



UNIONE DEI COMUNI DELLA VALSAVIOIRE

C.F. 90009010175 – P.I. 02148860980

Sede legale: Piazza Roma, 1 – 25051 Cedegolo (Bs)

Sede operativa: Piazza della Repubblica – 25040 Berzo Demo (Bs)

tel. 0364/61100 – fax 0364/622675 – info@unionevalsavioire.bs.it - unione.valsavioire@pec.regione.lombardia.it

PIANO DELLA PERFORMANCE

Documento programmatico triennale 2026/28



PREMESSE

1. Finalità
2. Contenuti
3. Principi generali

INTRODUZIONE

STRUTTURA E CONTENUTI DEL PIANO

1. **Presentazione del Piano**
2. **Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni**
3. **Identità**
 - 3.1. L'amministrazione "in cifre"
4. **Analisi del contesto**
5. **Obiettivi strategici**
6. **Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi**

SCHEDE

- Macroaree – Obiettivi strategici – Azioni
- Macroarea Strategica
- Piano di dettaglio degli obiettivi
- Programma (descrizione programma DUP)
- Obiettivi (azioni, tempistica)
- Indicatori per obiettivo
- Relazione stato attuazione dei programmi e rendiconto della gestione

PREMESSE

L'art.3 del D.Lgs. n.150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n.74/2017, prevede espressamente che le pubbliche amministrazioni debbano adottare, nel rispetto delle disposizioni contenute nel citato Decreto, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa dei dipendenti, secondo criteri strettamente connessi al **soddisfacimento dell'interesse del cittadino, destinatario dei servizi e degli interventi**.

Il successivo art. 4 definisce il c.d. "Ciclo di gestione della performance", individuando nel Piano delle Performance il documento triennale **"di guida e unione"** tra le funzioni di programmazione e gestione.

Il citato art. 4 definisce, al comma 2, il ciclo di gestione della performance articolandolo nelle seguenti fasi:

- a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenuto conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10;*
- b) *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) *monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), con Deliberazione n.112 del 28 ottobre 2010, ha delineato, nel rispetto dell'art. 10. comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, la **struttura e modalità di redazione del Piano della performance**.

Tale provvedimento trova immediata applicazione per i ministeri, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici nazionali e le agenzie fiscali (con esclusione dell'Agenzia del Demanio) oltre a contenere - nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nel Decreto Legislativo n.150 del 2009 - linee guida ed istruzioni operative per regioni, enti locali ed amministrazioni del Servizio sanitario nazionale per la predisposizione del documento programmatico che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Nel Piano della Performance sono riportati, suddivisi per area, i dirigenti responsabili e le posizioni organizzative ai quali sono stati assegnati obiettivi annuali e risorse finanziarie con riferimento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) del triennio di riferimento; quest'ultimo è articolato in:

- obiettivi di mandato (che corrispondono ai Programmi del DUP);
- obiettivi strategici (che corrispondono ai Progetti del DUP);
- obiettivi operativi.

A tutti gli obiettivi sono collegati degli indicatori ed i rispettivi target su cui si baserà successivamente la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

1. Finalità

Il Piano è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del D.Lgs. n.150/2009). Trattasi di un documento programmatico triennale e/o annuale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano è redatto con lo scopo di assicurare:

- la qualità della rappresentazione della performance, dal momento che in esso sono esplicitati il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto, devono caratterizzare gli obiettivi.
- la comprensibilità della rappresentazione della performance: nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione, facendo in modo che tale documento sia redatto in maniera tale da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti. La missione istituzione condiziona l'ente locale nel perseguimento degli obiettivi e degli indicatori che la Legge di volta in volta rende obbligatori o che definiscono la virtuosità dell'ente rispetto alla disciplina relativa al patto interno di stabilità.
- l'attendibilità della rappresentazione della performance che, in fase di pianificazione, è tale laddove si motivino i contenuti dei risultati prospettici del relativo processo, mentre in fase di rendicontazione solo se è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

2. Contenuti

All'interno del Piano della Performance devono essere riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione (*performance strategica ed organizzativa*);
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale (o titolari di incarico di elevata qualificazione E.Q.) ed i relativi indicatori (*performance organizzativa ed individuale*).

In particolare occorre che nel Piano siano presenti i seguenti ulteriori contenuti:

- g) la descrizione della "identità" dell'amministrazione e, cioè, di quegli elementi che consentono di identificare "chi è" (mandato istituzionale e missione) e "che cosa fa" l'amministrazione (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici ed operativi).
- h) l'evidenza delle risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno all'amministrazione. Ad esempio: attraverso l'analisi del contesto esterno si ricavano informazioni importanti sull'evoluzione dei bisogni della collettività e, in generale, sulle attese degli stakeholders, elementi essenziali per la qualità della rappresentazione della performance.
- i) l'evidenza del processo seguito per la realizzazione del Piano e delle azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance.

3. Principi generali

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

- *n. 1: Trasparenza* - L'amministrazione ha l'obbligo di comunicare il processo e i contenuti del Piano in coerenza con la disciplina del D.Lgs. n.150/2009 e gli indirizzi della Commissione.
- *n. 2: Immediata intelligibilità* - Il Piano deve essere di dimensioni contenute e facilmente comprensibile anche agli stakeholder esterni (utenti, fornitori, cittadinanza, associazioni di categoria, ecc.).
- *n. 3: Veridicità e verificabilità* - I contenuti del Piano devono essere costruiti in modo attendibile rispetto alle ipotesi per l'immediato futuro (traducibili in indicatori di risultato atteso) che i dati a disposizione rendono costruibili e per ogni indicatore deve essere indicata la fonte di provenienza dei dati. I dati che alimentano gli indicatori devono essere tracciabili.
- *n. 4: Partecipazione* - È opportuno che il Piano sia definito attraverso una partecipazione attiva del personale dirigente che, a sua volta, deve favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa.
- *n. 5: Coerenza interna ed esterna* - I contenuti del Piano devono essere coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali, finanziarie) disponibili (coerenza interna, economiche ed umane disponibili).
- *n. 6: Orizzonte pluriennale* - L'arco temporale di riferimento del Piano è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento. La struttura del documento deve permettere il confronto negli anni dello stesso con la Relazione sulla performance. Nella definizione del Piano occorre, inoltre, tenere conto di due elementi:
 - il collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilanci-struttura, contenuti e modalità di definizione del piano: la struttura determina l'impostazione, ossia la forma del Piano, e il contenuto definisce che cosa si scrive in ogni sezione del Piano.

Il processo di definizione del Piano segue cinque fasi logiche:

- a) definizione dell'identità dell'organizzazione;
- b) analisi del contesto esterno ed interno;
- c) definizione degli obiettivi strategici e delle strategie;
- d) definizione degli obiettivi operativi;
- e) comunicazione del Piano all'interno e all'esterno.

Il completamento delle cinque fasi logiche consente la redazione e l'adozione del Piano.

- n. 7 - *Orizzonte annuale* - Il regolamento adottato dall'Ente definisce e circoscrive le procedure per la redazione e la successiva gestione del P.E.G. Il Piano Esecutivo di Gestione è definito attraverso una procedura negoziata tra Presidente, Giunta e dipendenti titolari di E.Q., coordinata dal Segretario e con il supporto tecnico dell'OIV. Il P.E.G. viene approvato dalla Giunta, di norma, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.

Gli obiettivi gestionali, collegati a specifiche finalità di Giunta, sono le attività, le azioni e gli interventi individuati con il supporto degli organi tecnici come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere, per ciascuno di essi, una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, il personale e le eventuali risorse finanziarie assegnate. Per le attività innovative, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli atti successivi.

Gli obiettivi:

- danno concretezza al Piano Esecutivo di Gestione, per la sua capacità di essere guida della struttura operativa durante la gestione;
- hanno valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protraggano per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- manifestano il passaggio di consegne fra organi politici ed organi tecnici;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati nel corso dell'anno ed a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.), di qualità, di produttività e di trasparenza e di integrità.

In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari, ancorati ad indicatori;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato: annuale e/o pluriennale;
- e) confrontabili, ove possibile, con le tendenze della produttività dell'Amministrazione, rispetto agli anni precedenti;
- f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti responsabili titolari di E.Q. collegano, individualmente o in gruppo, il personale loro assegnato a ciascun obiettivo e/o assegnano ai propri dipendenti, attraverso specifici Piani di lavoro, ulteriori obiettivi, individuali o di gruppo, indicando il coordinatore ed i livelli di risultato attesi. I piani di lavoro devono contenere i tempi e le fasi previste per il raggiungimento degli obiettivi singolarmente considerati.

I dipendenti responsabili titolari d'incarico di E.Q., nel corso del procedimento precedentemente descritto e nel corso dell'anno possono chiedere di integrare o correggere la programmazione iniziale, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni regolamentari in merito.

INTRODUZIONE

Per l'Unione dei Comuni della Valsavioire, l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n.150 del 2009 ed in particolare l'introduzione del *ciclo della performance* rappresenta un'opportunità per:

- rileggere gli attuali processi e strumenti di programmazione/progettazione in un'ottica unitaria, sviluppando gli obiettivi strategici e gestionali nell'ambito di un medesimo processo/piano;
- rafforzare il percorso, già avviato con il mandato amministrativo (2024-2029), che sta consentendo il miglioramento delle politiche di sviluppo e di promozione del territorio, di riorganizzazione dell'Amministrazione comunale ed una maggiore apertura al dialogo ed alla partecipazione dei cittadini alla vita pubblica.

A tal proposito, l'Amministrazione ha adeguato il proprio regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi secondo quanto definito dalla riforma. In particolare, il regolamento organizzativo affida al Piano della Performance la funzione di rappresentare *“in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'ente, nonché l'esplicitazione degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale dirigente”*.

Il Piano, quindi, è adottato a seguito del Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio di riferimento e del Piano Esecutivo di Gestione per l'anno corrente, nonché dell'assegnazione degli obiettivi per l'anno in corso al personale titolare d'incarico di E.Q..

Un altro importante tassello aggiuntosi al processo di attuazione della riforma è rappresentato dall'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale come previsto dall'art. 7 del Decreto Legislativo n.150/2009, il quale prevede che la scelta del livello di misurazione e valutazione della performance organizzativa venga effettuata, in avvio del ciclo della performance di ciascun esercizio, all'interno del Piano.

Pertanto, nel presente documento viene illustrata l'articolazione della performance organizzativa ed individuale dell'Unione dei Comuni della Valsavioire, per l'annualità corrente.

STRUTTURA E CONTENUTI DEL PIANO

1. Presentazione del Piano

Il presente Piano della Performance costituisce il principale strumento per fornire ai cittadini e alle imprese le informazioni relative ai risultati programmati dall'Ente per lo stesso anno, affinché gli stessi possano valutare la bontà delle scelte effettuate e, successivamente, il grado di conseguimento dei risultati stessi.

Il Piano attinge i suoi contenuti dagli atti di programmazione (*Documento Unico di Programmazione – D.U.P.*) e di pianificazione (*Piano Esecutivo di Gestione– P.E.G.*), in quanto questi rappresentano i documenti formali che danno certezza dei risultati programmati e delle responsabilità di attuazione che ricadono sulle strutture amministrative e sui singoli dirigenti; con il presente Piano della Performance l'Amministrazione risponde all'impegno di assicurare la massima trasparenza sulle attività e sugli obiettivi che ha programmato. È un documento programmatico annuale dove sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i risultati attesi circa le attività dell'Ente, su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati, in coerenza con le risorse assegnate.

Il Piano della Performance nasce dunque dalla volontà di mettere in condizione i cittadini di interagire con l'Amministrazione da protagonisti in modo consapevole, semplice ed efficace, non da spettatori.

L'Amministrazione è consapevole che la parte più rilevante della sfida del rinnovamento della Pubblica Amministrazione si gioca sul piano culturale e tale impegno è sostenibile solo se la cultura del *servizio pubblico* si evolve, portando coloro che vi lavorano a riconoscersi come parte importante nella produzione del benessere della propria comunità. Condizione necessaria per il miglioramento delle performance è che strategie, obiettivi, risorse e comportamenti siano allineati. Occorre pertanto condividere e gestire in modo sinergico valori, obiettivi e processi: da qui la necessità di aprire il confronto coi dipendenti e di coinvolgerli nelle sfide che l'amministrazione si appresta ad affrontare, investendo nelle risorse umane e nella valorizzazione delle competenze e delle attitudini.

All'interno dell'Ente è diffusa, infine, la consapevolezza che la coesione, la crescita e la competitività del territorio passa attraverso la capacità di creare nuove reti territoriali locali, regionali, nazionali e internazionali per dare impulso al cambiamento anche con risorse limitate. La responsabilità per la crescita di un territorio, infatti, può e deve essere condivisa tra più attori, ognuno dei quali, con le proprie competenze e prerogative, può offrire un valido supporto alla realizzazione di un'efficace ed efficiente strategia di sviluppo locale.

Con la presentazione del Piano delle Performance l'Amministrazione conferma l'impegno ad un sempre più ampio coinvolgimento dei diversi portatori d'interesse nell'individuazione dei fabbisogni del territorio, nella scelta delle metodologie e degli strumenti, nell'elaborazione e attuazione delle politiche di sviluppo atte a soddisfarli, creando un sistema di attori orientati verso una visione condivisa di interesse pubblico.

Fase 1: Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.

La fase è esplicata dalla Giunta che approva il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Degli Obiettivi (PDO) ed il Piano della Performance dell'anno dopo l'approvazione del Bilancio di Previsione. La proposta degli obiettivi e degli indicatori da inserire nella Mappa strategica per la performance organizzativa è fatta dal Segretario dell'Ente, in collaborazione con i dipendenti titolari d'incarico di E.Q., in coerenza con gli obiettivi definiti dai DUP approvati.

Fase 2: Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione eventuali interventi correttivi

L'attività è realizzata in occasione della verifica degli equilibri di bilancio.

La verifica è predisposta dal Segretario dell'Ente, in collaborazione con i Responsabili di posizione organizzativa. La verifica intermedia da realizzarsi entro il 31 luglio, serve per valutare gli scostamenti rispetto alle azioni e ai tempi definiti a inizio anno e da essa possono derivare eventuali azioni correttive per garantire il raggiungimento degli obiettivi nei tempi prestabiliti.

Fase 3: Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il documento finale di valutazione è la Relazione sulla performance, alla quale è data ampia accessibilità e diffusione mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

L'organigramma dell'Ente individua nove aree, a loro volta suddivise in servizi, a capo di ognuna delle quali è posto un Responsabile.

L'**Area Amministrativa**, costituita da tre servizi: Servizi Diversi di Amministrazione Generale, Servizio Personale e Servizio Polizia Locale, a capo della quale è posto un unico Responsabile, individuato nella persona del Segretario dell'Ente (ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. d) del D.lgs. 267/2000);

L'**Area Economico – Finanziaria**, costituita dal Servizio Finanziario: a capo del quale è posto un unico Responsabile, titolare incarico di E.Q;

L'**Area Tributi**, costituita dal Servizio Tributi: a capo del quale è posto un unico Responsabile, titolare incarico di E.Q;

L'**Area Lavori Pubblici Unione e Tecnico Manutentivo Unione**: a capo della quale è posto un Responsabile, titolare incarico di E.Q;

L'**Area Lavori Pubblici Berzo Demo**: a capo della quale è posto un Responsabile, titolare incarico di E.Q

L'**Area Lavori Pubblici Cevo**: a capo della quale è posto un Responsabile, titolare incarico di E.Q.

3. Identità

Di seguito si rappresentano, distinti per area professionale secondo quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle Funzioni Locali, la consistenza del personale in servizio:

Lavoratori	Area Funzionari ed elevata qualificazione	Area Istruttori	Area Operatori Esperti	Totale	%
Donne	0	5	0	5	35,71 %
Uomini	2	7	0	9	64,29 %

4. Analisi del contesto

Tenuto conto del riassetto organizzativo del personale, l'Amministrazione redige annualmente il proprio Piano della Performance, composto da obiettivi riconducibili alle principali linee strategiche dall'amministrazione, volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

5. Obiettivi Strategici

Tutti i servizi dell'Unione, dovranno volgere la propria attività al raggiungimento degli obiettivi generali di seguito indicati:

- Rispetto della programmazione: la programmazione generale per l'annualità in corso viene tradotta, con il presente Piano, in singoli obiettivi di gestione, che sono di mantenimento e di sviluppo.
- Efficienza, efficacia, economicità e legalità: è fondamentale che l'attività amministrativa venga svolta coniugando il rispetto dei principi di efficienza, efficacia, economicità e legalità, al fine di una corretta gestione delle risorse pubbliche, avendo come fine il miglioramento della qualità dei servizi offerti.
- Cura della Comunicazione: obiettivo generale è migliorare la comunicazione interna tra i diversi servizi anche attraverso l'uso della posta elettronica, ridurre l'uso della carta e implementare l'uso dei programmi informatici a disposizione dei dipendenti. È obiettivo generale di ogni Servizio curare la comunicazione esterna dei servizi di riferimento, delle eventuali modifiche degli orari ecc. Avviare l'uso autonomo dell'aggiornamento del sito dell'Ente anche in relazione ai nuovi obblighi di trasparenza.
- Intercambiabilità dei ruoli/sostituzione dei colleghi: le modeste dimensioni di questo Ente, unitamente alle limitate risorse di personale, impongono l'esigenza di garantire l'intercambiabilità dei ruoli in modo da garantire l'apertura dei diversi uffici al pubblico nonché una prima informazione agli utenti.
- Competenze professionali: obiettivo generale è anche la crescita delle competenze professionali, attraverso l'aggiornamento professionale e la formazione costante.
- Trasparenza.

6. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Nella seguente sezione si rappresentato, distinti per ogni singolo dipendente, gli obiettivi operativi assegnati per l'anno di riferimento, che saranno, al termine dell'esercizio, oggetto di misurazione e la valutazione in termini di risultato.

Il raggiungimento degli obiettivi specifici da parte dei lavoratori costituisce parametro di valutazione, secondo le modalità da stabilire in sede di contrattazione decentrata, tenendo adeguatamente conto dei tempi di approvazione degli stessi.

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA**DIPENDENTE: MAFFESSOLI MASSIMO*****PIANO DEGLI OBIETTIVI***

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
Redazione dei documenti relativi all'intero ciclo di programmazione e gestione finanziaria dell'esercizio nel rispetto delle scadenze previste dal Tuel e dalla norma ordinaria, senza usufruire delle dedicate proroghe concesse dal ministero.	Segretario dell'Unione	Indicati nella cella del Target	Predisposizione e proposta alla Giunta ed all'Assemblea in tempo utile per l'approvazione del bilancio di previsione entro il 31.12.2026, Salvaguardia degli equilibri entro il 31.07.2026 e approvazione conto consuntivo 2025 entro il 30.04.2026
Redazione dei documenti relativi alla ricognizione periodica delle società partecipate.	Segretario dell'Unione	Indicati nella cella dei Target	Predisposizione e proposta alla Giunta ed al Consiglio in tempo utile per l'approvazione entro il 31.12.2026, e successiva trasmissione, entro 15 giorni, alla banca dati società partecipate e sezione regionale di controllo Corte dei Conti
Misure e strumenti atti a contenere fenomeni di evasione ed elusione in campo tributario e fiscale in collaborazione con Ufficio Economico-Finanziario Unione dei Comuni della Valsaviore	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Emissione accertamenti IMU per almeno il 50% dei valori indicati in bilancio di previsione, Esercizio 2026.
Rispetto dei termini di legge per i pagamenti (30 giorni)	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Adozione di azioni e misure utili e necessarie a garantire il pagamento entro 30 giorni, verificabile attraverso un indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella PCC e attestato dal Revisore dei Conti ≤ 0 .
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Segretario dell'Unione	Entro il 31.12.2026	Come dà indicazioni contenute nel Piano della Formazione

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA**DIPENDENTE: COMINASSI FABIO*****PIANO DEGLI OBIETTIVI***

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
Aggiornamento straordinario delle disposizioni a contesto economico e normativo contenute nei nuovi CCNL del personale del comparto e dei Segretari Comunali	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Effettivo ed integrale ed espletamento delle misure previste per l'adempimento all'attuazione degli istituti contrattuali.
Supporto al Responsabile dell'Area nella costituzione del Fondo Risorse per la Contrattazione Decentrata	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Predisposizione e proposta al Responsabile della documentazione necessaria alla costituzione fondo risorse decentrate e per contrattazione CCDI
Programmazione e definizione delle strategie in materia di gestione del Personale	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Predisposizione quadro aggiornato in materia di ferie e permessi del personale dipendente, con proposta di relativi piani di smaltimento.
Aggiornamento ed implementazione sezione "Amministrazione Trasparente" sezioni di interesse economico, performance, personale, controlli e società	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Relazione al Segretario dell'Ente circa l'avvenuto completamento delle attività, in tempo per le scadenze di monitoraggio pubblicazioni in trasparenza.
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione

AREA AMMINISTRATIVA**DIPENDENTE: BONOMELLI DEBORA*****PIANO DEGLI OBIETTIVI***

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
Aggiornamento ed implementazione sezione “ <i>Amministrazione Trasparente</i> ” del sito internet istituzionale con integrazione degli elementi non pubblicati	Segretario dell’Unione	Tutto l’anno	Garantire la corretta ed integrale implementazione delle sezioni di competenza, con particolare riferimento alle scadenze di Legge in materia di trasparenza.
Supporto al Responsabile dell’Area ed al Segretario in materia di personale, con particolare riferimento alla redazione del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione	Segretario dell’Unione	Entro il 31.12.2026	Predisposizione e proposta del documento al Segretario.
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Segretario dell’Unione	Entro il 31.12.2026	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione
Disciplina per la nomina ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione.	Segretario dell’Unione	Entro il 31.12.2026	Predisposizione e proposta al Segretario della documentazione necessaria.

AREA AMMINISTRATIVA**DIPENDENTE: GAIONI PAOLA*****PIANO DEGLI OBIETTIVI***

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
Aggiornamento ed implementazione sezione “ <i>Amministrazione Trasparente</i> ” del sito internet istituzionale con integrazione degli elementi non pubblicati	Segretario dell’Unione	Tutto l’anno	Garantire la corretta ed integrale implementazione delle sezioni di competenza, con particolare riferimento alle scadenze di Legge in materia di trasparenza.
Collaborazione nella redazione del “Piano Integrato di Attività ed Organizzazione”, anche sulla scorta del PNA 2026 di ANAC.	Segretario dell’Unione	Entro il 31.12.2026	Supporto nella conduzione di nuova mappatura e misurazione dei rischi per la successiva introduzione nella sezione del PIAO.
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Segretario dell’Unione	Entro il 31.12.2026	Come dà indicazioni contenute nel Piano della Formazione
Supporto al Responsabile del Servizio di Polizia Locale nell’ambito dei bandi per l’assegnazione di cofinanziamenti a favore dei Comuni in forma singola o associata per le funzioni di Polizia Locale.	Segretario dell’Unione	Entro il 30.09.2026	Rendicontazione del progetto entro il 30.09.2026
Aggiornamento Manuale di Gestione Documentale e piano della Sicurezza Informatica dell’Ente.	Segretario dell’Unione	Entro il 31.12.2026	Redazione della documentazione da presentare al Responsabile dell’Area.

POLIZIA LOCALE

DIPENDENTE: RAFFAINI LORENA

PIANO DEGLI OBIETTIVI

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
COORDINAMENTO: Attuazione di misure e politiche per il coordinamento delle attività coordinate tra tutti gli agenti di Polizia Locale del Servizio, con particolare riferimento ai temi della Viabilità e sicurezza.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
VIABILITÀ: Implementazione delle metodiche ed apparecchiature idonee all'accertamento e irrogazione sanzioni per infrazioni al C.d.s finalizzate al controllo revisioni periodiche, coperture assicurative e controllo elettronico della velocità	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
SICUREZZA: Implementazione ed efficientamento del sistema integrato di videosorveglianza attivo sul territorio dell'Unione, di concerto con le altre Forze dell'Ordine.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
Aggiornamento formazione professionale del personale del Servizio di Polizia Locale, mediante organizzazione e partecipazione ad un ciclo di lezioni regolamentari di tiro a segno presso i poligoni della zona.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
VASP: Attività di attuazione e vigilanza sul rispetto del Regolamento per il transito sulla viabilità agro – silvo – pastorale (V.a.s.p.), con erogazione e controllo dei permessi rilasciati.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
DISPONIBILITÀ: Garantire la propria presenza, anche mediante rientro in servizio fuori dall'ordinario orario di lavoro, con istituzione di presidi e controlli appiedati delle zone interessate da eventi, manifestazioni e emergenze sul territorio dell'Unione dei Comuni della Valsaviore e/o dei singoli Comuni membri.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione

POLIZIA LOCALE

DIPENDENTE: TROVADINI GIANCARLO

PIANO DEGLI OBIETTIVI

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
VIABILITÀ: Implementazione delle metodiche ed apparecchiature idonee all'accertamento e irrogazione sanzioni per infrazioni al C.d.s finalizzate al controllo revisioni periodiche, coperture assicurative e controllo elettronico della velocità	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
SICUREZZA: Implementazione ed efficientamento del sistema integrato di videosorveglianza attivo sul territorio dell'Unione, di concerto con le altre Forze dell'Ordine.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
TERRITORIO: Provvedere ad una puntuale attività di programmazione e monitoraggio sulla realizzazione degli interventi di manutenzione della segnaletica stradale verticale e/o orizzontale	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
Aggiornamento formazione professionale del personale del Servizio di Polizia Locale, mediante organizzazione e partecipazione ad un ciclo di lezioni regolamentari di tiro a segno presso i poligoni della zona.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
VASP: Attività di attuazione e vigilanza sul rispetto del Regolamento per il transito sulla viabilità agro – silvo – pastorale (V.a.s.p.), con erogazione e controllo dei permessi rilasciati.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
DISPONIBILITÀ: Garantire la propria presenza, anche mediante rientro in servizio fuori dall'ordinario orario di lavoro, con istituzione di presidi e controlli appiedati delle zone interessate da eventi, manifestazioni e emergenze sul territorio dell'Unione dei Comuni della Valsaviore e/o dei singoli Comuni membri.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione

POLIZIA LOCALE

DIPENDENTE: MATTI SERGIO ALFREDO

PIANO DEGLI OBIETTIVI

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
VIABILITÀ: Implementazione delle metodiche ed apparecchiature idonee all'accertamento e irrogazione sanzioni per infrazioni al C.d.s finalizzate al controllo revisioni periodiche, coperture assicurative e controllo elettronico della velocità	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
SICUREZZA: Implementazione ed efficientamento del sistema integrato di videosorveglianza attivo sul territorio dell'Unione, di concerto con le altre Forze dell'Ordine.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
Aggiornamento formazione professionale del personale del Servizio di Polizia Locale, mediante organizzazione e partecipazione ad un ciclo di lezioni regolamentari di tiro a segno presso i poligoni della zona.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
VASP: Attività di attuazione e vigilanza sul rispetto del Regolamento per il transito sulla viabilità agro – silvo – pastorale (V.a.s.p.), con erogazione e controllo dei permessi rilasciati.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
DISPONIBILITÀ: Garantire la propria presenza, anche mediante rientro in servizio fuori dall'ordinario orario di lavoro, con istituzione di presidi e controlli appiedati delle zone interessate da eventi, manifestazioni e emergenze sul territorio dell'Unione dei Comuni della Valsaviore e/o dei singoli Comuni membri.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione

POLIZIA LOCALE

DIPENDENTE: PIETROBONI DAVIDE

PIANO DEGLI OBIETTIVI

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
VIABILITÀ: Implementazione delle metodiche ed apparecchiature idonee all'accertamento e irrogazione sanzioni per infrazioni al C.d.s finalizzate al controllo revisioni periodiche, coperture assicurative e controllo elettronico della velocità	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
SICUREZZA: Implementazione ed efficientamento del sistema integrato di videosorveglianza attivo sul territorio dell'Unione, di concerto con le altre Forze dell'Ordine.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
Aggiornamento formazione professionale del personale del Servizio di Polizia Locale, mediante organizzazione e partecipazione ad un ciclo di lezioni regolamentari di tiro a segno presso i poligoni della zona.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
VASP: Attività di attuazione e vigilanza sul rispetto del Regolamento per il transito sulla viabilità agro – silvo – pastorale (V.a.s.p.), con erogazione e controllo dei permessi rilasciati.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
DISPONIBILITÀ: Garantire la propria presenza, anche mediante rientro in servizio fuori dall'ordinario orario di lavoro, con istituzione di presidi e controlli appiedati delle zone interessate da eventi, manifestazioni e emergenze sul territorio dell'Unione dei Comuni della Valsaviore e/o dei singoli Comuni membri.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione

POLIZIA LOCALE

DIPENDENTE: BONOMELLI GIOVANNI

PIANO DEGLI OBIETTIVI

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
VIABILITÀ: Implementazione delle metodiche ed apparecchiature idonee all'accertamento e irrogazione sanzioni per infrazioni al C.d.s finalizzate al controllo revisioni periodiche, coperture assicurative e controllo elettronico della velocità	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
SICUREZZA: Implementazione ed efficientamento del sistema integrato di videosorveglianza attivo sul territorio dell'Unione, di concerto con le altre Forze dell'Ordine.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
Aggiornamento formazione professionale del personale del Servizio di Polizia Locale, mediante organizzazione e partecipazione ad un ciclo di lezioni regolamentari di tiro a segno presso i poligoni della zona.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
VASP: Attività di attuazione e vigilanza sul rispetto del Regolamento per il transito sulla viabilità agro – silvo – pastorale (V.a.s.p.), con erogazione e controllo dei permessi rilasciati.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
DISPONIBILITÀ: Garantire la propria presenza, anche mediante rientro in servizio fuori dall'ordinario orario di lavoro, con istituzione di presidi e controlli appiedati delle zone interessate da eventi, manifestazioni e emergenze sul territorio dell'Unione dei Comuni della Valsaviore e/o dei singoli Comuni membri.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva realizzazione delle attività assegnate, con assenza di criticità e/o insorgenza di elementi di problematicità.
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione

AREA TRIBUTI**DIPENDENTE: MAFFESSOLI MASSIMO*****PIANO DEGLI OBIETTIVI***

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
Misure e strumenti atti a contenere fenomeni di evasione ed elusione in campo tributario e fiscale in collaborazione con Ufficio Economico-Finanziario Unione dei Comuni della Valsaviore	Segretario dell'Unione	Entro il 31.12.2026	Emissione atti di accertamenti IMU per almeno il 50% dei valori indicati in bilancio di previsione per l'esercizio 2026, entro il 31.12.2026.
Migliorare l'affidabilità delle banche dati IMU e TARI attraverso attività di verifica incrociata con anagrafe comunale e catasto.	Segretario dell'Unione	Entro il 31.12.2026	Verifica di almeno il 30% delle posizioni potenzialmente incongruenti.
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Segretario dell'Unione	Entro il 31.12.2026	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione

AREA TRIBUTI**DIPENDENTE: BAZZANA SILVIO*****PIANO DEGLI OBIETTIVI***

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
Emissione degli avvisi di accertamento, registrazione pagamenti e trasmissione solleciti previsti dalla normativa nell'ambito della gestione associata del Servizio Tributi dell'Unione.	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Effettiva emissione di almeno n.50 avvisi di accertamento entro il 31.12.2026.
TRIBUTI: Aggiornamento straordinario ed implementazione banca dati nell'ambito della gestione associata del Servizio Tributi dell'Unione.	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Effettiva attuazione e implementazione dei dati all'interno del Data Base dell'Ente.
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione

AREA TRIBUTI**DIPENDENTE: PAROLARI JESSICA*****PIANO DEGLI OBIETTIVI***

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
Emissione degli avvisi di accertamento, registrazione pagamenti e trasmissione solleciti previsti dalla normativa nell'ambito della gestione associata del Servizio Tributi dell'Unione.	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Effettiva emissione di almeno n.50 avvisi di accertamento entro il 31.12.2026.
TRIBUTI: Aggiornamento straordinario ed implementazione banca dati nell'ambito della gestione associata del Servizio Tributi dell'Unione.	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Effettiva attuazione e implementazione dei dati all'interno del Data Base dell'Ente.
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione

AREA TRIBUTI**DIPENDENTE: COMINASSI IVANA*****PIANO DEGLI OBIETTIVI***

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
Emissione degli avvisi di accertamento, registrazione pagamenti e trasmissione solleciti previsti dalla normativa nell'ambito della gestione associata del Servizio Tributi dell'Unione.	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Effettiva emissione di almeno n.50 avvisi di accertamento entro il 31.12.2026.
TRIBUTI: Aggiornamento straordinario ed implementazione banca dati nell'ambito della gestione associata del Servizio Tributi dell'Unione.	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Effettiva attuazione e implementazione dei dati all'interno del Data Base dell'Ente.
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Maffessoli Massimo	Entro il 31.12.2026	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione

AREA LAVORI PUBBLICI UNIONE E TECNICO MANUTENTIVO UNIONE**DIPENDENTE: ANGELO VENTURINI****PIANO DEGLI OBIETTIVI**

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
Redazione dei documenti all'intero del ciclo di Programma Triennale delle opere, degli acquisti e forniture di competenza dell'Area di competenza nel rispetto delle scadenze previste dal Tuel e dalla norma ordinaria, senza usufruire delle dedicate proroghe concesse dal ministero	Segretario dell'Unione	Entro il 30.06.2026	Predisposizione proposte in tempo utile per l'approvazione da parte degli Organi di competenza.
FCC: Coordinamento iter di presentazione ed attuazione opere finanziate dai Fondi per i Comuni Confinanti con le Province Autonome di Trento e Bolzano.	Segretario dell'Unione	Entro il 30.06.2026	Effettiva e concreta realizzazione di tutte le attività richieste per l'adempimento all'obiettivo.
Assunzione ed espletamento delle funzioni di RUP per tutte le opere programmate dall'Ente nel corso dell'anno nell'ambito dell'Area di competenza.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva assunzione ed espletamento del ruolo nell'ambito delle opere programmate.
Coordinamento iter di attuazione opere pubbliche ed interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria per conto dell'Unione dei Comuni della Valsaviore.	Segretario dell'Unione	Entro il 30.06.2026	Effettiva e concreta realizzazione di tutte le attività richieste per l'adempimento all'obiettivo.
Rispetto dei termini di legge per i pagamenti (30 giorni)	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Adozione di azioni e misure utili e necessarie a garantire il pagamento entro 30 giorni, verificabile attraverso un indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella PCC e attestato dal Revisore dei Conti ≤ 0 .
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Segretario dell'Unione	Entro il 30.06.2026	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione

AREA LAVORI PUBBLICI CEVO**DIPENDENTE: ANGELO VENTURINI*****PIANO DEGLI OBIETTIVI***

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
Redazione dei documenti all'intero del ciclo di Programma Triennale delle opere, degli acquisti e forniture di competenza dell'Area di competenza nel rispetto delle scadenze previste dal Tuel e dalla norma ordinaria, senza usufruire delle dedicate proroghe concesse dal ministero	Segretario dell'Unione	Entro il 30.06.2026	Predisposizione proposte in tempo utile per l'approvazione da parte degli Organi di competenza.
FCC: Coordinamento iter di presentazione ed attuazione opere finanziate dai Fondi per i Comuni Confinanti con le Province Autonome di Trento e Bolzano.	Segretario dell'Unione	Entro il 30.06.2026	Effettiva e concreta realizzazione di tutte le attività richieste per l'adempimento all'obiettivo.
Assunzione ed espletamento delle funzioni di RUP per tutte le opere programmate dall'Ente nel corso dell'anno nell'ambito dell'Area di competenza.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva assunzione ed espletamento del ruolo nell'ambito delle opere programmate.
Rispetto dei termini di legge per i pagamenti (30 giorni)	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Adozione di azioni e misure utili e necessarie a garantire il pagamento entro 30 giorni, verificabile attraverso un indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella PCC e attestato dal Revisore dei Conti ≤ 0 .
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Segretario dell'Unione	Entro il 30.06.2026	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione

AREA LAVORI PUBBLICI BERZO DEMO**DIPENDENTE: SIMONE RIVETTA*****PIANO DEGLI OBIETTIVI***

Denominazione	Responsabile	Termini	Target
Coordinamento iter di attuazione opere per conto del Comune di Berzo Demo.	Segretario dell'Unione	Entro il 31.12.2026	Effettiva e concreta realizzazione di tutte le attività richieste per l'adempimento all'obiettivo.
Redazione dei documenti all'intero del ciclo di Programma Triennale delle opere, degli acquisti e forniture di competenza dell'Area Tecnica nel rispetto delle scadenze previste dal Tuel e dalla norma ordinaria, senza usufruire delle dedicate proroghe concesse dal ministero	Segretario dell'Unione	Entro il 31.12.2026	Predisposizione proposte in tempo utile per l'approvazione da parte degli Organi di competenza.
Assunzione ed espletamento delle funzioni di RUP per tutte le opere programmate dall'Ente nel corso dell'anno nell'ambito dell'Area di competenza.	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Effettiva assunzione ed espletamento del ruolo nell'ambito delle opere programmate.
Rispetto dei termini di legge per i pagamenti (30 giorni)	Segretario dell'Unione	Tutto l'anno	Adozione di azioni e misure utili e necessarie a garantire il pagamento entro 30 giorni, verificabile attraverso un indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti come calcolato nella PCC e attestato dal Revisore dei Conti ≤ 0 .
Partecipazione a corsi di formazione professionale, aggiornamento ed approfondimento.	Segretario dell'Unione	Entro il 31.12.2026	Come da indicazioni contenute nel Piano della Formazione