ANNO 2026

OBIETTIVI DI PERFORMANCE CORRELATI ALLA QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI

SERVIZIO SEGRETERIA - AMMINISTRATIVO - RAGIONERIA -DEMOGRAFICO

Nominativo dipendente	Area	Note
Dott.ssa Valeria Sedino	Segretario Comunale	Segretario Comunale
Irene DESIDERO'	Area Istruttori	Responsabile di servizio

Irene DESIDERO'
OBIETTIVI, INDICATORI, TEMPI DI ESECUZIONE, PESO

NUMERO OBIETTIVO	OGGETTO	DESCRIZIONE	TEMPO DI ATTUAZIONE	INDICATORE	PESO
1	Gestione protocollo – Atti amministrativi degli Organi comunali – Albo Pretorio – Sito web "Amministrazione Trasparente"	Ricognizione e registrazione documenti in arrivo e gestione atti amministrativi sulle piattaforme istituzionali e collaborazione con il Segretario comunale per la gestione delle delibere CC e GC	31.12.2026	Svolto/ Non Svolto	20
2	Riduzione Indice dei Tempi medi di pagamento	Riduzione Indice dei Tempi medi di pagamento rispetto al triennio precedente	31.12.2026	Svolto/ Non Svolto	30
3	Ricognizione e digitalizzazione contratti cimiteriali Fase 1	Verifica dei contratti esistenti ed eventuale regolarizzazione. Predisposizione atti per la digitalizzazione	31.12.2026	Svolto/ Non Svolto	50

SERVIZIO UFFICIO TECNICO

Nominativo dipendente	Area	Note
Maura LENTI	Funzionari/ E.Q.	Responsabile di Servizio

Maura LENTI
OBIETTIVI, INDICATORI, TEMPI DI ESECUZIONE, PESO

NUMERO OBIETTIVO	OGGETTO	DESCRIZIONE	TEMPO DI ATTUAZIONE	INDICATORE	PESO
1	Digitalizzazione documenti	Digitalizzazione delle pratiche edilizie Prima Fase	31.12.2026	Svolto/ Non Svolto	100

OBIETTIVO TRASVERSALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE ****					
Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
SEGRETARIO/RPCT		**TUTTI**			
OBJ Strategico DUP		Missione	**01**		
OBJ Operativo DUP		Programma	**02**		
Titolo Obiettivo:	**GESTIONE INTEGRATA DEI RISCHI CORRUTTIVI E RAFFORZAMENTO DEI PRESÌDI DI TRASPARENZA, INTEGRITÀ E ANTICORRUZIONE**				
Descrizione Obiettivo:	Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) – inteso quale atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni/enti ai fini dell'adozione dei propri piani - individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione degli strumenti. La strategia nazionale anticorruzione presentata nel PNA 2025 è riferita al triennio2026-2028 e si articola in 6 linee strategiche, 12 obiettivi, declinati in azioni, tempi, risultati attesi, indicatori e target per anno Con l'intento di innovare nella continuità, il PNA 2025 propone per la prima volta un disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica per l'Italia articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori che diventano a loro volta obiettivi strategici per gli Enti, nella logica della progressiva evoluzione.				
	Tempi di realizzazione	2026	2027	2028	
		X	**x**	**x**	
PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO: TUTTI I DIPENDENTI					

OBIETTIVO TRASVERSALE DI FORMAZIONE

OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE ****					
Apicale	SETTORE/CDR	ALTRI CDR COINVOLTI			
SEGRETARIO/RPCT		**TUTTI**			
OBJ Strategico DUP		Missione	**01**		
OBJ Operativo DUP		Programma	**02**		
Titolo Obiettivo:	**PIANO DI FORMAZIONE 2026**				
Descrizione Obiettivo:	La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Questo riprende quanto introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che definisce che le amministrazioni pubbliche hanno oggi la possibilità di riqualificare e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione. A partire dal 2025, la Direttiva Zangrillo ha introdotto l'obbligo per tutti i dipendenti pubblici italiani di svolgere almeno 40 ore di formazione all'anno, mirate a competenze digitali, ecologiche, soft skill e valori della PA, con la partecipazione collegata alla valutazione della performance individuale e dirigenziale, ma le ore possono essere proporzionate in base alla presenza in servizio. In questo contesto l'Ente si pone l'obiettivo di aggiornare ed attuare per il 2026 il Piano Triennale della Formazione 2025/2027, anche a seguito del monitoraggio degli esiti del primo anno di formazione strutturata.				
Tempi di realizzazione		2026	2027	2028	
		X	**x**	**x**	
PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO: TUTTI I DIPENDENTI					