



## Piano delle Performance 2025

Comune di Magrè sulla Strada del Vino  
Allegato 4 al PIAO 2025–2027

### 1. Finalità e contesto

Il presente Piano delle Performance definisce gli obiettivi operativi annuali dell'ente per l'anno 2025, in coerenza con gli obiettivi strategici del PIAO 2025–2027. Esso risponde ai principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa e adotta una logica di miglioramento continuo.

### 2. Metodo di definizione degli obiettivi

Gli obiettivi sono formulati secondo il criterio SMART (Specifici, Misurabili, Achievable, Realistici, Temporizzati), e associati a indicatori di risultato e target annuali. Ogni obiettivo è assegnato a un responsabile e collegato alla performance individuale del personale coinvolto.

### 3. Obiettivi Operativi 2025

Area	Obiettivo	Indicatore	Target 2025	Responsabile
Servizi al cittadino	Ridurre i tempi di rilascio certificati anagrafici	Tempo medio in giorni	≤ 2 giorni	Ufficio Demografico
Urbanistica	Velocizzare istruttorie edilizie	Pratiche evase entro 30 gg	≥ 90%	Ufficio Tecnico
Trasparenza	Aggiornare sezione 'Amministrazione Trasparente'	% documenti aggiornati	100%	RPCT
Digitalizzazione	Attivare nuovi servizi online su myCIVIS	Numero nuovi servizi	≥ 3	Segretario Comunale
Tributi	Aumentare riscossione TARI	% incasso su emesso	≥ 95%	Ufficio Tributi
Formazione	Garantire formazione >80% dipendenti	% partecipazione	≥ 80%	Responsabile del Personale

### 4. Sistema di misurazione e valutazione

La misurazione della performance avviene con:  
- Verifica intermedia (giugno 2025)  
- Verifica finale (gennaio 2026)

Ogni responsabile di servizio effettua una autovalutazione, validata dal Nucleo di Valutazione in forma associata. Gli esiti incidono su eventuali premi di performance secondo il CCNL e il sistema premiante dell'ente.

### 5. Collegamento con la performance individuale

Gli obiettivi di ogni dipendente sono collegati agli obiettivi di ufficio, favorendo l'allineamento organizzativo. Esempio: per l'obiettivo edilizia, il personale tecnico ha obiettivi di numero pratiche da evadere mensilmente. Le performance individuali vengono valutate su base annuale e danno accesso a progressioni economiche o premi.