

COMUNE DI BREMBIO

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 azioni 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. 2. 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 P.R.O. (piano risorse obiettivi), nel quale è unificato organicamente il piano della performance, come previsto dall'art. 169 del d.lgs. 267/2000, e s.m.i., 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. 38 del 14/05/2019 avente ad oggetto: *"Approvazione sistema per la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative"*;
- nr. 39 del 14/05/2019 avente ad oggetto: *"Istituzione aree delle posizioni organizzative – art. 13 del CCNL 21/05/2018"*;
- nr. 71 del 8/11/2019 avente ad oggetto: *"Approvazione pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite con delibera G.C. n. 39 del 14/05/2019"*;
- nr. 21 del 26/04/2024 avente ad oggetto: *"Approvazione nuovo sistema di valutazione delle performance del personale dipendente"*;
- n. 21 del 01/04/2025 avente ad oggetto: *"Approvazione modifica deliberazione della giunta comunale n. 39 del 14/05/2019: Istituzione aree delle posizioni organizzative - art. 13 del ccnl 21/05/2018"*

PRESO ATTO che il Sindaco, nel rispetto di quanto previsto dal vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e di quanto indicato nella delibera G.C. n. 5 del 06/02/2024, di adesione al progetto relativo al Servizio di supporto per la gestione della performance e nucleo di valutazione, predisposto da Lega dei Comuni di Pavia a favore dei Comuni aderenti, ha conseguentemente costituito, con proprio Decreto n. 2 del 08/03/2024, il Nucleo di valutazione dell'Ente;

RILEVATO CHE il predetto Regolamento stabilisce, tra l'altro, che il Nucleo di valutazione proponga alla Giunta Comunale il sistema di valutazione dei soggetti con funzioni di direzione e dei dipendenti;

ACQUISITA, pertanto, alla luce di quanto sopra ricordato, la relativa, nuova proposta concernente l'aggiornamento del sistema di valutazione della performance, formulata dal Nucleo di valutazione dell'Ente, costituito dal documento principale e dalle relative schede, frutto della collaborazione con Lega dei Comuni di Pavia, nell'ambito del richiamato progetto, la quale conferma la precedente impostazione, in coerenza con le succitate disposizioni legislative e contrattuali, comprese quelle in materia di semplificazione e innovazione digitale, con particolare riguardo al tema dell'osservanza dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi, ma ne riallinea i contenuti alle predette disposizioni in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

VALUTATO come tale metodologia risponda puntualmente alle nuove disposizioni introdotte dal legislatore e come essa, pur essendo in continuità con quella preesistente, ne costituisca una necessaria evoluzione, nel rispetto del contesto sopra delineato, risultando, quindi, del tutto idonea a sostituirla, a partire dall'anno 2024;

DATO ATTO che delle predette proposte è stata fornita la preventiva informazione alle

rappresentanze sindacali in data 13/03/2024 con nota prot. n. 1152, ai sensi della vigente disciplina;

PRESO ATTO che la G.C. con delibera n.21 del 26/03/2024 ha approvato l'aggiornamento del sistema di valutazione e della performance;

DATO ATTO che con i succitati provvedimenti, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nel D.Lgs.vo n. 150/2009 e s.m.i., 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 nell'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;

RICHIAMATI, da ultimo i decreti del Sindaco n.1 e 2 del 08 aprile 2025, adottati a seguito della approvazione della deliberazione della G.C. n. 21 del 01/04/2025, relativi alla nomina rispettivamente del titolare di posizione organizzativa di elevata qualificazione n. 1 Area Amministrativo-contabile e di nomina del titolare di posizione organizzativa di elevata qualificazione n. 2 Area Gestione del Territorio del Comune di Brembio, di seguito dettagliati:

DATO ATTO che la struttura organizzativa del Comune di Brembio prevede le seguenti Posizioni Organizzative:

- Valeria Pullicelli – **N. 1 Posizione Organizzativa “Area Amministrativo Contabile”** comprende i seguenti Servizi ed unità organizzative di base:

Servizi demografici

Anagrafe

Stato Civile

Elettorale

Leva

Cimitero (autorizzazioni alle sepolture, alle esumazioni, estumulazioni, traslazioni, cremazioni e trasporto salma)

Servizio Segreteria comunale/Affari Generali:

-Ufficio segreteria

-Ufficio messi

-Archivio generale

- Protocollo

-Servizio Assicurazioni dell’ente – Gestione imposte tasse autoveicoli

-Servizio Pulizia immobili Comunali

Servizio Contratti compresi i contratti cimiteriali e contratti utenze

Servizio Bilancio-Gestione Economico Finanziaria-Programmazione e controllo gestione.

Servizio Entrate Tributarie

Servizio Personale

Servizio/Ufficio Servizi alla Persona

Servizio Pubblica Istruzione e stipula convenzioni trasporto scolastico

Biblioteca Comunale

Eventi culturali e sportivi

Asilo Nido

- Geom. Maria Teresa Tornelli – **N.2 Posizione Organizzativa “Area Gestione del Territorio”**

comprendente i seguenti Servizi ed unità organizzative di base:

Servizio Urbanistica

Servizio Sportello Unico Edilizia (SUE) – Edilizia convenzionata

Servizio Sportello Unico Attività Produttive (SUAP) - Commercio

Servizio Lavori Pubblici

Servizio Manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio comunale compreso

Cimitero e Impianti sportivi – rilascio autorizzazioni occupazioni manomissioni suolo pubblico – rilascio autorizzazioni e concessioni utilizzo immobili comunali a sensi del regolamento vigente.

-Servizio verde pubblico-ecologia - rifiuti

-Servizi Cimiteriali (appalto servizio operazioni cimiteriali)

-Servizio manutenzione mezzi comunali e fornitura carburante

-Servizio prevenzione e protezione D.lgs. 81 /2008

-Servizio informativo comunale

-Protezione Civile

-Trasporto Scolastico (appalto servizio di trasporto scolastico)

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio comunale n. 12 del 29/04/2024 con cui è stata approvata la convenzione per la gestione in forma associata delle funzioni di Polizia locale tra i Comuni di Turano Iodigiano, Brembio, Terranova dei Passerini e Bertonico ai sensi dell'art. 30 del t.u. 267/2000 che prevede il coinvolgimento delle risorse umane e strumentali, già destinate a tale servizio nei singoli Enti aderenti al fine di perseguire le seguenti finalità e istituire l' "**Ufficio Comune di Polizia Locale**":

- a) realizzare la gestione coordinata del servizio di Polizia Locale attraverso l'impiego ottimale del personale e delle risorse strumentali assegnate;
- b) garantire il presidio del territorio degli Enti convenzionati nell'esercizio dell'attività di vigilanza esercitandola attraverso l'espletamento coordinato e comune dei servizi di Polizia Locale avanti elencati, nei termini previsti dalla normativa vigente;
- c) migliorare la qualità dei servizi erogati;
- d) contenere la spesa per la gestione di tali servizi.

RIPORTATE per l'esercizio 2025 le schede degli obiettivi assegnati ai responsabili in cui si articola la struttura organizzativa, redatte secondo la prevista metodologia, approvata con delibera di G.C. n. 21 del 26/03/2024 e allegate alla presente sezione per formarne parte integrante e sostanziale precisando che per ogni obiettivo è previsto il risultato atteso e l'indicatore di valutazione.

SPECIFICATO che la valutazione dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi di gestione assegnati ai responsabili dei servizi, sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione come da metodologia suddetta;

Comune	Brembio			
Servizio	TUTTE LE AREE STRATEGICHE INDIVIDUATE NEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE			
Responsabile	ELEVATA QUALIFICAZIONE - Valeria Pullicelli - Tornelli Maria Teresa			
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 2024-2026 (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			

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	RAVERA - CREMONESI - GROSSI - FEDERICO
Risorse finanziarie previste	Vedi delibera GC di approvazione del Piano Operativo di Esecuzione

Indicatori	efficacia(3)	
	efficienza(3)	percentuale dei dati pubblicati

situazione di partenza	situazione all' 1/1/2025
Risultato atteso	pubblicazione del 100% dei dati relativi ai procedimenti di competenza

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se : vengono pubblicati il 100% dei dati relativi ai procedimenti di competenza
	risultato considerato non raggiunto se: vengono pubblicati i dati relativi ai procedimenti di competenza in misura inferiore alla percentuale dell'100%

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 modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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		Brembio				
Servizio		TUTTE LE AREE STRATEGICHE INDIVIDUATE NEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE				
Responsabile		ELEVATA QUALIFICAZIONE - Valeria Pullicelli - Tornelli Maria Teresa				
Scheda relativa all'anno		2025				
Obiettivo(1)		OBIETTIVO DI PERFORMANCE Rispetto delle tempistiche di pagamento e della riduzione dello stock di debito residuo al 31/12/2025 al fine del non assoggettamento all'obbligo di accantonamento al fondo garanzia crediti commerciali				
Ciclo di vita dell'obiettivo(2)		annuale				
Altri servizi coinvolti						
Risorse umane coinvolte		CREMONESI - RAVERA-FEDERICO-GROSSI				
Risorse finanziarie previste						
Indicatori		efficacia(3)	emanazione del mandato di pagamento entro le tempistiche previste dalla circolare all'uopo emanata			
		efficienza(3)	Indicatore annuale di ritardo dei pagamenti ≤ 0 . Riduzione del debito residuo al 31/12/2025 di almeno il 10% rispetto a quello al 31/12/2024 o comunque il debito al 31/12/2025 deve essere contenuto entro la % del 5% delle fatture ricevute nel 2025 ai fini di non sottoporre il Comune alla misura restrittiva dell'accantonamento al fondo garanzia debiti commerciali (L.145/2018 dal c.859 al c.872)			
situazione di partenza		situazione all'01/01/2025: indicatore ritardo pari a -16				
Risultato atteso		Rispetto delle condizioni di cui all'art. 1 comma 859 della legge n. 145/2018 ed in particolare le tempistiche di liquidazione previste nella circolare all'uopo				
Criteri per la valutazione finale		Risultato pienamente raggiunto se: vengono rispettate le condizioni di cui all'art. 1 comma 859 della legge n. 145/2018				
		Risultato considerato non raggiunto se: non vengono rispettate le condizioni di cui all'art. 1 comma 859 della legge n. 145/2018				
Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa		basso 12345 alto				

(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:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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.

Ente	Comune di Brembio		
Servizio	TUTTE LE AREE STRATEGICHE INDIVIDUATE NEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE		
Responsabile	ELEVATA QUALIFICAZIONE – Valeria Pullicelli – geom. Tornelli Maria Teresa		
Scheda relativa all'anno	2025		

Obiettivo(1)	OBIETTIVO TRASVERSALE: ACCESSIBILITA'		
	In attuazione delle disposizioni previste dal DL n. 80/2021 all'art. 6, comma 2, lettera f), come integrato dal Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227", al fine di incrementare l'accessibilità alla sezione Amministrazione trasparente del sito comunale si analizzerà il formato dei documenti pubblicati nelle sotto sezioni: Disposizioni generali; Bandi di gara e contratti, Sovvenzioni contributi, sussidi, vantaggi economici; Beni immobili e gestione patrimonio; Bilanci, e si provvederà alla trasformazione di quelli non conformi ad un formato aperto che ne garantisca la piena fruibilità.		

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	Tutto il personale appartenente alle varie aree strategiche
Risorse finanziarie previste	vedi delibera GC di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione

Indicatori	efficacia(3)	incrementare l'accessibilità ad Amministrazione Trasparente
	efficienza(3)	incrementare la documentazione disponibile in formato aperto

Situazione di partenza	Situazione all'01/01/2025
Risultato atteso	Rendere le sotto sezioni Disposizioni generali; Bandi di gara e contratti; Sovvenzioni contributi, sussidi, vantaggi economici; Beni immobili e gestione patrimonio; Bilanci; pienamente accessibili

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se la documentazione pubblicata nelle sotto sezioni di A.T. è almeno in misura del 70% in formato aperto
	Risultato considerato non raggiunto se la documentazione è pubblicata nelle sotto sezioni in misura inferiore del 70% in formato aperto

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa (4)	basso					alto
	1	2	3	4	5	

--

(1) L'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009 prevede:

"2. Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità."

(2) La metodologia prevede: "gli obiettivi specifici, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni singola annualità."

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi specifici 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.

(4) La metodologia prevede che gli obiettivi possano essere ponderati (c.d. "pesatura"), in relazione alla loro rilevanza strategica e complessità realizzativa, in modo differenziato, ai fini della valutazione finale con punteggi da 1 (basso) a 5 (alto). Se prevista, la "pesatura" degli obiettivi viene approvata, per gli aspetti concernenti la complessità realizzativa, su proposta del Segretario comunale. In assenza di pesatura il peso di ciascun obiettivo è ricondotto convenzionalmente ad 1.

Comune	BREMBIO	
Servizio	TUTTE LE AREE STRATEGICHE INDIVIDUATE NEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE	
Responsabile	ile	ELEVATA QUALIFICAZIONE : Pullicelli Valeria - Tornelli Maria Teresa
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 propria area strategica, 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	CREMONESI - RAVERA - FEDERICO - GROSSI M. - GROSSI D.
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)	Assegnare ai dipendenti della propria area strategica 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				

(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:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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.

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 richiama l'obbligatorietà, per tutte le amministrazioni, della formazione in materia di:

- a) attività di formazione 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 della 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 30 aprile.

- 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: 30-06-2025 – 31-12-2025

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

Comune	BREMBIO	
Servizio	TUTTE LE AREE STRATEGICHE INDIVIDUATE NEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE	
Responsabile	ile	ELEVATA QUALIFICAZIONE - Valeria Pullicelli - Tornelli Maria Teresa
Scheda relativa all'anno	2025	

Obiettivo(1)	ATTUAZIONE DIRETTIVA MINISTERO DELLA 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 ed della leadership e delle soft sSkills. 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	

--

(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:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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.

Ente	BREMBIO
Servizio	Risorse Umane
Responsabile	ELEVATA QUALIFICAZIONE - Valeria Pullicelli
Scheda relativa all'anno	2025
Obiettivo ⁽¹⁾	NUOVA DIRETTIVA SULLA FORMAZIONE DEL PERSONALE – COORDINAMENTO E PROGRAMMAZIONE
	La formazione del personale nella PA riveste un ruolo fondamentale, in tal senso la Direttiva del 14 gennaio 2025 del Ministero per la pubblica amministrazione. A partire dal 2025 ad ogni dipendente dovrà essere garantita la possibilità di partecipare a 40 ore di formazione. Il servizio Risorse umane si occupa dell'affidamento e dell'organizzazione dei corsi formativi, gestendo, in caso di richiesta di iscrizione a corsi a pagamento, il procedimento di acquisto e relativo impegno di spesa. Inoltre, registra i dipendenti ed assegna i corsi, su indicazione dei rispettivi Responsabili, sulla Piattaforma Syllabus. Ai fini della rendicontazione dell'obiettivo delle 40 ore formative annue previste dalla Direttiva sarà implementata la scheda nominativa riferita alla formazione effettuata da ogni dipendente, includendo dettagli specifici sui vari ambiti di formazione completati, registrando i corsi seguiti debitamente certificati, ai fini dell'attestazione del numero di ore di formazione effettuate nell'anno di riferimento.

Ciclo di vita dell'obiettivo ⁽²⁾	annuale
---	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	Tornelli - Cremonesi – Ravera – Federico – Grossi M. – Grossi D.
Risorse finanziarie previste	Da delibera GC di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione

Indicatori	efficacia ⁽³⁾	la formazione deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.
	efficienza ⁽³⁾	Scheda nominativa con indicazione puntuale della formazione effettuata da ogni dipendente nell'anno di riferimento, certificazione finale

Situazione di partenza	Schede nominative dei corsi seguiti
Risultato atteso	Schede nominative con dettagli specifici sui vari ambiti di formazione e certificazioni finali

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se: è effettuata la compilazione delle schede individuali per ogni dipendente
	Risultato considerato non raggiunto se: non viene effettuata la compilazione delle schede individuali per ogni dipendente

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa ⁽⁴⁾	basso					alto				
	1		2	3	4	5				

(1) L'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009 prevede:
"2. Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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-bis. Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità."
(2) La metodologia prevede: "gli obiettivi specifici, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni singola annualità."
(3) La metodologia prevede che gli obiettivi specifici 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.
(4) La metodologia prevede che gli obiettivi possano essere ponderati (c.d. "pesatura"), in relazione alla loro rilevanza strategica e complessità realizzativa, in modo differenziato, ai fini della valutazione finale con punteggi da 1 (basso) a 5 (alto). Se prevista, la "pesatura" degli obiettivi viene approvata, per gli aspetti concernenti la complessità realizzativa, su proposta del Segretario comunale. In assenza di pesatura il peso di ciascun obiettivo è ricondotto convenzionalmente ad 1.

Comune	Brembio	
Servizio	Servizio amministrazione generale (organi istituzionali, segreteria, affari generali contratti, messo, protocollo, supporto Amministrazione Trasparente) Servizio alla Persona (cultura, Sport e tempo libero servizi sociali-servizio istruzione) Servizio economico finanziario (ragioneria, controllo di gestione, economato, tributi, personale stato economico-giuridico) servizi demografici e cimiteriali	
Responsabile		ELEVATA QUALIFICAZIONE - PULLICELLI VALERIA
Scheda relativa all'anno	2025	

Obiettivo(1)	RAGIONERIA	
	Piano dei flussi di cassa: monitoraggio ed eventuale revisione al fine di migliorare l'accuratezza con cui gli enti locali prevedono e impegnano gli atti di spesa.	

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	CREMONESI ANGELA
Risorse finanziarie previste	Vedi delibera GC di approvazione del Piano Operativo di Esecuzione

Indicatori	efficacia(3)	l'obiettivo è rafforzare la capacità di attenersi all'art.183 c. 8 del Tuel, in modo da evitare l'assunzione di impegni di spesa non coperti da disponibilità liquide effettive, per il momento in cui essi diventeranno effettivamente esigibili.
	efficienza(3)	(descrizione)

situazione di partenza	data di approvazione del Piano annuale dei flussi di cassa
Risultato atteso	Eliminare eventuali ritardi nei pagamenti

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:	
	se il piano viene monitorato ed eventualmente revisionato trimestralmente.	
	Risultato non raggiunto se non viene rispettata la tempistica prevista.	

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 modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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	Brembio	
Servizio	Servizio amministrazione generale (organi istituzionali, segreteria, affari generali contratti, messo, protocollo, supporto Amministrazione Trasparente) Servizio alla Persona (cultura, Sport e tempo libero servizi sociali-servizio istruzione) Servizio economico finanziario (ragioneria, controllo di gestione, economato, tributi, personale stato economico-giuridico) servizi demografici e cimiteriali	
Responsabile	ELEVATA QUALIFICAZIONE - PULLICELLI VALERIA	
Scheda relativa all'anno	2025	

Obiettivo(1)	TRIBUTI	
	Gara affidamento servizio accertamenti tributari per IMU e TARI	

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	FEDERICO ANNA ROSA
Risorse finanziarie previste	Vedi delibera GC di approvazione del Piano Operativo di Esecuzione

Indicatori	efficacia(3)	_____
	efficienza(3)	Tempo di realizzazione dell'obiettivo

situazione di partenza	Verifica pagamenti e eventuali omesse dichiarazioni annualità 2020-2021-2022-2023
Risultato atteso	Affidamento gara entro il 31/05/2025

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:	
	Aggiudicazione gara entro il 31/05/2025	
	Risultato non raggiunto se non la gara non viene aggiudicata entro il 31/05/2025	

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 modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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	Brembio			
Servizio	Servizio amministrazione generale (organi istituzionali, segreteria, affari generali contratti, messo, protocollo, supporto Amministrazione Trasparente) Servizio alla Persona (cultura, Sport e tempo libero servizi sociali-servizio istruzione) Servizio economico finanziario (ragioneria, controllo di gestione, economato, tributi, personale stato economico-giuridico) servizi demografici e cimiteriali			
Responsabile	ELEVATA QUALIFICAZIONE - PULICELLI VALERIA			
Scheda relativa all'anno	2025			

Obiettivo(1)	SERVIZI ALLA PERSONA			
	Predisporre nuovo Regolamento sul funzionamento dell'asilo nido comunale e aggiornamento Carta dei servizi			

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	RAVERA LORENA
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Presentazione alla Giunta nuovo Regolamento e aggiornamento Carta dei Servizi
	efficienza(3)	tempo di realizzazione dell'obiettivo

situazione di partenza	vecchio Regolamento
Risultato atteso	Redazione di nuovo e più efficiente Regolamento

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	100% Lo schema del nuovo Regolamento e della nuova Carta dei Servizi vengono presentati alla Giunta Comunale entro il 31/07/2025
	50% se viene presentato entro il termine del 31/07/2025 o lo schema del nuovo Regolamento o della nuova Carta dei Servizi.

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 modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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	Brembio			
Servizio	Servizio amministrazione generale (organi istituzionali, segreteria, affari generali contratti, messo, protocollo, supporto Amministrazione Trasparente) Servizio alla Persona (cultura, Sport e tempo libero servizi sociali-servizio istruzione) Servizio economico finanziario (ragioneria, controllo di gestione, economato, tributi, personale stato economico-giuridico) servizi demografici e cimiteriali			
Responsabile	ELEVATA QUALIFICAZIONE - PULLICELLI VALERIA			
Scheda relativa all'anno	2025			

Obiettivo(1)	MESSI			
	Predisposizione customer servizio infermieristico - monitoraggio - distribuzione - raccolta dati e analisi con predisposizione risultati.			

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	GROSSI MARIA
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	soddisfazione dell'utenza in ordine al servizio reso
	efficienza(3)	tempi di realizzazione dell'obiettivo

situazione di partenza	assenza di customer
Risultato atteso	Predisposizione customer entro il 31/07/2025 - Analisi dati raccolti entro il 31/12/2025

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:			
	vengono rispettate le scadenze della sezione risultato atteso			
	Risultato non raggiunto se non vengono rispettate le scadenze della sezione del risultato atteso			

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 modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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.

Servizio	Servizi tecnici (<i>lavori pubblici- servizi manutentivi sul territorio, cimitero, protezione civile - patrimonio - gestione impianti sportivi</i>) Servizio viabilità - Servizio urbanistico (<i>Urbanistica-Edilizia privata ed edilizia residenziale pubblica</i>) Servizio ambiente (<i>parchi e giardini- rifiuti-ecologia</i>) - Commercio- Sportello Unico delle Imprese - Servizio prevenzione e protezione D.Lgs.n. 626/94
Responsabile	ELEVATA QUALIFICAZIONE - geom. Maria Teresa Tornelli
Scheda relativa all'anno	

Obiettivo(1)	MANUTENZIONE STRAORDINARIA VIA DE GASPERI E ALTRE STRADE COMUNALI
	validazione e approvazione da parte della GC del progetto esecutivo, predisposizione atti di gara/affidamento lavori, aggiudicazione e affidamento lavori entro il 31/12/2025.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	
Risorse finanziarie previste	Vedi delibera GC di approvazione del Piano Operativo di Esecuzione

Indicatori	efficacia(3)	Provvedere alla messa in sicurezza delle strade del centro abitato
	efficienza(3)	tempo di realizzazione degli obiettivi

situazione di partenza	affidamento incarico di progettazione/d.l./coordinamento sicurezza/ contabilità e CRE
Risultato atteso	affidamento lavori entro il 31/12/2025

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	se i lavori saranno aggiudicati 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, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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	Brembio	
Servizio	Servizi tecnici (<i>lavori pubblici- servizi manutentivi sul territorio, cimitero, protezione civile - patrimonio - gestione impianti sportivi</i>) Servizio viabilità - Servizio urbanistico (<i>Urbanistica-Edilizia privata ed edilizia residenziale pubblica</i>) Servizio ambiente (<i>parchi e giardini- rifiuti-ecologia</i>) - Commercio- Sportello Unico delle Imprese - Servizio prevenzione e protezione D.Lgs.n. 626/94	
Responsabile	ELEVATA QUALIFICAZIONE - geom. Maria Teresa Tornelli	
Scheda relativa all'anno		

Obiettivo(1)	PNRR DIGITALE - Misura M1- C1 - INVESTIMENTO 1.2 “ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI - Comuni (novembre 2023)”	
	predisposizione della documentazione inerente la procedura di affidamento del servizio, aggiudicazione e contrattualizzazione della misura entro entro il 31/12/2025.	

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	
Risorse finanziarie previste	Vedi delibera GC di approvazione del Piano Operativo di Esecuzione

Indicatori	efficacia(3)	dare avvio al passaggio al cloud
	efficienza(3)	tempo di realizzazione dell'obiettivo

situazione di partenza	Decreto n. 174 - 1/2023 – PNRR-2024 - FINANZIAMENTO ASSEGNATO
Risultato atteso	contrattualizzazione del servizio entro il 31/12/2025

Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	la contrattualizzazione del servizio avverrà entro il 31/12/2025

	basso	alto
--	-------	------

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	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 modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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	Brembio
Servizio	"Servizi tecnici (lavori pubblici- servizi manutentivi sul territorio, cimitero, protezione civile - patrimonio - gestione impianti sportivi) Servizio viabilità - Servizio urbanistico (Urbanistica-Edilizia privata ed edilizia residenziale pubblica) Servizio ambiente (parchi e giardini- rifiuti-ecologia) - Commercio- Sportello Unico delle Imprese - Servizio prevenzione e protezione D.Lgs.n. 626/94"
Responsabile	Geom. Tornelli Maria Teresa
Scheda relativa all'anno	2025

Obiettivo(1)	MONITORAGGIO AMBIENTALE AREE ISOLATE E/O ABBANDONATE DI PROPRIETA' COMUNALE Verifica settimanale delle aree in prossimità della stazione ferroviaria, delle aree interne al paese e del Cimitero comunale avvalendosi del personale comunale e/o di ditta esterna, disponendo interventi di pulizia, di estirpazione erbe infestanti lungo i marciapiedi, di raccolta sacchi rifiuti abbandonati, al fine di garantire una migliore qualità urbana.
--------------	---

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	
Risorse umane coinvolte	Diego Grossi
Risorse finanziarie previste	vedi delibera GC di approvazione del Piano Operativo di Esecuzione

Indicatori	efficacia(3)	Qualità del servizio - numero lamentele della cittadinanza
	efficienza(3)	

situazione di partenza	Necessità di garantire una corretta manutenzione delle aree in prossimità delle aree interne al paese e del Cimitero comunale avvalendosi del personale comunale e/o di ditta esterna.
Risultato atteso	numero lamentele inferiore al 5% della cittadinanza
Criteri per la valutazione finale	Risultato pienamente raggiunto se:
	Risultato raggiunto al 100% se: il numero delle lamentele è inferiore al 5% della cittadinanza
	Risultato non raggiunto se il numero delle lamentele è superiore al 5% della cittadinanza

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 modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con 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, sulla quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.