



# COMUNE DI AIELLO CALABRO

## PROVINCIA DI COSENZA

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 17	Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2025-2027.
Seduta del 31/01/2025	

L'anno **duemila venticinque** il giorno **trentuno** del mese di **gennaio** alle ore **09:30** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

COMPONENTI	Presenti	Assenti
LEPORE LUCA	X	
TERRANOVA OLGA	X	
ROCCHETTA GIUSEPPE	X	

**Partecipa** con funzione consultive, referenti, di assistenza giuridico - amministrativa e verbalizzazione (art.97, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000) il Segretario Comunale, **dott.ssa Caterina Dodaro**.

**Presiede il Sindaco Luca LEPORE**, il quale **constatato che** gli intervenuti sono in numero legale **dichiara** aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'argomento in oggetto indicato, premettendo che, sulla proposta della presente deliberazione, sono stati acquisiti i pareri a norma dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Premesso che:**

-l'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che le amministrazioni pubbliche devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la Performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

-l'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede che ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del Bilancio, il ciclo di gestione della Performance;

**Considerato che** il "Piano della Performance", secondo quanto previsto dall'art 10 del D.lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b) e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

### **Dato atto che:**

-con deliberazione di Consiglio Comunale n.45 in data 03.10.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il DUP per il periodo 2025/2027;

-con deliberazione di Consiglio Comunale n.52 in data 19.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025/2027 redatto secondo gli schemi ex d.Lgs. n. 118/2011;

- con deliberazione di Giunta comunale n. 86 del 14/12/2023 è stato approvato il Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e del sistema premiale.

-con delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 24/10/2022 sono state approvate le linee programmatiche del mandato amministrativo 2022/2027;

Visto il D. L. 80/2021 conv. in L. 113/2021 che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e organizzazione (P.I.A.O.) che è il nuovo strumento programmatico che comprende il Piano Performance, il Piano prevenzione della corruzione e Trasparenza, il P.O.L.A., ecc...;

**Che** l'art. 109, comma 2, prevede che nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'articolo 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'articolo 97, comma 4, lettera d), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del Sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione.

**Richiamati** i decreti del Sindaco con i quali sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali per lo svolgimento delle funzioni di cui all'art. 109, comma 2 del D.lgs. n. 267/2000;

**Considerato** altresì che, ai sensi del decreto legislativo n. 150/09, l'organo politico amministrativo di ciascuna amministrazione definisce, in collaborazione con i vertici della stessa, un documento programmatico triennale, redatto annualmente, denominato Piano della performance che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi.

**Visto** il Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 e il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, con i quali sono state apportate modificazioni ed integrazioni al D.lgs. n. 150/2009;

**Ritenuto**, pertanto, di adottare il piano triennale della performance 2025 -2027, che confluirà nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO), di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021;

**Acquisiti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica del Responsabile del settore Amministrativo, di regolarità tecnica e contabile del Responsabile Finanziario, espressi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000;

Visto il D.lgs. 18/8/2000 n.267;

Visti lo Statuto dell'ente oltre che i vigenti regolamenti comunali;

*Con voti unanimi favorevoli per alzata di mano*

**DELIBERA**

*Per tutti i motivi su esposti ed integralmente riportati come parte integrante e sostanziale della presente*

- 1. DI APPROVARE**, ai sensi degli artt. 10 e 15 del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. e per tutte le motivazioni in premessa espresse, il Piano della performance 2025-2027, allegato al presente provvedimento;
- 2. DI DARE ATTO CHE** la Giunta comunale si riserva di apportare modifiche e/o integrazioni al Piano Performance 2025-2027;
- 3. DI DARE ATTO CHE** il piano triennale della performance 2025 -2027 e il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA), confluiranno nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- 4. DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento ai Responsabili di Servizio, al Nucleo di Valutazione, alle OO.SS. e RSU aziendale;
- 5. DI PUBBLICARE** il Piano della performance per il triennio 2025/2027 sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza;
- 6. DI DICHIARARE**, con separata, unanime votazione favorevole, il presente atto immediatamente esecutivo, stante l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs. 18.8.2000, n267.

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2025-2027

(Approvato con deliberazione di Giunta comunale n.17 del 31.01.2025)

### 1. Mandato istituzionale, missione, vision e ciclo generale della performance.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come: “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è costituita”.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l’attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premiabilità selettiva).

In linea generale, si può affermare che l’intento è quello di applicare criteri più efficaci di organizzazione, gestione e valutazione, anche al fine di meglio individuare ed eliminare inefficienze e improduttività.

In quest’ottica il Comune di Aiello Calabro si è adeguato alla via indicata dai principi della riforma, attraverso l’adozione del Piano della Performance.

Il Comune è l’ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di statistica.

Le molteplici attività istituzionali devono essere ricondotte ad un sistema di pianificazione e controllo, attraverso il quale si fissano gli obiettivi da raggiungere.

La pianificazione riferita alla vision, e dunque strategica, è di medio periodo, complessivamente coincidente con la durata del mandato legislativo (cinque anni) mentre la programmazione è di breve periodo (un anno).

Il Ciclo della Performance è ispirato ai seguenti principi:

- a) coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
- b) trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino: pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;
- c) miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale;
- d) misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell’Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.

In questi termini il Piano della performance rappresenta uno strumento che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell’amministrazione e per verificare l’attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate. Questo in un’ottica di rendicontazione, esplicita e aperta, che deve essere improntata alla trasparenza, così da rendere conoscibili anche tutti quegli aspetti di un’amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

Il processo si sviluppa nelle seguenti fasi:

Adozione del presente documento “Piano performance” contenente gli obiettivi trasversali di:

- Prevenzione corruzione;
- Trasparenza;
- Tempestività dei pagamenti;
- Monitoraggio intermedio
- Lungo tutto l’esercizio e almeno uno formale;
- Redazione della relazione sulla performance

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance deve consentire di:

- comunicare con chiarezza ai lavoratori (dipendenti, dirigenti) quali sono le attese dalle prestazioni richieste (risultati attesi e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa;
- sollecitare l’apprendimento organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione;
- spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale;
- responsabilizzare su obiettivi sia individuali che collettivi;
- evidenziare i gap di competenza professionale;
- valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti.

La valutazione riguarda tutto il personale, con modalità diversificate a seconda se si tratti di personale titolare di posizione organizzativa o dei restanti dipendenti.

La valutazione dei comportamenti organizzativi è orientata al risultato che consegue l’intera organizzazione, con le sue singole articolazioni: dirigenti, responsabili dei servizi e delle unità organizzative semplici, personale assegnato.

La valutazione della performance individuale guarda alle prestazioni fornite dal singolo dipendente, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione si basa su elementi oggettivi desunti da un puntuale riscontro dei processi attuati, degli atti adottati o dei servizi prodotti.

Progressivamente, la valutazione delle performance sarà arricchita con elementi basati sul giudizio degli utenti dei servizi, attraverso formule di customer satisfaction. Inoltre, la misurazione del risultato dovrà essere nel tempo basata non solo sull’output ma anche sulla qualità degli atti e dei servizi prodotti.

Il Piano della Performance e il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) confluiranno nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

## 2. L’albero della performance

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell’allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m. “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi”, l’albero della performance costituisce la mappa logica che rappresenta i legami tra le linee di mandato istituzionale, gli obiettivi strategici e obiettivi operativi espressi nel Documento Unico di Programmazione e i piani d’azione concreta esplicitati negli obiettivi gestionali ed esecutivi e nelle attività.

Il ciclo di misurazione della performance è costituito dai programmi dell’Amministrazione e delle relative priorità, sulla base delle quali si definiscono gli obiettivi, sia di natura strategica che operativi. In tale ambito, i contenuti della programmazione dell’Ente locale si distinguono in più livelli, quello strategico, quello operativo ed esecutivo/gestionale. A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie e i piani d’azione, nei quali sono individuati gli obiettivi e le priorità che inquadrano le attività definite dalle decisioni operative. Il livello operativo concerne l’attuazione delle politiche e delle strategie per il raggiungimento dei risultati attesi. A livello esecutivo le decisioni prese riguardano l’utilizzo delle risorse, il funzionamento dei processi produttivi e i beni e servizi prodotti. Ai diversi livelli della programmazione sono anche associati diversi strumenti/documenti di pianificazione della performance organizzativa, complementari l’uno all’altro in quanto tutti parte di un unico e più ampio processo di pianificazione e programmazione.

I differenti documenti sono:

- le linee programmatiche di mandato /indirizzi di governo

- il documento unico di programmazione (DUP);
  - il Piano integrato di attività e organizzazione – sottosezione performance
- Individuati gli obiettivi si può procedere alla pianificazione del processo che deve condurre al risultato finale.

#### Obiettivi strategici e operativi

Gli obiettivi strategici sono quelli di elevata rilevanza, anche di ampio respiro temporale, mentre gli obiettivi operativi coincidono con il bilancio annuale.

Gli obiettivi strategici sono definiti in coerenza con quelli indicati nella programmazione finanziaria, declinandoli in obiettivi annuali operativi (strategia nel breve periodo) e di routine (funzionamento).

Gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, al triennio precedente;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

L'art. 3, c. 1, lett. b), Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la sottosezione PERFORMANCE è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. n. 150/2009 e al suo interno devono essere definiti:

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione;
- c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Per quanto attiene agli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere si rimanda al piano azioni positive 2025-2027 approvato con delibera n. 133 del 30.12.2024.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati.

La leggibilità trova riscontro nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile e non burocratico.

L'affidabilità dei dati è attuata e garantito dal fatto che i medesimi derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa.

La lettura integrata del Piano della performance fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente intende perseguire nell'esercizio, nonché dei miglioramenti attesi a beneficio dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile della prestazione attesa dell'Ente. Sono, altresì esplicitati gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Obiettivi trasversali

Sono assegnati in modo comune e trasversale a tutti i settori dell'Ente.

#### Principio di miglioramento continuo

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente il sistema di gestione della performance e la sua integrazione con i sistemi citati (pianificazione e programmazione, prevenzione corruzione), nonché con gli altri sistemi di trasparenza, gestione della qualità, sviluppo della customer satisfaction e del benessere organizzativo.

## OBIETTIVI

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025

La Performance organizzativa esprime il risultato conseguito, da un'intera organizzazione e dalle singole articolazioni di cui si compone, nel raggiungimento di determinati obiettivi e nell'ottica della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Gli obiettivi indicati nel Piano non esauriscono i compiti che la struttura burocratica dovrà svolgere nell'anno e che consistono nell'assicurare il regolare svolgimento di tutti i servizi comunali – ma rappresentano una selezione di attività/procedimenti al fine di ottenere un miglioramento significativo del servizio reso all'utenza (in questi casi, l'obiettivo viene definito “strategico” ) ovvero al fine di ottenere risultati determinati, ritenuti particolarmente importanti, nello svolgimento delle normali attività di gestione (in questi casi, l'obiettivo viene definito “gestionale”).

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 OBIETTIVI TRASVERSALI A TUTTE LE AREE/SERVIZI

**Obiettivi di trasparenza:**

Adempimento obblighi di pubblicazione assicurando l'aggiornamento delle informazioni pubblicate sul sito istituzionale mediante la trasmissione tempestiva e corretta dei dati all'Ufficio addetto alle pubblicazioni (D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. direttive ANAC e Garante Privacy);

**Prevenzione corruzione:**

La diffusione, nell'assetto organizzativo, del principio di legalità mediante l'attuazione del Piano anticorruzione e trasparenza e del Codice di comportamento del personale con applicazione delle misure di prevenzione di cui al vigente PTPCT;

Rispetto delle misure anticorruzione e monitoraggio Piano anticorruzione;

**Tempestività dei pagamenti;**

Riduzione dei tempi di pagamento delle imprese fornitrici di beni e servizi

**Formazione;**

(direttiva 16.1.2025 Ministro per la P.A.)

**Miglioramento degli standard qualitativi dei servizi comunali. Miglioramento dei procedimenti;**

**Digitalizzazione dei procedimenti;**

## OBIETTIVI OPERATIVI DI PERFORMANCE AREA AMMINISTRATIVA - FINANZIARIA

**OBIETTIVI GENERALI:** garantire adeguati standard qualitativi e quantitativi per i servizi sopra descritti, migliorare il rapporto tra l'Ente e gli utenti dei servizi, riduzione delle attese e dei tempi degli adempimenti connessi allo svolgimento delle varie attività.

Obiettivi specifici:

N°	Obiettivo	Risultati attesi	Indicatori	termine	Peso
1	Tempestività nei pagamenti	Rispetto della regolarità e gestione dei pagamenti	Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti inferiore allo zero (ovvero pagamenti entro i 30 giorni),	Verifica rispetto termini*	30%

2	PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA - PIANO ANNUALE INIZIALE MONITORAGGIO, AGGIORNAMENTO ED INTEGRAZIONE.	Rispetto tempistica	Predisposizione del piano annuale dei flussi di cassa previsto dal D.L. 115/2024, contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento redatto sulla base del modello predisposto dal Ministero dell'economia e delle Finanze.	Costante monitoraggio trimestrale del piano, in coerenza con le previsioni di bilancio e in raccordo con i Responsabili della spesa e delle entrate	5%
3	Riscossione coattiva	Incremento percentuale riscossione rispetto all'anno precedente;	1) Attivazione della riscossione per i crediti dell'Ente entro il relativo termine di prescrizione;  2) Presentazione alla Giunta comunale di un report sull'andamento della riscossione.	Verifica 31.12.2025	20%
4	Ricognizione Contenzioso finalizzato ad aggiornare l'apposito fondo rischi;	Adeguatezza del fondo;	1. Elencazione analitica e separazione in fascicoli con invio nota scritta di avvenuto adempimento; 2. Indicazione dello stato attuale e del grado di giudizio di ogni singolo contenzioso; 3. Individuazione del possibile grado di soccombenza (elevata, media, minima) e dell'eventuale necessità di provvista economica da inserire nel fondo rischi;	Verifica 31.12.2025	20%
5	Attuazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione	Applicazione in ogni sua parte degli obblighi di pubblicazione e trasparenza di cui al D.lgs. 33/2013 e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza vigente.	Publicazione nella sezione Amministrazione Trasparente presente sul sito internet dell'Ente di tutta la documentazione afferente alla competenza del Settore. Verifica a campione dell'aggiornamento della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale del Comune. Realizzazione delle attività previste dal PTPCT e rendicontazione al Responsabile PCT. Predisposizione relazione al RPC	Verifica 31.12.2025	20%
6	Formazione del personale	Assicurare il monte orario (40 ore)	Attività di partecipazione	Verifica 30.11.2025	5%

**\* OBIETTIVO DI LEGGE TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI**

Art.4 bis comma 2 D.L.13/2023, convertito in L.41/2023:

Rispetto tempi di pagamento- il mancato raggiungimento di questo obiettivo di legge determina la decurtazione del 30 per cento della somma spettante a titolo di indennità di risultato.

**AREA TECNICA**

N°	Obiettivo	Risultati attesi	indicatori	termine	Peso
1	Tempestività nei pagamenti	Rispetto della regolarità e gestione dei pagamenti	Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti inferiore allo zero (ovvero pagamenti entro i 30 giorni),	Verifica rispetto termini*	30%

2	Gestione beni patrimoniali	Mantenere il patrimonio esistente e garantire la cura e la tutela del verde pubblico e degli immobili comunali  Valorizzare, ottimizzare e razionalizzare del patrimonio dell'Ente e le relative funzionamento, al fine di ridurre i costi e migliorare le prestazioni Procedure di vendita immobili comunali. Regolarizzazione alloggi del servizio abitativo pubblico.	Garantire la corretta manutenzione e gestione del patrimonio comunale Razionalizzazione delle spese per consumi da utenze (energia elettrica; gas; acqua); Aggiornamento inventario comunale (in collaborazione con uff. finanziario)  Adempimento.	Verifica 31.12.2025	10%
3	Realizzazione lavori pubblici previsti nel 2025 e rispetto tempistiche PNRR	Dare corso ai lavori pubblici programmati avviando le procedure di gara e gli affidamenti con adozione di tutti gli atti prodromici ed esecutivi occorrenti fino alla chiusura dei lavori, collaudo e/o certificato di regolare esecuzione relativi al programma triennale delle oo.pp. e relativo elenco annuale;  Rispetto dei target (obiettivi) e le misure stabiliti dalla normativa PNRR, nonché modalità previsti ed assegnati per	numero di opere progettate e realizzate; finanziamenti ottenuti e realizzati a valere sulle risorse del PNRR, nel rispetto dei cronoprogrammi di intervento; attivazione del sistema e rispetto delle scadenze; alimentazione continua della piattaforma REGIS.	Verifica 31.12.2025	15%
4	Transizione digitale	Dematerializzazione arch	Adempimento	Verifica 31.12.2025	5%
5	Attuazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Applicazione in ogni sua parte degli obblighi di pubblicazione e trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 e del Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza vigente.	Publicazione nella sezione Amministrazione Trasparente presente sul sito internet dell'Ente di tutta la documentazione afferente alla competenza del Settore. Verifica a campione dell'aggiornamento della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale del Comune. Realizzazione delle attività previste dal PTPCT e rendicontazione al Responsabile PCT. Predisposizione relazione al RPC	Verifica 31.12.2025	20%
6	Formazione	Assicurare il monte orario (40 ore)	Adempimento	Verifica 31.12.2025	5%
7	Decoro e sicurezza urbana Garantire il rispetto delle leggi, regolamenti e del controllo del territorio;	Controllo costante del territorio e adempimento delle attività previste dall'obiettivo.	Vigilanza urbanistica e controllo dell'attività edilizia, al fine di accertare e perseguire eventuali abusi edilizi, nonché allo scopo di debellare il fenomeno dell'abbandono incontrollato di rifiuti.	Verifica 31.12.2025	15%

**\* OBIETTIVO DI LEGGE TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI**

Art.4 bis comma 2 D.L.13/2023, convertito in L.41/2023:

Rispetto tempi di pagamento- il mancato raggiungimento di questo obiettivo di legge determina la decurtazione del 30 per cento della somma spettante a titolo di indennità di risultato.

PARERI AI SENSI DELL' ART. 49, COMMA 1 E ART. 147 BIS COMMA 1 D.LGS. 267/00.

PARERE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO CONTABILE

AREA FINANZIARIO - AMMINISTRATIVA: Sulla presente proposta di deliberazione, si esprime, parere di regolarità tecnico-contabile favorevole, ai sensi dell'art. 49, comma 1° e dell'art. 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/00.

IL RESPONSABILE AREA  
F.to Rag. Anna Guzzo

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA  
Non dovuto

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to dott.ssa Caterina Dodaro

IL SINDACO  
F.to Luca LEPORE

---

Visti gli atti d'Ufficio attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il 14/04/2025 e vi resterà fino al 29/04/2025 per quindi giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 comma 1 del T.U.E.L. ( N° Registro Pubblicazioni

IL RESPONSABILE  
F.to Amendola Ortenzia

La presente deliberazione è stata trasmessa in copia ai sigg. capigruppo consiliari (art.125 comma 1 del T.U.E.L. con nota prot. 0001424 in data 14/04/2025

IL RESPONSABILE  
F.to Amendola Ortenzia

X La presente è copia conforme all'originale.

IL RESPONSABILE  
F.to Amendola Ortenzia

Il Sottoscritto, visti gli atti d'Ufficio, attesta che la presente deliberazione è divenuta ESECUTIVA

Essendo decorsi dieci giorni dalla data di inizio della pubblicazione all'albo, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000;

X Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs n. 267/2000;

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to dott.ssa Caterina Dodaro

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ DELLA COPIA INFORMATICA

Le firme autografe nel presente documento sono sostituite a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 39/1993. Il Provvedimento, ai sensi dell'art 23-bis del CAD e s.m.i. è copia conforme informatica del provvedimento originale, conservato in banca dati del Comune di Aiello Calabro.