| Obiettivi n.1 | 20 | |
| Obiettivo n.2 | 10 | |
| Obiettivo n.3 | 10 | |
| Obiettivo n.4 | 20 | |
| TOTALE PUNTEGGIO | 100 | |
| PERCENTUALE ATTRIBUITA | 100% | |

LIVRAGA lì

IL SINDACO

CONTRODEDUZIONI SEGRETARIO COMUNALE
