

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PERFORMANCE SEGRETARIO GENERALE


Periodo di rif.:	2025		
Cognome e Nome	Bossa Matteo		
Profilo dirigenziale	SEGRETARIO GENERALE		
Unità Organizzativa di appartenenza	DIREZIONE GENERALE		
Firma del valutato			
Firma dell'Organismo di Valutazione			
Firma del Segretario Generale		Data	

Obiettivo 1 CABINA DI REGIA COORDINAMENTO PNRR

Descrizione Obiettivo

Coordinamento del gruppo di lavoro e della cabina di regia nell'ambito dei progetti finanziati dal PNRR riferiti ad opere pubbliche:

- M1C3I1.3 – “Migliorare l’efficienza energetica di cinema, teatri e musei” – manutenzione straordinaria con miglioramento dell’efficienza energetica della sala teatrale comunale presso il centro polifunzionale “cascina nuova” in via italia 45”;
- M5C2I2.2 – “Piani urbani integrati” – conversione in chiave sociale e socio-assistenziale dell’edificio comunale già opificio della Vigel s.p.a.
- M5C2I2.2 – “Piani urbani integrati” – rigenerazione urbana dell’isolato contenuto dalla piazza vittorio veneto e dalle vie torino, pietro micca e costituente, per farne luogo identitario e di stimolo alla coesione sociale
- M5C2I2.3 – pinqua – allestimento di un’aula studio presso il centro polifunzionale “cascina nuova” in via italia 45

Peso attribuito:		40
-------------------------	---	-----------

Indicatore di risultato (criterio di misura e valutazione)	n. riunioni annue	Target (alla data di rif.)	4
---	-------------------	---------------------------------------	----------

Livello	1	2	3	0
Score	100%	90%	60%	0
Grading	1 a trimestre	1 a quadrimestre	1 a semestre	Meno di 2

Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti

--

Obiettivo 2 MONITORAGGIO PIAO 2025/2027**Descrizione Obiettivo**

Monitoraggio delle diverse componenti dei piani integrati nel PIAO mediante riunioni con dirigenti e EQ, coordinamento delle attività e delle azioni necessarie alla attuazione del piano

Peso attribuito:

**20**

Indicatore di risultato (criterio di misura e valutazione)	Quantitativo: n. riunioni monitoraggio annuali	Target (alla data di rif.)	Attuazione complessiva del PIAO
---	---	-------------------------------	------------------------------------

Livello	1	2	3	0
Score	100%	90%	60%	0
Grading	1 riunione a quadrimestre	1 riunione a semestre	1 riunione annuale	/

Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti

Obiettivo 3 COORDINAMENTO ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER DIRIGENTI E E.Q. E FORMAZIONE SPECIFICA IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Descrizione Obiettivo

Attività di coordinamento, stimolo e proposizione attività formativa individualizzata (dirigenti e titolari EQ) e collettiva (prevenzione corruzione e trasparenza)

Peso attribuito:



40

Indicatore di risultato (criterio di misura e valutazione)	Quantitativo: n. 1 attività formativa (corso, webinar, convegno) ogni trimestre; 1 attività anno in materia prevenzione corruzione e trasparenza	Target (alla data di rif.)	Compimento attività entro il 31.12.2025
---	--	-------------------------------	---

Livello	1	2	3	0
Score	100%	90%	60%	0
Grading	5	4	3	2

Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti

ASSEGNAZIONE OBIETTIVO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

Periodo di rif.:	2025
Cognome e Nome	BORLA Andrea
Profilo dirigenziale	Dirigente Amministrativo Contabile
Unità Organizzativa di appartenenza	Settore Amministrativo Contabile

Obiettivo: Riduzione dei tempi di pagamento

Descrizione Obiettivo

Tra le riforme collegate al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è ricompresa la Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie. Tale riforma prevede che entro il primo trimestre 2025 (Q1 2025), con conferma al primo trimestre 2026 (Q1 2026), siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo, per quattro comparti delle pubbliche amministrazioni, tra i quali sono compresi gli Enti locali.


Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante l'apposita piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni.

Al fine del raggiungimento di tali obiettivi si rende necessario:

- accettare le fatture entro 10 giorni dal ricevimento
- adottare gli atti di liquidazione, in presenza degli elementi a tal fine necessari, entro 15 giorni dal ricevimento fattura;
- comunicare all'Ufficio Ragioneria entro il termine massimo di cui sopra la presenza di eventuali motivi ostativi al pagamento che comportano la necessità di sospensione del pagamento.

Parallelamente, l'Ufficio Ragioneria dovrà porre in atto le misure necessarie al mantenimento dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti con valori uguali o inferiori a zero.

Peso attribuito:		30
-------------------------	---	-----------

Indicatore di risultato 1 (criterio di misura e valutazione)	Mantenimento indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Target (alla data di rif.)	<=0
---	--	---------------------------------------	---------------

Livello	1	2	3	0
Score	100%	90%	60%	0
Grading 1	=< a 0	> 0 e <=1,5	> 1,5 e <=3	> 3

Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti

--

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENTI

Periodo di rif.:	2025		
Cognome e Nome	BORLA Andrea		
Profilo dirigenziale	Dirigente Amministrativo Contabile		
Unità Organizzativa di appartenenza	Settore Amministrativo Contabile		
Firma del valutato			
Firma dell'Organismo di Valutazione			
Firma del Segretario Generale		Data	

Obiettivo 1:

VALORIZZAZIONE E GESTIONE IMPIANTI SPORTIVI SUSCETTIBILI DI INTERVENTI DI RIGENERAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E AMMODERNAMENTO.

Descrizione Obiettivo

Come noto il D.Lgs 28.02.2021 n. 38 ha introdotto misure di riordino e di riforma delle norme in materia di valorizzazione e di gestione degli impianti sportivi suscettibili di interventi di rigenerazione, riqualificazione e ammodernamento, la cui gestione medesima è destinata a favorire l'aggregazione e l'inclusione giovanile e sociale. Con D.G.C. n. 43 del 23.04.2024 e n. 64 del 06.06.2024 sono stati approvati il disciplinare e i criteri per la valutazione delle eventuali proposte di intervento ai sensi di tale norma che contribuiscano a:

- realizzare concreti interventi di riqualificazione energetica che si tradurranno in una auspicata riduzione dei costi di gestione, particolarmente incisivi negli impianti natatori;
- prevenire situazioni di abbandono e degrado dei beni pubblici, con i conseguenti risvolti negativi non soltanto in termini economici e patrimoniali, ma anche di impatto sull'aggregazione e inclusione giovanile e sociale;
- garantire celerità nell'affidamento nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e non discriminazione dell'attività amministrativa.

La prima struttura sportiva insita sul territorio comunale a cui potranno essere applicate le disposizioni di cui trattasi è l'impianto natatorio di via XX Settembre. La SSD Rari Nantes ha presentato in data 17 dicembre scorso una proposta recante un progetto preliminare e un piano di fattibilità economico finanziaria per la rigenerazione, la riqualificazione e l'ammodernamento dell'impianto di cui trattasi, nonché per la successiva gestione ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 38/2021. A seguito di tale presentazione si è resa necessaria una proroga dell'attuale affidamento nelle more dell'espletamento delle previste procedure valutative. (Nuova scadenza al 30.06.2025). Entro tale termine si procederà alla valutazione della proposta presentata che dovrà includere il riconoscimento dell'interesse pubblico della stessa, nonché alle successive fasi di pubblicazione ed eventuale affidamento.

Peso attribuito:



40

Indicatore di risultato 1 (criterio di misura e valutazione)	Valutazione progetto / piano di fattibilità economico finanziaria per la rigenerazione, la riqualificazione e l'ammodernamento dell'impianto natatorio	Target (alla data di rif.)	Marzo 2025
Indicatore di risultato 2 (criterio di misura e valutazione)	Affidamento gestione	Target (alla data di rif.)	Giugno 2025

Livello	1	2	3	0
Score	100%	90%	60%	0
Grading 1	Entro 31/03	Entro 15/04	Entro 30/04	> 30/04

Livello	1	2	3	0
Score	100%	90%	60%	0
Grading 2	Entro 30/06	Entro 15/07	Entro 31/07	> 31/07

Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti

Obiettivo 2:


RICOGNIZIONE TEMPI DI RISCOSSIONE RESIDUI ATTIVI

Descrizione Obiettivo

Nel corso degli ultimi anni, l'Ente ha incrementato gli sforzi volti a ridurre i tempi dei pagamenti effettuati dall'Amministrazione. Parallelamente deve essere posta attenzione alla capacità di incasso dei crediti che il Comune vanta nei confronti dei soggetti passivi della finanza locale e, più in generale, dei destinatari dei servizi comunali. L'accumularsi di crediti non riscossi, che incrementa il volume dei residui attivi, può costituire un campanello d'allarme in quanto incide sull'effettiva possibilità di incasso e, al contempo, immobilizza risorse nel Fondo crediti di dubbia esigibilità.

In tale contesto acquisisce una sempre maggiore importanza la riduzione dei tempi di incasso dei residui attivi, sia di natura tributaria sia extratributaria.

Nel corso del 2025 dovrà essere prodotta una relazione sulle diverse fasi dell'incasso, dal sorgere del credito alla riscossione coattiva, che evidenzia i tempi e le misure messe in atto per consentire la riscossione nei termini di legge. Tale prima analisi consentirà di porre in essere, negli esercizi successivi, azioni volte al miglioramento dei tempi di incasso e, conseguentemente, alla riduzione dei residui.

Peso attribuito:		20
-------------------------	---	-----------

Indicatore di risultato (criterio di misura e valutazione)	Presentazione alla Giunta Comunale della relazione di cui in oggetto	Target (alla data di rif.)	Relazione entro 30.11.2025
---	--	--------------------------------------	--------------------------------------

Livello	1	0
Score	100%	0
Grading 1	Entro il 30/11	>30/11

Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti

Obiettivo 3:**ISTITUZIONE E AVVIO DEL DISTRETTO URBANO DEL COMMERCIO DI BORGARO TORINESE****Descrizione Obiettivo**

Nel mese di novembre 2024 il Comune di Borgaro Torinese ha presentato istanza di partecipazione al bando regionale per l'istituzione di nuovi Distretti del Commercio, definiti dalla normativa in materia come "ambiti territoriali nei quali gli enti pubblici, i cittadini, le imprese e le formazioni sociali liberamente aggregati sono in grado di fare del commercio un fattore di innovazione, integrazione e valorizzazione di tutte le risorse di cui dispone il territorio per accrescere l'attrattività, rigenerare il tessuto urbano e sostenere la competitività delle imprese commerciali, anche attraverso interventi integrati per lo sviluppo dell'ambiente urbano di riferimento".

L'istituzione del Distretto Urbano del Commercio di Borgaro Torinese, sulla base della progettualità approvata con D.G.C. n. 97 del 21.11.2024, vede coinvolto quale partner di primo livello l'ASCOM Confcommercio Torino e Provincia, a cui si affiancano la C.C.I.A.A. di Torino nonché soggetti operanti a livello locale (Pro Loco, Associazione Commercianti di Borgaro, Agenzia di Sviluppo Sinapsi, ecc.).

La Regione Piemonte ha positivamente valutato l'istanza presentata da questo Ente, finanziando l'istituzione del nuovo Distretto con un contributo di € 52.000,00 a cui si aggiunge il cofinanziamento del Comune di Borgaro Torinese, pari € 13.000,00.

Nel 2025 si dovrà dar corso alle attività per l'attivazione del Distretto indicate in sede di candidatura, come sinteticamente riportate nelle tabelle seguenti, volte in particolar modo alla definizione del Programma Strategico degli Interventi del DUC, indispensabile per l'attuazione delle attività nella successiva fase di sviluppo del Distretto.

Si precisa che le attività di cui trattasi potranno essere soggette a limitate rimodulazioni nell'ambito degli organi a cui è affidata la governance del Distretto (Tavolo di Confronto, Cabina di regia, Manager di Distretto)

Peso attribuito:

**40**

Indicatore di risultato 1 (criterio di misura e valutazione)	Attività propedeutiche all'avvio del distretto del Commercio	Target (alla data di rif.)	Protocollo d'intesa, individuazione Manager di attività di Distretto, accompagnamento 30/04/2025
Indicatore di risultato 2 (criterio di misura e valutazione)	Studio e redazione del Programma Strategico degli interventi per il DUC, comprensivo di analisi diagnostiche	Target (alla data di rif.)	Redazione Programma Strategico 30/09/2025

Livello	1	2	3	0
Score	100%	90%	60%	0
Grading 1	100% azioni entro il 30/04	90% azioni entro il 31/05	75% azioni entro il 31/07	Meno del 75% azioni oltre il 31/10
Grading 2	Entro il 30/09			Oltre il 30/09

Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti

--

Obiettivo qualitativo – Portafoglio Competenze chiave/Comportamenti		
Competenze chiave selezionate (da Dizionario)	PESO	Descrizione dei pattern ottimali attesi
	Base: 100	
1. orientamento al risultato	20	Capacità di orientare il proprio lavoro, il proprio impegno e competenze al raggiungimento degli obiettivi sia individuali che organizzativi assicurando un livello di prestazione coerente alla natura e importanza degli obiettivi stessi anche in presenza di criticità ed incertezza
2. integrità e osservanza delle regole	20	Capacità di garantire nello svolgimento del ruolo e delle responsabilità assegnate la massima integrità e l'osservanza delle normative, delle regole e delle scadenze assicurando un costante impulso e controllo nei confronti dei propri collaboratori anche con riferimento alla normativa anticorruzione, trasparenza ed al codice di comportamento
3. valorizzazione e gestione risorse umane	10 + 5	Capacità di assolvere correttamente alle funzioni, responsabilità e prerogative dirigenziali nella gestione del personale. Capacità di valutare con obiettività e orientamento meritocratico i propri collaboratori.
4. dominio digitale	10	Capacità di utilizzare con dimestichezza e spirito critico le tecnologie dell'informazione per il lavoro e le relative applicazioni gestionali. Sono quindi competenze utili a favorire l'interazione con cittadini con competenze digitali e a sfruttare il potenziale di efficientamento e speditezza che le tecnologie digitali permettono alla gestione dei processi di ciascuna PA, sia nei confronti dei cittadini/stakeholders, che in termini di interoperabilità tra PA.
5. competenze specialistiche tipiche dell'incarico	15	Capacità di applicare e approfondire le conoscenze specialistiche e tecniche necessarie allo svolgimento della propria attività e al raggiungimento degli obiettivi. Capacità di aggiornamento e autoformazione nelle materie relative all'ambito disciplinare di competenza
6. relazioni e integrazione	10	Capacità di creare e mantenere una rete di relazioni professionali efficaci e costruttive dimostrando empatia e capacità di ascolto. Capacità di orientare la propria azione verso il soddisfacimento dei bisogni dell'utenza interna ed esterna. Capacità di integrarsi con le altre strutture, contribuire al lavoro di gruppo e favorire la circolazione delle informazioni
7. risoluzione problemi e innovazione	10	Capacità di proporre soluzioni efficaci e concrete alle problematiche sottoposte con approccio proattivo e analitico. Capacità di introdurre innovazioni nell'organizzazione e nelle procedure della struttura.
TOTALE	100	

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENTI

Periodo di rif.:	2025		
Cognome e Nome	REBESCO Danilo		
Profilo dirigenziale	Tecnico		
Unità Organizzativa di appartenenza	Settore Tecnico		
Firma del valutato			
Firma dell'Organismo di Valutazione			
Firma del Segretario Generale		Data	
Obiettivo 1:			
SEMPLIFICAZIONE ED INCREMENTO DELL'EFFICACIA DELL'ATTIVITÀ MANUTENTIVA DA ESEGUIRE SUL PATRIMONIO COMUNALE ATTRAVERSO LA CONCLUSIONE DEGLI ACCORDI QUADRO			
Descrizione Obiettivo			
Nell'ambito degli accordi quadro raggiunti per la manutenzione dei fabbricati, delle strade e dei manti di copertura, è programmata la conclusione di almeno quattro contratti applicativi			

Peso attribuito:		40
------------------	--	-----------

Indicatore di risultato 1 (criterio di misura e valutazione)	n. contratti applicativi degli accordi quadro (di cui 2 entro il 30/09 e la rimanenza entro il 31.12)	Target (alla data di rif.)	4 contratti al 31/12
--	---	-------------------------------	----------------------

Livello	1	2	3	0
Score	100%	90%	60%	0
Grading 1	4	3	2	Meno di 2

Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti

Obiettivo 2:
RENDICONTAZIONE OPERE INCLUSE NEL PNRR/PNC

Descrizione Obiettivo

Nel 2025 prosegue l'attività dei progetti finanziati con i fondi PNRR, afferenti alle opere pubbliche. Per garantire le attività di verifica inerenti le procedure di gara, l'efficace attuazione della spesa, la rendicontazione finale ed in generale il rispetto degli obblighi assunti é necessario mettere in atto attività che abbiano la finalità di presidio e monitoraggio, in particolare per gli obiettivi che prevedono la loro conclusione nell'anno in corso.

Peso attribuito:



60

Indicatore di risultato 1 (criterio di misura e valutazione)	Allestimento della documentazione su file server utile al caricamento su Regis	Target (alla data di rif.)	Entro il 31/12 documentazione completa
--	--	--------------------------------------	--

Livello	1	2	0
Score	100%	66%	0
Grading 1	Raggiungimento target	Raggiungimento 2/3 del target	Mancato raggiungimento target

Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti

Obiettivo qualitativo – Portafoglio Competenze chiave/Comportamenti		
Competenze chiave selezionate (da Dizionario)	PESO	Descrizione dei pattern ottimali attesi
	Base: 100	
1. orientamento al risultato	20	Capacità di orientare il proprio lavoro, il proprio impegno e competenze al raggiungimento degli obiettivi sia individuali che organizzativi assicurando un livello di prestazione coerente alla natura e importanza degli obiettivi stessi anche in presenza di criticità ed incertezza
2. integrità e osservanza delle regole	20	Capacità di garantire nello svolgimento del ruolo e delle responsabilità assegnate la massima integrità e l'osservanza delle normative, delle regole e delle scadenze assicurando un costante impulso e controllo nei confronti dei propri collaboratori anche con riferimento alla normativa anticorruzione, trasparenza ed al codice di comportamento
3. valorizzazione e gestione risorse umane	10 + 5	Capacità di assolvere correttamente alle funzioni, responsabilità e prerogative dirigenziali nella gestione del personale. Capacità di valutare con obiettività e orientamento meritocratico i propri collaboratori.
4. dominio digitale	10	Capacità di utilizzare con dimestichezza e spirito critico le tecnologie dell'informazione per il lavoro e le relative applicazioni gestionali. Sono quindi competenze utili a favorire l'interazione con cittadini con competenze digitali e a sfruttare il potenziale di efficientamento e speditezza che le tecnologie digitali permettono alla gestione dei processi di ciascuna PA, sia nei confronti dei cittadini/stakeholders, che in termini di interoperabilità tra PA.
5. competenze specialistiche tipiche dell'incarico	15	Capacità di applicare e approfondire le conoscenze specialistiche e tecniche necessarie allo svolgimento della propria attività e al raggiungimento degli obiettivi. Capacità di aggiornamento e autoformazione nelle materie relative all'ambito disciplinare di competenza
6. relazioni e integrazione	10	Capacità di creare e mantenere una rete di relazioni professionali efficaci e costruttive dimostrando empatia e capacità di ascolto. Capacità di orientare la propria azione verso il soddisfacimento dei bisogni dell'utenza interna ed esterna. Capacità di integrarsi con le altre strutture, contribuire al lavoro di gruppo e favorire la circolazione delle informazioni
7. risoluzione problemi e innovazione	10	Capacità di proporre soluzioni efficaci e concrete alle problematiche sottoposte con approccio proattivo e analitico. Capacità di introdurre innovazioni nell'organizzazione e nelle procedure della struttura.
TOTALE	100	

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENTI /E.Q.

Periodo di rif.:	2025		
Cognome e Nome	MATTIELLO Roberto		
Profilo E.Q.	Comandante Polizia Locale		
Unità Organizzativa di appartenenza	Settore Polizia Locale		
Firma del valutato			
Firma dell'Organismo di Valutazione			
Firma del Segretario Generale		Data	
Obiettivo 1:			
ATTIVAZIONE SISTEMA VELOX IN VIA SANTA CRISTINA			
Descrizione Obiettivo			
<p>Vista la pericolosità del tratto stradale (nel quale, nel corso dell'ultimo anno, si sono verificati due incidenti mortali), l'amministrazione ha valutato l'installazione di un sistema di rilevazione della velocità.</p> <p>Poiché il tratto interessato è di pertinenza della Città metropolitana di Torino, è stata siglata una apposita convenzione. Nel corso del 2025 è prevista la messa in funzione del sistema</p>			

Peso attribuito:		60
------------------	--	-----------

Indicatore di risultato 1 (criterio di misura e valutazione)	Affidamento ed installazione di n. 2 apparati di rilevamento velocità	Target (alla data di rif.)	n. 2 apparati installati entro il 30/06
Indicatore di risultato 2 (criterio di misura e valutazione)	Rendicontazione periodo sperimentale di rilevazione infranzioni	Target (alla data di rif.)	Entro il 31/07


Livello	1	2	3	0
Score	100%	90%	60%	0
Grading 1	n. 2 entro il 30/06	n. 2 entro il 15/07	n. 2 entro il 31/07	n. 2 oltre il 31/07
Grading 2	Entro il 31/07	Entro il 31/08	Entro il 30/09	Oltre il 30/09

Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti

**Obiettivo 2:
PROGETTO: EDUCAZIONE "BIKE TO WORK"**

Descrizione Obiettivo

L'obiettivo rientra nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale mirate a sensibilizzare la cittadinanza sull'importanza di adottare uno stile di vita sano, al fine di migliorare la salute e il benessere dei bambini, mediante l'incentivazione dell'attività fisica, la mobilità sostenibile e il rispetto per l'ambiente.
 Specificatamente si intende attuare il progetto "Educazione stradale - Educazione Bike to Work", il quale comprende pratiche e conoscenze destinate a sensibilizzare giovani e bambini sull'importanza della sicurezza stradale e del rispetto del Codice della strada.
 L'iniziativa è volta a formare comportamenti responsabili per ridurre gli incidenti e migliorare la convivenza tra i diversi utenti della strada. L'Educazione "Bike to Work" promuove infatti la conoscenza del Codice stradale e l'uso della bicicletta come mezzo di trasporto, contribuendo sia alla salute individuale sia alla riduzione del traffico e dell'inquinamento urbano, coinvolgendo i ragazzi dell'ultimo anno della scuola Primaria.

Peso attribuito:  **40**

Indicatore di risultato (criterio di misura e valutazione)	Incontri con le classi quinte delle scuole Defassi e Grosa	Target (alla data di rif.)	N. 11 incontri entro il 31/05/2025
---	--	-------------------------------	------------------------------------

Livello	1	2	3	0
Score	100%	90%	60%	0
Grading 1	100% incontri programmati Entro il 31/05	90% incontri programmati entro il 31/05	80% incontri programmati entro 08/06	>75% incontri programmati entro i08/06

Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti

Obiettivo qualitativo – Portafoglio Competenze chiave/Comportamenti		
Competenze chiave selezionate (da Dizionario)	PESO	Descrizione dei pattern ottimali attesi
	Base: 100	
1. Impegno e coinvolgimento nei processi lavorativi	20	Svolge un carico di lavoro superiore alla media del restante personale della struttura ed è coinvolto in gran parte dei processi lavorativi. È un punto di riferimento per i colleghi e il dirigente nelle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi e nel miglioramento degli standard di competenza.
2. Integrità e osservanza delle regole	25	Garantisce l'osservanza delle regole in tutte le attività svolte e dimostra interesse all'aggiornamento su norme e regolamentazioni. Ritiene l'osservanza di tutte le norme quale ulteriore fattore professionalizzante e considera il rispetto delle scadenze e dei tempi procedurali non solo un obbligo, ma un elemento di qualità del lavoro e di prevenzione della corruzione.
3. Qualità, accuratezza e precisione	10	Garantisce un costante ed elevato livello di prestazione. Il suo lavoro risulta sempre caratterizzato da attenzione, accuratezza e puntualità. Le modalità di svolgimento delle sue attività sono sempre finalizzate a risultati qualitativamente rilevanti. Dimostra impegno e responsabilità nel migliorare qualitativamente il suo lavoro. Nel caso di errori e imprecisioni, ne fa tesoro e condivide il rimedio al fine di non ripetere l'errore (impara dagli errori).
4. Collaborazione e lavoro di squadra	15	Dimostra capacità di ascolto, immedesimazione, comprensione degli altri e ricerca i punti di contatto tra componenti del gruppo. Fornisce senza indugio e secondi fini la massima collaborazione ad altri soggetti e nei gruppi di lavoro. Promuove la comunicazione interna al gruppo. Sollecita idee ed opinioni utili per assumere decisioni o predisporre piani. Dimostra capacità di mediazione nell'ambito del gruppo ed attitudine a trasmettere e promuovere valori condivisi.
5. Dominio digitale	10	È preparato e applica quando possibile/necessario tutte le ICTs e le relative applicazioni rese disponibili dall'Amministrazione valorizzandone il vantaggio personale e organizzativo. Si rende disponibile ad applicazioni sperimentali di nuove tecnologie/applicazioni stimolando la crescita delle competenze digitali dei propri colleghi e collaboratori, curando altresì l'auto-formazione e l'aggiornamento professionale personale e dei propri collaboratori.
6. organizzazione, autonomia e iniziativa	10	Agisce rapidamente e con determinatezza anche nelle situazioni critiche, assumendosi responsabilità e rischi. Organizza efficacemente la propria attività e realizza la pianificazione a breve, medio e lungo periodo dei compiti assegnati. Ricerca ed applica modalità di lavoro e procedure più efficienti finalizzate al miglioramento continuo.
7. flessibilità e gestione cambiamento	10	Dimostra capacità di considerare ed accettare imprevisti e problemi, avvalendosi come opportunità costruttive. Riesce ad adattarsi favorevolmente alle novità organizzative e si adopera efficacemente per agevolare i colleghi nei percorsi di cambiamento. Propone ed incentiva occasioni di cambiamento e di semplificazione.
TOTALE	100	

Tabella: Obiettivi e Indicatori specifici Performance Organizzativa (anno 2025)

STRUTTURA DIRIGENZIALE APICALE:	AMMINISTRATIVO CONTABILE		
Indicatori	TARGET	livello di misurazione	Peso percentuale (sul totale dello Score)
Dimensione sostenibilità e attività (peso 40% della Performance Organizzativa)			40
AREA di performance economico-finanziaria			
1. Miglioramento tempi medi di pagamento		ENTE	
Formula			
Rispetto dei tempi di liquidazione tecnica	zero (0)		
	Valore Obiettivo (espresso in gg.):		30%
2. Grado di realizzo delle ENTRATE CORRENTI		ENTE	
Formula			
Riscossioni al 31/12/2025 ----- Accertato di competenza al 31/12/2025	>=80%		
	Valore Obiettivo (espresso in %):		10%
Dimensione Processi interni (peso 30% della Performance Organizzativa)			20
AREA di performance dell'organizzazione			
3. Rispetto dei tempi procedurali		STRUTTURA APICALE	
Riduzione dei tempi di prenotazione delle Carte d'Identità	<90 giorni		
	Valore Obiettivo al 31/12 (espresso in %):		20%
Dimensione utente/cliente/collettività (peso 20% della Performance Organizzativa)			20
Area di performance dell'accesso			
4. Infrastruttura ICT, digitalizzazione e dematerializzazione		ENTE	
Gestione fulldigital di n. 2 servizi precedentemente erogati in forma tradizionale A.N.S.C. (Archivio Nazionale Stato Civile) Pago PA settore Tecnico			
	10%		
Grado Gestione servizio	Valore riconosciuto		
Full digital	10%		
80 - 99% digital	8%		
50-79% digital	6%		
meno del 50% digital	zero		
	Valore Obiettivo al 31/12/xx (espresso in %)	algoritmo di calcolo	10%
Area di performance della soddisfazione dei cittadini/utenti			
5. Customer satisfaction		ENTE	
Servizio Mensa Gestione Piscina			
	100%		
Grado di soddisfazione	Valore riconosciuto		
Adeguito (100 - 90)	100%		
Abbastanza adeguato (89 - 70)	90%		
Quasi adeguato (69 - 50)	70%		
Inadeguato (<50)	0		
	Valore Obiettivo al 31/12/xx (espresso in % di Fasi rispettate):		10%

Tabella: Obiettivi e Indicatori specifici Performance Organizzativa (anno 2025)

STRUTTURA DIRIGENZIALE APICALE:	AMMINISTRATIVO CONTABILE		
Indicatori	TARGET	livello di misurazione	Peso percentuale (sul totale dello Score)
Dimensione innovazione e sviluppo (peso 10% della Performance Organizzativa)			10
Area di performance dello sviluppo organizzativo			
6. Formazione		ENTE	
Salute organizzativa in termini di ore di formazione procapite Formula			
	40		
Sommatoria Ore formazione x n° partecipanti (esclusi i corsi sulla sicurezza sul lavoro) ----- n° totale medio annuo di dipendenti			
	Valore Obiettivo al 31/12 (espresso in ore):		10%

STRUTTURE DIRIGENZIALI APICALI	
DIREZIONE GENERALE	
AMMINISTRATIVO CONTABILE	E.Q. Ragioneria – Contabilità – Economato – Inventario – Tributi;
TECNICO	E.Q. Servizi Scolastici Educativi – Assistenza Scolastica – Demografici – Servizi Cimiteriali – Statistica – Elettorale
POLIZIA LOCALE	E.Q. Polizia Locale, Protezione Civile, Pubblica sicurezza, Viabilità;

Tabella: Obiettivi e Indicatori specifici Performance Organizzativa (anno 2025)

STRUTTURA DIRIGENZIALE APICALE:		TECNICO	
Indicatori	TARGET	livello di misurazione	Peso percentuale (sul totale dello Score)
Dimensione sostenibilità e attività (peso 40% della Performance Organizzativa)			40
AREA di performance economico-finanziaria			
1. Miglioramento tempi medi di pagamento		ENTE	
Formula			
Rispetto dei tempi di liquidazione tecnica		zero (0)	
		Valore Obiettivo (espresso in gg.):	30%
2. Grado di realizzo delle ENTRATE CORRENTI		ENTE	
Formula			
Riscossioni al 31/12/2025		>=80%	

Accertato di competenza al 31/12/2025			
		Valore Obiettivo (espresso in %):	10%
Dimensione Processi interni (peso 30% della Performance Organizzativa)			20
AREA di performance dell'organizzazione			
3. Rispetto dei tempi procedurali		STRUTTURA APICALE	
Tempi di accesso agli atti e di rilascio richieste Certificazioni di Destinazione Urbanistica		<15 giorni	
		Valore Obiettivo al 31/12 (espresso in %):	20%
Dimensione utente/cliente/collettività (peso 20% della Performance Organizzativa)			20
Area di performance dell'accesso			
4. Infrastruttura ICT, digitalizzazione e dematerializzazione		ENTE	
Gestione fulldigital di n. 2 servizi precedentemente erogati in forma tradizionale A.N.S.C. (Archivio Nazionale Stato Civile) Pago PA settore Tecnico			
		10%	
Grado Gestione servizio		Valore riconosciuto	
Full digital		10%	
80 - 99% digital		8%	
50-79% digital		6%	
meno del 50% digital		zero	
		Valore Obiettivo al 31/12/xx (espresso in %)	10%
		algoritmo di calcolo	
Area di performance della soddisfazione dei cittadini/utenti			
5. Customer satisfaction		ENTE	
Servizio Mensa Gestione Piscina			
		100%	
Grado di soddisfazione		Valore riconosciuto	
Adeguito (100 - 90)		100%	
Abbastanza adeguato (89 - 70)		90%	
Quasi adeguato (69 - 50)		70%	
Inadeguato (<50)		0	
		Valore Obiettivo al 31/12/xx (espresso in % di Fasi rispettate):	10%

Tabella: Obiettivi e Indicatori specifici Performance Organizzativa (anno 2025)

STRUTTURA DIRIGENZIALE APICALE:		TECNICO	
Indicatori	TARGET	livello di misurazione	Peso percentuale (sul totale dello Score)
Dimensione innovazione e sviluppo (peso 10% della Performance Organizzativa)			10
Area di performance dello sviluppo organizzativo			
6. Formazione		ENTE	
Salute organizzativa in termini di ore di formazione procapite Formula $\frac{\text{Somatoria Ore formazione} \times \text{n}^\circ \text{partecipanti}}{\text{n}^\circ \text{totale medio annuo di dipendenti}}$ (esclusi i corsi sulla sicurezza sul lavoro)	40		
	Valore Obiettivo al 31/12 (espresso in ore):		10%

STRUTTURE DIRIGENZIALI APICALI	
DIREZIONE GENERALE	
AMMINISTRATIVO CONTABILE	E.Q. Ragioneria – Contabilità – Economato – Inventario – Tributi;
TECNICO	E.Q. Servizi Scolastici Educativi – Assistenza Scolastica – Demografici – Servizi Cimiteriali – Statistica – Elettorale
POLIZIA LOCALE	E.Q. Polizia Locale, Protezione Civile, Pubblica sicurezza, Viabilità;

Tabella: Obiettivi e Indicatori specifici Performance Organizzativa (anno 2025)

STRUTTURA DIRIGENZIALE APICALE:		POLIZIA LOCALE	
Indicatori	TARGET	livello di misurazione	Peso percentuale (sul totale dello Score)
Dimensione sostenibilità e attività (peso 40% della Performance Organizzativa)			40
AREA di performance economico-finanziaria			
1. Miglioramento tempi medi di pagamento		ENTE	
<u>Formula</u>	zero (0)		
Rispetto dei tempi di liquidazione tecnica			
	Valore Obiettivo (espresso in gg.):		30%
2. Grado di realizzo delle ENTRATE CORRENTI		ENTE	
<u>Formula</u>	>=80%		
Riscossioni al 31/12/2025 ----- Accertato di competenza al 31/12/2025			
	Valore Obiettivo (espresso in %):		10%
Dimensione Processi interni (peso 30% della Performance Organizzativa)			20
AREA di performance dell'organizzazione			
3. Rispetto dei tempi procedurali		STRUTTURA APICALE	
Rispetto tempi di rilascio autorizzazioni occupazioni suolo pubblico temporanee	entro 3 giorni dall'evento		
	Valore Obiettivo al 31/12 (espresso in %):		20%
Dimensione utente/cliente/collettività (peso 20% della Performance Organizzativa)			20
Area di performance dell'accesso			
4. Infrastruttura ICT, digitalizzazione e dematerializzazione		ENTE	
Gestione fulldigital di n. 2 servizi precedentemente erogati in forma tradizionale A.N.S.C. (Archivio Nazionale Stato Civile) Pago PA settore Tecnico	10%		
Grado Gestione servizio	Valore riconosciuto		
Full digital	10%		
80 - 99% digital	8%		
50-79% digital	6%		
meno del 50% digital	zero		
	Valore Obiettivo al 31/12/xx (espresso in %)	algoritmo di calcolo	10%
Area di performance della soddisfazione dei cittadini/utenti			
5. Customer satisfaction		ENTE	
Servizio Mensa Gestione Piscina	100%		
Grado di soddisfazione	Valore riconosciuto		
Adeguito (100 - 90)	100%		
Abbastanza adeguato (89 - 70)	90%		
Quasi adeguato (69 - 50)	70%		
Inadeguato (<50)	0		
	Valore Obiettivo al 31/12/xx (espresso in % di Fasi rispettate):		10%

Tabella: Obiettivi e Indicatori specifici Performance Organizzativa (anno 2025)

STRUTTURA DIRIGENZIALE APICALE:	POLIZIA LOCALE		
Indicatori	TARGET	livello di misurazione	Peso percentuale (sul totale dello Score)
Dimensione innovazione e sviluppo (peso 10% della Performance Organizzativa)			10
Area di performance dello sviluppo organizzativo			
6. Formazione		ENTE	
Salute organizzativa in termini di ore di formazione procapite Formula			
	40		
Sommatoria Ore formazione x n° partecipanti (esclusi i corsi sulla sicurezza sul lavoro) ----- n° totale medio annuo di dipendenti			
	Valore Obiettivo al 31/12 (espresso in ore):		10%

STRUTTURE DIRIGENZIALI APICALI	
DIREZIONE GENERALE	
AMMINISTRATIVO CONTABILE	E.Q. Ragioneria – Contabilità – Economato – Inventario – Tributi;
TECNICO	E.Q. Servizi Scolastici Educativi – Assistenza Scolastica – Demografici – Servizi Cimiteriali – Statistica – Elettorale
POLIZIA LOCALE	E.Q. Polizia Locale, Protezione Civile, Pubblica sicurezza, Viabilità;