



COMUNE DI SANT'ANGELO A SCALA
Provincia di Avellino

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE
DEL COMUNE
DI
SANT'ANGELO A SCALA
(PIAO)–2023/2025**

Sottosezione 2.2
Piano degli obiettivi e della Performance 2023/2025
Piano della Performance
Triennio 2023-2025

Introduzione

Il presente documento, inerente al Piano della performance, secondo quanto disposto dalla normativa vigente sul punto, viene redatto con la finalità di essere leggibile e semplice, nell'ottica di rendere il cittadino sempre più coinvolto nella gestione della cosa pubblica e quindi informato, sul funzionamento e le attività dell'Ente. A seguito dell'entrata in vigore della riforma della contabilità armonizzata, anche il Piano esecutivo di gestione ha una valenza triennale, e i relativi stanziamenti di spesa sono autorizzatori anche durante l'esercizio provvisorio e la gestione provvisoria, coi limiti meglio precisati nel par. 8 del principio contabile 4/2 allegato al D.Lgs. n. 118/2011, come modificato dal D.Lgs. n. 126/2014.

L'art. 6, comma 1 del D.L. n. 80 del 09/06/2021, convertito nella legge 06/08/2021, 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, tra cui anche gli enti locali, entro il 31 gennaio di ogni anno sono tenute ad adottare il Piano integrato di attività e organizzazione nel rispetto dei contenuti del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190 sulla scorta dei quali venivano in precedenza approvati rispettivamente il Piano integrato della performance - piano degli obiettivi ed il piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza. Il Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) ha l'obiettivo di assorbire molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il DPR n. 81 del 24 giugno 2022, sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il Decreto 30 giugno 2022 n. 132 ha definito il contenuto del Piano ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Il presente Piano della performance, di seguito Piano, si riferisce al triennio 2023-25.

Si ritiene di voler elaborare questo documento quale fondamentale strumento di programmazione dell'ente che recepisca gli obiettivi gestionali alla luce degli obiettivi strategici e dei documenti di programmazione approvati in consiglio comunale nonché degli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione contenuti nel piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, attualmente confluito nel PIAO 2023/2025 che sarà oggetto di approvazione dal Comune di Sant'Angelo a Scala.

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della L. n. 15 del 04/03/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, in base all'art. 10, comma 1, lett. a), impone alle Amministrazioni di individuare e attuare le priorità politiche, le strategie di azione e gli obiettivi programmatici, collegandoli con i contenuti del bilancio, attraverso l'approvazione di un documento denominato "*Piano delle performance*". Quest'ultimo è un documento di programmazione triennale, aggiornato annualmente, redatto in attuazione dell'art. 10, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 8, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 74/2017, in cui sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

Per performance si intende l'esigenza di migliorare la produttività della pubblica amministrazione finalizzata a misurare la capacità del Comune di raggiungere gli obiettivi prefissati in coerenza con le linee politiche o strategiche declinate all'interno dei documenti programmatici dell'ente.

La performance tende nel tempo al miglioramento della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali.

Il Piano degli obiettivi dà avvio al ciclo di gestione della performance e rappresenta il collegamento tra le Linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione in

modo da garantire una visione unitaria della performance attesa, in un processo di elaborazione condiviso degli obiettivi assegnati tra Amministrazione, Segretario e Responsabili di Settore in posizione organizzativa, con l'apporto del Nucleo di Valutazione per quanto ad esso demandato. Il Comune di Sant'Angelo a Scala ha elaborato il presente Piano sulla scorta del Documento Unico di Programmazione (DUP) del triennio 2023/2025, approvato nella forma semplificata come *“previsto per gli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti dal Decreto legislativo n. 118 /2011 come aggiornato con Decreto Ministeriale 18/05/2018”*, che rappresenta uno dei principali strumenti d'innovazione introdotto nel sistema di programmazione degli enti locali per mezzo del quale sono esplicitati gli indirizzi che orientano la gestione dell'Ente nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio.

Il DUP difatti riunisce in un unico documento le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio di previsione, del piano esecutivo di gestione o atto equivalente e la loro successiva gestione.

Il Comune e la sua struttura organizzativa

Il comune è il centro della vita di relazione dei cittadini, dal momento che il suo territorio coincide con quello del centro abitato di Sant'Angelo a Scala, più le campagne e frazioni circostanti.

Trattasi di Ente con fini generali, competente a provvedere agli interessi della popolazione stanziata sul proprio territorio. Il Comune, pertanto, rappresenta la comunità di riferimento, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

Dato che in esso i cittadini concentrano i propri interessi, il Comune costituisce il fulcro della vita sociale, promuove la protezione materiale e morale degli interessi generali, ha la rappresentanza legale dell'insieme dei cittadini e la tutela dei loro diritti, provvede all'erogazione di quei servizi che altri Enti non potrebbero offrire in maniera adeguata.

I servizi erogati sono suddivisi nelle unità organizzative che seguono.

Il personale dell'Ente consta di n. 6 dipendenti e la struttura organizzativa si articola in n. 3 Settori:

il Servizio Amministrativo e Contabile, il Servizio Sicurezza Urbana-Attività Produttive ed il Servizio LL.PP., Manutenzioni, Urbanistica Servizi Pubblici e Sviluppo del Territorio.

Due settori sono retti da personale titolare di posizione di EQ in base al CCNL vigente per il comparto Funzioni Locali ed uno dal Sindaco.

Le funzioni facenti capo al Settore e ai rispettivi uffici sono elencate, a carattere non esaustivo ma esemplificativo, nel funzionigramma, come segue:

Servizio 1 Amministrativo e Contabile

Affari Istituzionali;

Servizi Demografici, Elettorale e Statistica;

Contenzioso;

Servizi Sociali;

Cultura, Sport e Turismo;

Pubblica Istruzione;

Organizzazione e Gestione Risorse Umane;

Programmazione;

Contabilità Generale;

Economato;

Informatizzazione;

Entrate Tributarie ed Extratributarie.

Servizio 2 Sicurezza urbana-Attività produttive

Servizi Cimiteriali;

Commercio e SUAP;

Mobilità;

Polizia giudiziaria e amministrativa;

Protezione Civile.

Servizio 3 Tecnico LL.PP, Manutenzioni, Urbanistica Servizi pubblici e Sviluppo del territorio

Lavori Pubblici;

Manutenzione del Patrimonio Comunale;

Protezione Civile;

Sicurezza sul lavoro;

Patrimonio;

Edilizia Privata,

Urbanistica,

Igiene;

Tutela e prevenzione Ambientale;

PNRR.

Le stesse costituiscono per ciascun Settore i principali compiti d'istituto svolti dalle risorse umane assegnate e rappresentano una componente essenziale della performance del singolo dipendente, sia esso responsabile o non.

Il Piano degli obiettivi e della Performance

In coerenza con le Linee programmatiche di mandato, con gli indirizzi contenuti nel documento unico di programmazione per il triennio 2023 - 2025 e con il Bilancio di Previsione anno 2023-2025 come variato, viene definito il Piano degli obiettivi e della Performance.

Gli obiettivi vengono definiti di concerto con i titolari di EQ, devono essere adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione, presentare i caratteri della specificità e della misurabilità in termini concreti e chiari e devono essere tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti. Gli obiettivi vanno riferiti ad un arco temporale determinato e correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il presente documento declina gli obiettivi strategici e operativi che l'Ente intende raggiungere nel triennio e nell'esercizio di riferimento.

La performance organizzativa è il contributo che un'area di responsabilità, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission* e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli *stakeholders*.

Alla Giunta, mediante apposite deliberazioni, è attribuito comunque il potere di emanare atti di indirizzo e direttive specifiche anche in aggiunta e integrazione a quelle previste nel presente piano.

Gli obiettivi si articolano in:

- obiettivi gestionali o di mantenimento, finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori.
- obiettivi strategici/operativi, finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o al miglioramento della qualità di quelli già in essere. Si sostanziano nei risultati che l'Amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente e vengono definiti in coerenza con gli obiettivi della sezione operativa del Documento unico di programmazione;
- obiettivi comportamentali e professionali;

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzativa dei singoli servizi e dell'Ente nel suo complesso oltre che individuale. La misurazione e la valutazione della performance avverranno nel rispetto delle indicazioni e delle modalità definite dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance in vigore, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 82 dell'08.11.2019.

Ciclo della performance

Il ciclo delle performance collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, alla definizione degli obiettivi, alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance attuata sia con riferimento all'ambito organizzativo che individuale.

Nello specifico, la gestione della performance in base al Sistema di misurazione e valutazione delle performance succitato, si articola nelle seguenti fasi:

1. La fase iniziale di comunicazione e confronto
2. La fase intermedia di verifica e riallineamento della performance
3. La fase finale di valutazione della performance

La **fase iniziale di comunicazione e confronto** con il valutato si effettua a inizio anno.

Ai valutati vengono assegnati gli obiettivi desunti dal Piano della Performance e vengono comunicati i comportamenti attesi per l'anno di riferimento.

Si tratta di un momento fondamentale che permette di rendere chiari ai soggetti coinvolti l'avvio del processo valutativo e gli elementi di valutazione.

La **fase intermedia** riguarda il momento del confronto tra valutato e valutatore sul grado di raggiungimento degli obiettivi, sull'andamento complessivo dell'attività ordinaria e l'individuazione delle eventuali azioni correttive necessarie.

Oltre al confronto sugli obiettivi, questa fase rappresenta un momento di verifica dell'andamento complessivo della performance del valutato, con riferimento alle specifiche capacità su cui sarà espressa la valutazione.

La **fase finale di valutazione della performance** è così articolata:

- per la valutazione dei risultati il valutatore prende atto dei dati elaborati nei report opportunamente predisposti;
- per la valutazione dei comportamenti organizzativi il soggetto valutatore si esprime tenendo conto di quanto emerso nel colloquio di valutazione intermedio, dei risultati dell'auto valutazione, delle informazioni assunte dagli attori coinvolti nel processo valutativo e dell'osservazione diretta.

La valutazione di fine periodo si conclude con il colloquio nel quale il valutatore si confronta con il valutato e provvede alla consegna della scheda, che contiene gli elementi di valutazione e il punteggio finale conseguito, riassunti in forma grafica.

Come previsto dalla fase 2., gli obiettivi individuati sono suscettibili di essere ridefiniti in corso dell'esercizio per il mutamento del contesto normativo/istituzionale, la sopravvenuta carenza di risorse o altre cause.

Le priorità programmatiche si ritengono adeguate all'assetto organizzativo di questo Comune, delineano specifici obiettivi di miglioramento e attività finalizzate a migliorare o mantenere le performance gestionali storiche.

La gestione della performance, di cui al presente Piano, si ritiene coerente, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 150/2009, con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Contenuti del piano

La scelta degli obiettivi è scaturita da una procedura di concertazione condivisa in modo da garantire una visione unitaria della performance attesa a cui si aggiungono quegli obiettivi già affidati dall'inizio dell'esercizio e contenuti in diversi atti amministrativi adottati dall'organo politico in base alle esigenze finora emerse nell'attività di amministrazione.

Il Piano riporta l'assegnazione del peso ai singoli obiettivi, come attribuito di concerto con il Nucleo di Valutazione, che ha espresso parere favorevole al piano, di cui al verbale n.3 del 2023 acquisito al protocollo dell'Ente con n. 4481 del 25.08.2023 ed allegato alla presente, e riporta altresì l'individuazione degli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, manageriali e dei comportamenti organizzativi dei Responsabili di posizione di Elevata Qualificazione.

Per obiettivi strategici sono stati intesi gli obiettivi di particolare rilevanza programmati su base

triennale e aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche dell'amministrazione. Fra gli obiettivi strategici è stata considerata anche la dimensione dell'efficienza e dell'efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le priorità politiche.

Nell'attività ordinaria sono ricompresi generalmente quei processi di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione.

Risorse strumentali, umane e finanziarie

La realizzazione degli obiettivi individuati prevede:

- l'utilizzo di tutti i beni, mobili ed immobili, di proprietà dell'Ente, con particolare riguardo ai locali disponibili per incontri, riunioni, attività formative, nonché tutta la strumentazione tecnica e informatica, rispettivamente assegnata ai vari Settori. In funzione di eventuali esigenze e/o criticità potrà essere necessario procedere alla verifica e all'eventuale adeguamento delle dotazioni hardware e/o software.

- il coinvolgimento del personale assegnato ai singoli Settori, come risulta dalla dotazione organica suddivisa per settore. La collocazione, fatta eccezione per quei profili che richiedono uno specifico titolo di studio, potrà in qualsiasi momento variare sulla base degli strumenti di programmazione che vengono adottati dall'Ente, su disposizione del/i Responsabile/i di Settore, nell'ambito della categoria di appartenenza, quanto al sistema delle classificazioni del personale ed alla esigibilità delle prestazioni professionalmente equivalenti, fatto riferimento ai CC.NN.LL. Comparto delle Regioni-Autonomie locali, da ultimo Funzioni Locali.

Sono coinvolti i Responsabili di Settore indicati e il personale di ciascun settore individuato dai rispettivi Responsabili ed eventuali altri uffici e/o personale necessari per la realizzazione dell'obiettivo.

Le risorse finanziarie necessarie al raggiungimento degli obiettivi fissati vengono assegnate ai centri di responsabilità. Il centro di responsabilità è un ambito organizzativo e gestionale al cui Responsabile sono assegnati formalmente:

a) obiettivi di gestione; b) dotazioni finanziarie, umane e strumentali, da impiegare per il raggiungimento degli obiettivi; c) responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi e sull'utilizzo delle dotazioni.

In questo Ente i centri di responsabilità coincidono con i Responsabili dei 3 Settori e l'utilizzo delle risorse finanziarie avviene attraverso l'adozione di determinazioni comportanti impegno di spesa.

Qualora la normativa lo preveda e determinati capitoli di spesa siano riservati alla competenza del Consiglio o della Giunta Comunale, la deliberazione fa riferimento al Settore cui compete l'istruttoria dei provvedimenti e l'assunzione degli atti conseguenti ad essa.

Il contenuto finanziario coincide esattamente con le previsioni finanziarie del bilancio di previsione 2023 nelle annualità 2023/ 2025.

Piano degli obiettivi / Piano della performance e Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

La lotta alla corruzione rappresenta un obiettivo strategico del Piano della Performance che il Comune di Sant'Angelo a Scala attua attraverso le misure e azioni previste nel PTPCT.

Così come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e dalla L. n. 190/2012, il piano della performance è integrato con il piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, strumenti volti alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi.

Il presente Piano, in attuazione del comma 8 - bis, articolo 1 della Legge n. 190/2012, riporta difatti, gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza e fa riferimento alle misure di prevenzione previste dal PTPCT, confluito quale sezione del PIAO.

Esso conferma il coinvolgimento dei Responsabili dei Settori come soggetti titolari del rischio, ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione, e quali referenti per la prevenzione della corruzione in quanto la diretta interlocuzione tra RPCT e Responsabili è considerata il mezzo più efficace per la raccolta delle informazioni utili alla gestione della prevenzione corruzione.

Nel PTPCT è previsto il coordinamento tra il piano di prevenzione della corruzione e trasparenza e il piano della performance - Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2023-2025.

Questo collegamento è teso all'assunzione dei principi in materia di trasparenza e legalità nell'agire del vivere quotidiano della P.A.

Il coordinamento tra il PTCT e i relativi adempimenti e Piano della performance divengono dunque parte integrante e sostanziale del ciclo della performance nonché oggetto di rilevazione e misurazione nei modi e nelle forme previste dal vigente sistema sulla misurazione e valutazione della performance e dalle altre attività di rilevazione di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

L'attuazione delle misure di prevenzione previste all'interno del Piano è indice di Performance organizzativa ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 74/2017 e il grado di attuazione delle stesse forma anch'essa oggetto di valutazione della prestazione dei Responsabili.

La coerenza tra il Piano della Performance ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità viene realizzata sia in termini di obiettivi, indicatori e risorse associate, sia in termini di processo e modalità di sviluppo dei contenuti.

In questo contesto, la prevenzione della corruzione e dell'illegalità costituisce un obiettivo strategico che investe l'intera struttura organizzativa e tutti i processi decisionali dell'Ente.

In un'ottica di un'Amministrazione trasparente, il Piano degli obiettivi e della Performance - Piano esecutivo di gestione rappresenta anche lo strumento attraverso il quale il cittadino potrà avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'ente, per verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento poste in essere e reso partecipe degli obiettivi che l'ente si è dato.

Il Piano, ad intervenuta approvazione del PIAO da parte della Giunta Municipale, è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Sant'Angelo a Scala nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Performance" raggiungibile al link <https://trasparentesantangeloascale.asmenet.it/index.php?action=index&p=10200>.

Si precisa che il documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" adottato dal Comune di Sant'Angelo a Scala, riporta la descrizione completa e dettagliata degli indicatori individuati per il raggiungimento degli obiettivi di mantenimento e dei fattori comportamentali e professionali stabiliti per la valutazione di dipendenti e responsabili di attività gestionali.

Qui vengono, invece, individuati gli obiettivi strategici in modo da riuscire a tradurli in obiettivi operativi e ricavare indicatori concreti sulla base dei quali effettuare la misurazione della performance individuale e dell'Ente.

Allegati:

A - Obiettivi di performance strategici-operativi 2023/2025:

A.1- Obiettivi Settori

A.2 - Obiettivi Segretario

Allegato AObiettivi di performance strategici-operativi 2023/2025**A.1- Obiettivi per ciascun Settore****Servizio 1 Amministrativo e Contabile: Responsabile Dott.ssa Tiziana Cioffi****SCHEMA OBIETTIVI**

OBIETTIVI	INDICATORI	PESO
1. Digitalizzazione della P.A. anche mediante attingimento ai fondi PNRR. In particolare, attivazione dei servizi a beneficio dei cittadini.	Implementazione dei servizi.	25%
2. Approvazione degli atti programmatori e degli atti di rendicontazione entro i termini previsti dalla normativa vigente	Redazione degli schemi degli atti nei tempi previsti e messa a disposizione agli organi competenti per la deliberazione in merito.	25%
3. Potenziamento dell'attività di controllo e gestione della contabilizzazione delle entrate. Miglioramento della capacità di riscossione delle entrate proprie.	Aumentare la percentuale di flussi controllati rispetto al totale degli stessi. Rapporto tra numero dei contribuenti da controllare e numero dei contribuenti controllati, distinti per tipo di tributo.	25%
4. Adeguamento alle vigenti normative del personale dipendente ed assimilato, anche alla luce del nuovo CCNL - comparto Enti Locali. Verifica annuale delle capacità assunzionali dell'ente.	Completamento delle procedure programmate nel fabbisogno del personale. Adempimenti contabili relativi alla contrattazione decentrata entro l'anno di competenza.	25%
Totale	Punteggio max 500	100%

Servizio 2 Sicurezza Urbana-Attività produttive: Responsabile Sindaco in carica**SCHEMA OBIETTIVI**

OBIETTIVI	INDICATORI	PESO %
1. Controllo e repressione di abusi edilizi, del commercio abusivo, del territorio e di protezione civile.	Garantire il rispetto della legislazione vigente e delle norme Regolamentari.	25
2. Razionalizzazione della gestione dei servizi cimiteriali.	Organizzare le operazioni all'interno dei cimiteri in maniera più efficiente, funzionale e coordinata.	25
3. Miglioramento e controllo della viabilità.	Vigilare sul rispetto delle Ordinanze e garantire la fluidità della circolazione.	25
4. Monitoraggio e gestione attività di videosorveglianza.	Supportare le forze di polizia in tutte le attività di prevenzione e controllo e repressione della criminalità.	25
Totale	Punteggio max 500	100%

Servizio 3 Tecnico LL.PP., Manutenzioni, Urbanistica, Servizi Pubblici e Sviluppo del Territorio: Responsabile Ing. Lanzotti Gabriele**SCHEMA OBIETTIVI**

OBIETTIVI	INDICATORE	PESO %
1. Gestione ed ottimizzazione delle procedure di realizzazione dei lavori pubblici come da programmazione 2023/2025 oltre che di attuazione delle misure rientranti nel PNRR.	Rispetto delle tempistiche imposte per tutte le fasi delle procedure.	25

2. Monitoraggio e controllo puntuale degli interventi manutentivi di strade, caditoie e verde pubblico.	Coordinamento e controllo degli interventi sul territorio stradale, superficiale e sotterraneo. Manutenzione del verde pubblico.	25
3. Ricognizione generale del patrimonio comunale in funzione della massima valorizzazione dello stesso, nonché aggiornamento dei contratti.	Predisposizione elenco di ricognizione dei beni con specifica indicazione dei beni dati in concessione ai privati, con verifica delle relative scadenze e aggiornamento contratti.	25
4. Ricognizione ed evasione/controllo pratiche edilizie pendenti. Creazione di una banca dati digitale.	Ricognizione numero di pratiche pregresse inevase ed evasione almeno del 60% delle stesse. Implementazione della banca dati digitale.	25
Totale	Punteggio max 500	100%

La valutazione dei Responsabili, in relazione agli obiettivi suindicati è operata dal Nucleo di Valutazione secondo la metodologia prevista dal vigente Regolamento comunale sul sistema di misurazione e valutazione della performance come modificato dal nuovo Regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione. I Responsabili a loro volta, valutano i dipendenti assegnati al Settore di riferimento.

A.2- Obiettivi per il Segretario Comunale

OBIETTIVI	INDICATORE	PESO %
1. Attuazione normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché del codice di comportamento dei dipendenti.	Aggiornamento ed approvazione del PTPCT nei tempi di legge. Redazione della relazione annuale.	25
2. Funzioni di collaborazione ed assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi di governo.	Ruolo consultivo e propositivo nell'ambito delle proprie competenze. Assistenza in merito alla scelta degli strumenti giuridico-amministrativi più idonei a conseguire gli obiettivi dell'Amministrazione.	25

3. Attività di supporto e miglioramento dell'azione amministrativa anche attraverso il recepimento delle novità normative.	Direttive, circolari e note emanate. Introduzione nuovi Regolamenti Comunali ed aggiornamento di quelli esistenti.	25
4. Coordinamento e sovrintendenza degli incaricati di funzioni dirigenziali.	Sostegno alla risoluzione delle problematiche di maggiore complessità. Coordinamento tra uffici e raccordo tra questi e gli organi di indirizzo.	25
Totale		100%

La valutazione del Segretario, in relazione agli obiettivi suindicati è operata dal Sindaco secondo la metodologia prevista dal vigente Regolamento comunale sul sistema di misurazione e valutazione della performance.