



N. **43** Reg.

Comune di Santo Stefano di Cadore
Provincia di Belluno

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI AZIONI E ORGANIZZAZIONE DEL TRIENNIO 2023-2025 – SOTTOSEZIONE PERFORMANCE.

L'anno **DUEMILAVENTITRE** il giorno **VENTISETTE** del mese di **GIUGNO** alle ore **8:30** nella sede Municipale, mediante strumenti telematici, si riunisce la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

	Presenti	Assenti
Oscar MENEGHETTI	X	☐
Elisa BERGAGNIN	X	☐
Valter D'AMBROS	X	☐
TOTALI	03	===

Presiede il Signor *Oscar MENEGHETTI*, nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa il *dott. Enrico PILOTTO*, nella sua qualità di Segretario Comunale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, propone alla Giunta di adottare la deliberazione citata in oggetto

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 26.04.2023 sono stati approvati la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023/2025 e il bilancio di previsione 2023/2025;

VISTO il Decreto Legislativo n. 150/2009, in attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale ed in particolare l'art. 10, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente un documento programmatico triennale denominato Piano della performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori

DATO ATTO che, al fine di dare attuazione in modo congiunto e condiviso alle disposizioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, è stato istituito un servizio associato di gestione del ciclo della performance tra le Unioni Montane della provincia di Belluno, al quale il Comune di Santo Stefano di Cadore aderisce nell'ambito dell'Unione Montana del Comelico;

CONSIDERATO che nell'ambito del Servizio di gestione del ciclo della performance sopra citato è stato costituito l'Organismo Indipendente di Valutazione associato, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009;

VISTO l'allegato B) del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 27.09.2022, che dispone che:

- all'inizio dell'anno di valutazione e in ogni caso prima dell'attività valutativa, con deliberazione della Giunta Comunale, viene definito il "budget di settore", che esprime la somma da attribuire a ciascun settore per la remunerazione della performance, in ragione della complessità degli obiettivi assegnati e delle unità di personale a cui sono destinati. I nominativi dei collaboratori che partecipano alla realizzazione degli obiettivi sono individuati, preventivamente, per ciascun obiettivo attribuito a ciascun settore nell'ambito del Piano della performance;
- a ciascun obiettivo viene attribuito, nell'ambito del Piano della performance, un "peso di incidenza" in funzione della specificità e della rilevanza riconosciute dal responsabile;

PREMESSO che:

- l'art. 16 del regolamento, recante la metodologia per la disciplina degli incarichi di Posizione Organizzativa, stabilisce che "la quota di retribuzione di risultato individuale viene definita in concomitanza con l'approvazione del PEG e del Piano della performance, in relazione agli obiettivi assegnati a ogni singolo titolare di posizione organizzativa";
- sempre l'art. 16 del suddetto regolamento stabilisce che alla retribuzione di risultato deve essere assegnata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente;
- a norma dell'allegato A) del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale, l'attribuzione della retribuzione di risultato è proporzionale al punteggio ottenuto;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 23 del 09.04.2019 con la quale sono state istituite le quattro aree delle Posizioni Organizzative ed approvato il Regolamento per la disciplina degli incarichi di posizione organizzativa, con la definizione dei criteri di conferimento e di pesatura e graduazione delle P.O;

EVIDENZIATO che il conseguimento degli obiettivi inseriti nel Piano, nella misura minima del 60%, costituisce condizione necessaria per l'erogazione dei premi annuali, sui risultati della performance, ai sensi dell'art. 19 del regolamento suddetto, e che l'erogazione dei premi è inoltre determinata in base alla valutazione della performance individuale condotta coerentemente con le linee guida per la valutazione, allegate al regolamento medesimo;

CONSIDERATO che i risultati organizzativi riguardanti i singoli obiettivi programmati saranno evidenziati nella Relazione a consuntivo, soggetta a validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione associato;

PREMESSO che l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che: " Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, 'nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche che ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi."

DATO ATTO che con Delibera di giunta Comunale n. 19 del 30 marzo 2023 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità;

VISTO il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, il quale ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera f) che *"Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:*

c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive)";

DATO ATTO che secondo lo schema approvato con D.I. 24 giugno 2022 la sottosezione Performance del PIAO comprende gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

ACQUISITI i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

VISTO il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego";

VISTO il D. Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli ed unanimi espressi palesemente,

DELIBERA

1) di approvare, per le ragioni espresse in premessa,

la sottosezione Performance del PIAO 2023/2025, che viene allegata come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, comprensiva di obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;

2) di dare atto che detta sottosezione venga pubblicata alla sezione *"Amministrazione trasparente"* del sito web del Comune e che venga inviato al Servizio di supporto al ciclo della performance istituito presso l'Unione Montana Feltrina nell'ambito della gestione associata, ai fini della trasmissione all'Organismo Indipendente di Valutazione associato e agli altri soggetti previsti dal D.Lgs. 150/2009;

3) di dare atto che i risultati organizzativi riguardanti i singoli obiettivi programmati saranno evidenziati a consuntivo nella Relazione sulla Performance, soggetta a validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione associato, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale richiamato in premessa;

4) di evidenziare che il conseguimento degli obiettivi inseriti nel Piano Performance, nella misura minima del 60%, rappresenta condizione necessaria per l'erogazione dei premi annuali sui risultati della performance e che l'erogazione dei premi è inoltre determinata in base alla valutazione della performance individuale condotta coerentemente con le linee guida per la valutazione, allegate al relativo regolamento;

5) di trasmettere copia del presente atto e del Piano Performance ai Responsabili d'Area/dei Servizi i quali, a loro volta, dovranno garantirne la dovuta conoscenza da parte dei propri collaboratori coinvolti nell'attuazione degli obiettivi programmati;

6) di dichiarare il provvedimento conseguente alla presente proposta immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del citato D. Lgs. n. 267/2000.

Pareri ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ESPRESSO DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

☒ FAVOREVOLE

☐ CONTRARIO

data 27.06.2023

dott. Oscar MENEGHETTI



PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE ESPRESSO DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

☒ FAVOREVOLE

☐ CONTRARIO

data 27.06.2023

dott. Oscar MENEGHETTI



COMUNE DI SANTO STEFANO DI CADORE
UNIONE MONTANA COMELICO
PROVINCIA DI BELLUNO

**PIANO DELLA PERFORMANCE
2023-2025**

Situazione organizzativa dell'ente :

Il Comune di Santo Stefano di Cadore versa in una grave condizione di sottodimensionamento dell'organico del personale, come rilevabile dalle tabelle di calcolo allegate al Piano triennale di fabbisogno di personale. A seguito di una verifica straordinaria delle poste di bilancio, dei residui attivi e passivi, dei debiti fuori bilancio, delle passività potenziali e degli accantonamenti da stanziare, è emerso un disavanzo da ripianare per oltre due milioni di Euro, che l'ente ha proposto di ripianare in venti annualità con il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale adottato con delibera consiliare n. 3 del 8 aprile 2022, piano approvato dalla Corte dei Conti del Veneto. Nell'ultimo triennio vi è stata la cessazione di importanti figure quali il responsabile dei lavori pubblici, il responsabile amministrativo-contabile, l'istruttore ai lavori pubblici, l'agente di polizia locale, figure non del tutto sostituite a causa della scarsa partecipazione alle prove concorsuali e conseguente difficoltà di reperire sul territorio personale motivato e che garantisca stabilità, insieme all'allungamento dei tempi di reclutamento dati dall'ottenere l'autorizzazione di cui all'articolo 243-bis del Testo Unico enti locali. Ciò, in aggiunta alle difficoltà create dalla pandemia COVID-19, ha comportato un notevole sovraccarico di lavoro sui dipendenti rimasti, un cospicuo arretrato e la difficoltà a garantire anche gli adempimenti ordinari.

1. OBIETTIVO TRASVERSALE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

OBIETTIVO SPECIFICO	Formazione del personale interno in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza (come già previsto dal Piano triennale prevenzione Corruzione e Trasparenza)			
SERVIZIO DI RIFERIMENTO	Tutti i Servizi			
ALTRI SERVIZI COINVOLTI				
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Migliorare l’efficienza di tutti i servizi, dando rilievo agli obiettivi connessi alla trasparenza e all’anticorruzione, attraverso l’aumento della consapevolezza e delle conoscenze su queste tematiche.			
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Descrizione fase		Termine	
	Svolgimento corso di formazione con il coinvolgimento di tutto il personale, con specifico riguardo ai temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione.		31/12/2023	
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nel 2022
	Formazione del personale individuato dal RPCT	ore	3	3
	Dipendenti che partecipano ai corsi di formazione (una cessazione intervenuta nel 2022 e una nel 2023 e altre due in previsione)	nr	5	7
CRITICITA' / RISCHI	Nessuna criticità o rischio rilevati	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): ☐ alto ☒ medio ☐ basso		
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile dell’obiettivo	Tutti i Responsabili di Area		
	Collaboratori	Tutto il personale		
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO	Obiettivo di sviluppo Peso attribuito all’obiettivo nell’ambito di ogni servizio 5% (3/60)			

2. OBIETTIVO TRASVERSALE IN TEMA DI TRASPARENZA

OBIETTIVO SPECIFICO	Garantire il costante aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente, in ottemperanza alle norme in materia di trasparenza.			
SERVIZIO DI RIFERIMENTO	Tutti i Servizi			
ALTRI SERVIZI COINVOLTI				
OBIETTIVO GENERALE DI RIFERIMENTO	Migliorare la Sezione Amministrazione Trasparente così come previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025			
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Descrizione fase		Termine	
	Pubblicazione dei dati previsti dalla normativa nella sezione Amministrazione Trasparente		Ciascun dato entro il termine previsto dalle norme	
	Regolare verifica dell'avvenuta pubblicazione dei dati		Trimestralmente	
INDICATORI	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto nel 2022
	Grado di trasparenza dell'Amministrazione attestato dall'OIV	Rapporto tra punteggio assegnato dalla griglia di valutazione e punteggio massimo ottenibile (escluse voci non applicabili)	40%	30%
CRITICITA' / RISCHI	Nessuna criticità o rischio rilevati	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): ☐ alto ☒ medio ☐ basso		
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile dell'obiettivo	Tutti i Responsabili di Area		
	Collaboratori	Tutto il personale		
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO	Obiettivo di sviluppo Peso attribuito all'obiettivo nell'ambito di ogni servizio 5% (3/60)			

3. SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO

OBIETTIVO OPERATIVO 3	MIGLIORAMENTO E ACCELERAZIONE NELLA PREPARAZIONE DEI RUOLI TARI E DEGLI ACCERTAMENTI IMU AL FINE DI GARANTIRE IL RISPETTO DEL PIANO DI RIEQUILIBRIO			
AREA DI RIFERIMENTO	AREA FINANZIARIA			
ALTRE AREE COINVOLTE				
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Al fine del rispetto del Piano di Riequilibrio, è previsto di accelerare le tempistiche di preparazione dei ruoli TARI e l’invio massiccio degli accertamenti IMU			
FASI/MODALITA’ E TEMPI	Descrizione fase		Termine fase	
	Conclusione iter ingiunzioni IMU 2013 e 2014, accertamenti TARI 2018, accertamenti IMU 2020 e 2021, TARI ordinaria 2023		31/12/2023	
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto 2022
	Uscita accertamenti, ingiunzioni e bollette relativi agli anni indicati	S/N	S	N.D.
	Accertamenti, ingiunzioni, bollette previsti	nr.	600	N.D.
CRITICITA’/RISCHI		Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): ☐ Alto ☒ medio ☐ basso		
RISORSE ASSEGNATE ALL’OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse finanziarie e informatiche già in dotazione all’Ente.			
REFERENTI DELL’OBIETTIVO	Responsabile area finanziaria	Oscar Meneghetti		
	Collaboratori	Valentino De Mario Sartor		
TIPOLOGIA DELL’OBIETTIVO	Obiettivo di sviluppo Peso attribuito all’obiettivo nell’ambito di ogni servizio 35% (21/60)			

4. SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO

OBIETTIVO OPERATIVO 6	RIORGANIZZAZIONE DELL'UFFICIO PROTOCOLLO A SEGUITO LAVORI DI MANUTENZIONE ED ADEGUAMENTO			
AREA DI RIFERIMENTO	AREA AMMINISTRATIVA			
ALTRE AREE COINVOLTE				
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Miglioramento della performance organizzativa dell'Ente.			
FASI/MODALITA' E TEMPI	Riordino e riorganizzazione ufficio protocollo a a seguito lavori di manutenzione ordinaria (tinteggiatura, rifacimento pavimento e adeguamento impianti)	31/12/2023		
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto 2022
	Riorganizzazione dell'ufficio con archiviazione atti e pratiche.	S/N	S	N.D.
	Pratiche e fascicoli riordinati e/o archiviati	nr.	100	N.D.
CRITICITA'/RISCHI		Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): ☐ alto ☒ medio ☐ basso		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse personali, finanziarie e informatiche proprie dell'Ente.			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile area amministrativa-demografica	Giuseppe Perin De Iaco		
	Collaboratori	Nadia De Candido		
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO	Obiettivo di mantenimento Peso attribuito all'obiettivo nell'ambito di ogni servizio 25% (15/60)			

5. SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO

OBIETTIVO OPERATIVO 6	MANTENIMENTO DEI SERVIZI DELL'UFFICIO ANAGRAFE-STATO CIVILE-ELETTORALE E ADEMPIMENTI CONNESSI AL CENSIMENTO DELLA POPOLAZIONE 2023			
AREA DI RIFERIMENTO	AREA DEMOGRAFICA			
ALTRE AREE COINVOLTE				
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Mantenere standard qualitativi dei servizi			
FASI/MODALITA' E TEMPI	Sostituzione personale assente			31/12/2023
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Descrizione	Unità di misura	Valore target	Valore raggiunto 2022
	Studio della normativa e istruttoria procedimenti in relazione alle varie casistiche	S/N	S	N.D.
CRITICITA'/RISCHI	Difficoltà conseguenti al fatto che i procedimenti riguardano materie per le quali occorre acquisire specifica competenza	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): ☒ alto ☐ medio ☐ basso		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse personali, finanziarie e informatiche proprie dell'Ente.			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile area amministrativa-demografica	Giuseppe Perin De Iaco		
	Collaboratori	Daniela Zambelli Sessona Nadia De Martin Pinter		
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO	Obiettivo di mantenimento Peso attribuito all'obiettivo nell'ambito di ogni servizio 20% (12/60)			

6. SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO

OBIETTIVO OPERATIVO 6	PARTECIPAZIONE A PROCEDURE DI ASSEGNAZIONE FINANZIAMENTI STRAORDINARI E UTILIZZO DELLE RELATIVE RISORSE			
AREA DI RIFERIMENTO	AREA AMMINISTRATIVA			
ALTRE AREE COINVOLTE				
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Miglioramento della performance organizzativa dell'Ente.			
FASI/MODALITA' E TEMPI	Acquisto dotazioni librerie mediante partecipazione al bando "Fondo Emergenze Imprese e Istituzioni Culturali".	Entro i termini previsti dal bando		
	Conclusione procedura rendicontazione risorse assegnate.	Entro i termini previsti dal bando		
INDICATORI DI REALIZZAZIONE			Valore target	Valore raggiunto 2022
	Procedura acquisto libri	S/N	S	S
CRITICITA'/RISCHI		Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): ☐ alto ☒ medio ☐ basso		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse personali, finanziarie e informatiche proprie dell'Ente.			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile area amministrativa-demografica	Giuseppe Perin de Iaco		
	Collaboratori	Beatrice Spironelli		
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO	Obiettivo di mantenimento Peso attribuito all'obiettivo nell'ambito di ogni servizio 15% (9/60)			

7. SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO

OBIETTIVO OPERATIVO 7	GARANTIRE IL SERVIZIO DELLO SCUOLABUS ANCHE IN SOSTITUZIONE DI PERSONALE ASSENTE PER FERIE O MALATTIA			
AREA DI RIFERIMENTO	AREA TECNICA			
ALTRE AREE COINVOLTE				
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Miglioramento della performance organizzativa dell'Ente.			
FASI/MODALITA' E TEMPI	Trasporto giornaliero scolari della scuola dell'infanzia e della scuola primaria	Periodo scolastico		
	Trasporto straordinario per gite, escursioni ed iniziative organizzate dall'Istituto Comprensivo	Periodo scolastico		
INDICATORI DI REALIZZAZIONE			Valore target	Valore raggiunto 2022
	Trasporto giornaliero scolari della scuola dell'infanzia e della scuola primaria	Numero corse settimanali	8	7
	Trasporto straordinario per gite, escursioni ed iniziative organizzate dall'Istituto Comprensivo	Numero corse annuali	6	5
CRITICITA'/RISCHI		Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): ☐ alto ☒ medio ☐ basso		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse personali e finanziarie proprie dell'Ente.			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile area tecnica-settore pubblico	Oscar Meneghetti		
	Collaboratori	Michele De Zolt Daniele De Bernardin		
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO				
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO	Obiettivo di mantenimento Peso attribuito all'obiettivo nell'ambito di ogni servizio 45% (27/60)			

8. SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO

OBIETTIVO OPERATIVO 8	ESECUZIONE DI INTERVENTI PROGRAMMATI E DI INTERVENTI IMPREVISTI E URGENTI SOPRATTUTTO NEL PERIODO INVERNALE.			
AREA DI RIFERIMENTO	AREA TECNICA			
ALTRE AREE COINVOLTE				
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Miglioramento della performance organizzativa dell'Ente.			
FASI/MODALITA' E TEMPI	Assicurare lo svolgimento degli interventi programmati e garantire l'esecuzione delle attività urgenti soprattutto nel periodo invernale.		In base alla necessità	
INDICATORI DI REALIZZAZIONE			Valore target	Valore raggiunto 2022
	Pulizia piazzola elisoccorso in caso di nevicate al fine di garantirne l'immediata fruibilità e rimozione neve dai marciapiedi comunali inaccessibili ai mezzi sgombero neve	S/N	S	S
	Interventi previsti	nr	5	4
	Pulizia e inghiaatura degli spazi antistanti l'ingresso della scuola dell'infanzia di Campolongo e della scuola primaria e secondaria di primo grado di S.Stefano	S/N	S	S
	Interventi previsti	Nr	5	5
CRITICITA'/RISCHI		Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): ☐ alto ☒ medio ☐ basso		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse personali e finanziarie proprie dell'Ente.			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile area tecnica-settore pubblico	Oscar Meneghetti		
	Collaboratori	Michele De Zolt Daniele De Bernardin Francesco Borca		
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO				
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO	Obiettivo di mantenimento Peso attribuito all'obiettivo nell'ambito di ogni servizio 45% (27/60)			

9. SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO

OBIETTIVO OPERATIVO 9	AUTORIZZAZIONI PAESAGGISTICHE A SEGUITO CONVENZIONE CON IL COMUNE DI COMELICO SUPERIORE.			
AREA DI RIFERIMENTO	AREA TECNICA-SETTORE PRIVATO			
ALTRE AREE COINVOLTE				
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Miglioramento della performance organizzativa dell'Ente.			
FASI/MODALITA' E TEMPI	Istruttoria, richiesta integrazioni, consulenze con i tecnici e rilascio provvedimenti	31/12/2023		
INDICATORI DI REALIZZAZIONE			Valore target	Valore raggiunto 2022
	Gestione pratiche paesaggistiche	nr pratiche	20	N.D.
CRITICITA'/RISCHI		Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): ☐ alto ☒ medio ☐ basso		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	Risorse personali e finanziarie proprie dell'Ente.			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Responsabile area tecnica-settore privato	Giuseppe Perin De Iaco		
	Collaboratori	==		
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO				
TIPOLOGIA DELL'OBIETTIVO	Obiettivo di mantenimento Peso attribuito all'obiettivo nell'ambito di ogni servizio 90% (54/60)			

10. SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO

OBIETTIVO OPERATIVO 10	Promozione della digitalizzazione della P.A. volta a: → diffondere l'utilizzo dell'identità digitale → colmare il gap di competenze digitali → migliorare le modalità di interconnessione tra le banche dati delle p.a. → promuovere l'utilizzazione dei servizi in cloud → aumentare i servizi pubblici essenziali erogati online			
AREA DI RIFERIMENTO	Area Finanziaria			
ALTRE AREE COINVOLTE				
OBIETTIVO STRATEGICO DI RIFERIMENTO	Digitalizzazione della P.A.			
FASI E TEMPI DI REALIZZAZIONE	Descrizione fase → individuazione fornitori → affidamento → contrattualizzazione → avvio e completamento attività nel rispetto dei termini di cui ai singoli progetti			Termine fase Entro i termini previsti dai bandi
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Descrizione Gestione dei vari progetti nel rispetto dei limiti temporali previsti dai bandi della P.A. Digitale	Unità di misura 1 → sì 2 → no	Valore target 1 → sì	Valore raggiunto nell'anno precedente¹ //
CRITICITA'/RISCHI	Descrizione	Livello di rischio (probabilità che si verifichi quanto esposto): ☐ alto ☐ medio ☐ basso (selezionare una casella)		
RISORSE ASSEGNATE ALL'OBIETTIVO OPERATIVO	→ finanziamenti PNRR → personale dell'Ente → SAD (Soggetto Aggregatore Digitale) Belluno			
REFERENTI DELL'OBIETTIVO	Ruolo Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile Collaboratori	Nome e cognome Alessia Borin		
TIPOLOGIA OBIETTIVO	Obiettivo di sviluppo	Peso attribuito nell'ambito dell'area al TPO: 55%	Peso attribuito ai collaboratori: 33/60	

IL PRESIDENTE
Oscar MENEGHETTI

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Enrico PILOTTO

CERTIFICATO di PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo on-line del Comune il giorno - 5 LUG. 2023 ove vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Addì - 5 LUG. 2023

IL MESSO COMUNALE

CERTIFICATO di ESECUTIVITA'

Su conforme dichiarazione del messo comunale, si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal - 5 LUG. 2023 ed è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno (art. 134 - 3^ comma - D.Lgs 267/2000) in data _____

Addì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
