

Allegato 1 del PIAO

Piano della Performance

P D O 2026

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Tecnico
Responsabile	GIOVANNI TORLASCHI
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Formazione personale assegnato al proprio servizio
	Il Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, ha adottato la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano in data 14.01.2025. Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono il mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione oltre che uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi offerti alla città. Nella tavola 1 della direttiva citata, si sottolinea che le amministrazioni pubbliche assegnano a ciascun dirigente/responsabile P.O., quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutte
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Formazione obbligatoria, non inferiore a 40 ORE, pari ad una settimana di formazione per anno, del personale del proprio servizio operante presso gli uffici comunali
	efficienza(3)	Numero di ore di formazione pro-capite annue attinenti ad esempio alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, integrità ed etica pubblica, all'inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, ma anche alla gestione della privacy e, per estensione, alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Criteri per la valutazione finale	Attività formativa del responsabile del servizio e del proprio personale pianificata ed erogata (40 ore di formazione ciascuno nell'arco dell'anno), il progetto si considererà conseguito (100%);
	Attività di formazione pianificata ed erogata per almeno il 75%, l'obiettivo sarà valutato al 75%
	Ore di formazione pari o inferiori a n.20 ore annue cadauno, l'obiettivo verrà considerato non conseguito (0%)

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
		1	2	3	4	5

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- 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;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Tecnico
Responsabile	GIOVANNI TORLASCHI
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza
	<p>I Titolari di PO sono i referenti del RPCT per la prevenzione, negli ambiti di rispettiva competenza. In tale ruolo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgono attività informativa nei confronti del RPCT ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della Legge n. 190/2012, al fine di individuare le attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione (cd. mappatura dei rischi); - propongono le misure di prevenzione; - vigilano sull'applicazione del Codice di Comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari; - adottano le misure gestionali e organizzative intese all'attuazione del PTPCT nell'ambito della sfera di competenza; - provvedono al monitoraggio dell'attuazione del PTPCT svolte negli uffici di competenza. <p>Nella sezione della trasparenza del Ptcp sono stati indicati i nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali servizi tenuti alla individuazione alla elaborazione e pubblicazione dei dati.</p>

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutte
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Conseguire le finalità previste dalla normativa anticorruzione e in particolare dal PNA vigente, nonché l'aggiornamento delle informazioni per ciascun obbligo di pubblicazione secondo la griglia definita dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. Completezza obblighi di pubblicazione
	efficienza(3)	numero di pubblicazioni inserite/aggiornate dall'area amministrazione trasparente e/o attuazione misure prevenzione

Criteri per la valutazione finale	Risultato raggiunto al 100%: scheda di monitoraggio riporta la completezza degli obblighi di pubblicazione
	Risultato raggiunto al 90% se: in caso di adempimenti parziali (da 66 a 99)
	Risultato considerato non raggiunto se: mancata redazione e pubblicazione del Piano aggiornato con la nuova tabella della trasparenza

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
	1	2	3	4	5	

<p>(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."</p>
<p>(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p>
<p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p>

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
--------	---

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Servizio	Tecnico
Responsabile	GIOVANNI TORLASCHI
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Programmazione degli interventi previsti dal piano delle opere pubbliche, delle forniture e dei servizi e i relativi aggiornamenti annuali. Collaborazione con l'ufficio finanziario per accesso contributi nazionali regionali secondo gli indirizzi della giunta e con particolare riferimento alle opere finanziate con fondi PNRR
	Programmazione, aggiornamento e monitoraggio degli interventi previsti nel Piano delle Opere Pubbliche e nel Programma di forniture e servizi, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e gli indirizzi della Giunta. Collaborazione con l'Ufficio Finanziario per la corretta allocazione delle risorse e per l'accesso a contributi nazionali e regionali, con particolare riferimento agli interventi finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), assicurando il rispetto delle tempistiche e degli obblighi

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutte
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	garantire la corretta e tempestiva presentazione delle istanze di contributo, la realizzazione degli interventi e la corretta rendicontazione degli stessi nel rispetto del cronoprogramma previsto
	efficienza(3)	esito favorevole degli interventi finanziati dalle misure di aiuto cui l'amministrazione decide di partecipare

Criteri per la valutazione finale	Da 0.81 a 1.00: buon adempimento degli interventi cui l'amministrazione decide di partecipare (81%-100%).
	Da 0.51 a 0.80: discreto adempimento degli interventi cui l'amministrazione decide di partecipare (51%-80%);
	Da 0.31 a 0.50: sufficiente adempimento degli interventi cui l'amministrazione decide di partecipare (31% - 50%);
	Da 0 a 0.30: insufficiente adempimento degli interventi cui l'amministrazione decide di partecipare (0 - 30%);

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso				x
	1	2	3	4	5

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità".

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Tecnico
Responsabile	GIOVANNI TORLASCHI
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Vigilanza sul rispetto della disciplina urbanistica ed edilizia
	Attività di vigilanza e controllo sul rispetto della disciplina urbanistica ed edilizia vigente, attraverso l'accertamento di eventuali abusi, l'adozione dei provvedimenti conseguenti e il monitoraggio delle procedure sanzionatorie, al fine di garantire la corretta gestione del territorio e la tutela dell'interesse pubblico.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	Demografico Vigilanza, Tributi, Finanziario
Risorse umane coinvolte	Stillio, Moggi Guarnone
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	rispetto della disciplina urbanistica ed edilizia
	efficienza(3)	esecuzione controlli e verifiche sul rispetto della normativa, gestione pratiche presentate

Criteri per la valutazione finale	Da 0.81 a 1.00: buon adempimento controllo/gestione delle posizioni interessate (81%-100%);
	Da 0.51 a 0.80: discreto adempimento controllo/gestione delle posizioni interessate (51%-80%);
	Da 0.31 a 0.50: sufficiente adempimento controllo/gestione delle posizioni interessate (31% - 50%);
	Da 0 a 0.30: insufficiente adempimento controllo/gestione delle posizioni interessate (0 - 30%);

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
		1	2	3	4	5

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- referibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Finanziario
Responsabile	ILARIA STILLIO
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Formazione personale assegnato al proprio servizio
	Il Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, ha adottato la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano in data 14.01.2025. Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono il mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione oltre che uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi offerti alla città. Nella tavola 1 della direttiva citata, si sottolinea che le amministrazioni pubbliche assegnano a ciascun dirigente/responsabile P.O., quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutte
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Formazione obbligatoria, non inferiore a 40 ORE, pari ad una settimana di formazione per anno, del personale del proprio servizio operante presso gli uffici comunali
	efficienza(3)	Numero di ore di formazione pro-capite annue attinenti ad esempio alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, integrità ed etica pubblica, all'inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, ma anche alla gestione della privacy e, per estensione, alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Criteri per la valutazione finale	Attività formativa del responsabile del servizio e del proprio personale pianificata ed erogata (40 ore di formazione ciascuno nell'arco dell'anno), il progetto si considererà conseguito (100%);
	Attività di formazione pianificata ed erogata per almeno il 75%, l'obiettivo sarà valutato al 75%
	Ore di formazione pari o inferiori a n.20 ore annue cadauno, l'obiettivo verrà considerato non conseguito (0%)

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso				x
	1	2	3	4	5

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Finanziario
Responsabile	ILARIA STILLIO
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza
	<p>I Titolari di PO sono i referenti del RPCT per la prevenzione, negli ambiti di rispettiva competenza. In tale ruolo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgono attività informativa nei confronti del RPCT ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della Legge n. 190/2012, al fine di individuare le attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione (cd. mappatura dei rischi); - propongono le misure di prevenzione; - vigilano sull'applicazione del Codice di Comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari; - adottano le misure gestionali e organizzative intese all'attuazione del PTPCT nell'ambito della sfera di competenza; - provvedono al monitoraggio dell'attuazione del PTPCT svolte negli uffici di competenza. <p>Nella sezione della trasparenza del Ptcp sono stati indicati i nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali servizi tenuti alla individuazione alla elaborazione e pubblicazione dei dati.</p>

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutte
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Conseguire le finalità previste dalla normativa anticorruzione e in particolare dal PNA vigente, nonché l'aggiornamento delle informazioni per ciascun obbligo di pubblicazione secondo la griglia definita dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. Completezza obblighi di pubblicazione
	efficienza(3)	numero di pubblicazioni inserite/aggiornate dall'area amministrazione trasparente e/o attuazione misure prevenzione

Criteri per la valutazione finale	Risultato raggiunto al 100%: scheda di monitoraggio riporta la completezza degli obblighi di pubblicazione
	Risultato raggiunto al 90% se: in caso di adempimenti parziali (da 66 a 99)
	Risultato considerato non raggiunto se: mancata redazione e pubblicazione del Piano aggiornato con la nuova tabella della trasparenza

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
	1	2	3	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- 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;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Finanziario
Responsabile	ILARIA STILLIO
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Mantenimento equilibri e miglioramento dei tempi di pagamento
	Assicurare il costante mantenimento degli equilibri di bilancio attraverso il monitoraggio periodico della gestione finanziaria, dei flussi di cassa e dell'andamento delle entrate e delle spese, con predisposizione di report informativi alla Giunta e proposta tempestiva di eventuali misure correttive. Parallelamente, migliorare la tempestività dei pagamenti ai fornitori mediante l'ottimizzazione delle procedure di liquidazione e pagamento, il coordinamento con i responsabili dei servizi e il costante controllo dell'indicatore di tempestività, al fine di garantire solidità finanziaria, corretta gestione della liquidità e rispetto della normativa vigente.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutti
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Monitoraggio andamento della gestione
	efficienza(3)	Miglioramento tempi di pagamento

Criteri per la valutazione finale	
	Monitoraggio trimestrale (entro la prima decade del trimestre successivo) da riferire alla Giunta Comunale: obiettivo raggiunto al 100%
	Solo monitoraggio in sede di assestamento generale di bilancio: obiettivo raggiunto all'80%

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
	1	2	3	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

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;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;

b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Finanziario
Responsabile	ILARIA STILLIO
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Collaborazione UT per accesso contributi economici secondo gli indirizzi della giunta
	Collaborazione con l'Ufficio Tecnico per l'accesso a contributi e finanziamenti nazionali e regionali, in attuazione degli indirizzi della Giunta, mediante supporto nella verifica della sostenibilità finanziaria degli interventi, nella corretta imputazione contabile delle risorse e nella gestione degli adempimenti connessi alla rendicontazione, con particolare attenzione alle opportunità connesse al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutti
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Verifica della sostenibilità finanziaria degli interventi, nella corretta imputazione contabile delle risorse.
	efficienza(3)	Accesso a contributi e finanziamenti nazionali e regionali

Criteri per la valutazione finale	Relazione in merito alle attività implementate: eseguito/non eseguito
	Da 0.51 a 0.80: discreto controllo/gestione degli adempimenti (51%-80%);
	Da 0.31 a 0.50: sufficiente controllo/gestione degli adempimenti (31% - 50%);
	Da 0 a 0.30: insufficiente controllo/gestione degli adempimenti (0 - 30%);

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
	1	2	3	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- 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;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Organizzazione e Personale
Responsabile	SECRETARIO
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Formazione personale assegnato al proprio servizio
	Il Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, ha adottato la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano in data 14.01.2025. Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono il mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione oltre che uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi offerti alla città. Nella tavola 1 della direttiva citata, si sottolinea che le amministrazioni pubbliche assegnano a ciascun dirigente/responsabile P.O., quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutte
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Formazione obbligatoria, non inferiore a 40 ORE, pari ad una settimana di formazione per anno, del personale del proprio servizio operante presso gli uffici comunali
	efficienza(3)	Numero di ore di formazione pro-capite annue attinenti ad esempio alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, integrità ed etica pubblica, all'inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, ma anche alla gestione della privacy e, per estensione, alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Criteri per la valutazione finale	Attività formativa del responsabile del servizio e del proprio personale pianificata ed erogata (40 ore di formazione ciascuno nell'arco dell'anno), il progetto si considererà conseguito (100%);
	Attività di formazione pianificata ed erogata per almeno il 75%, l'obiettivo sarà valutato al 75%
	Ore di formazione pari o inferiori a n.20 ore annue cadauno, l'obiettivo verrà considerato non conseguito (0%)

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
		1	2	3	4	5

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
--------	---

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Servizio	Organizzazione e personale
Responsabile	SEGRETARIO
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza
	<p>I Titolari di PO sono i referenti del RPCT per la prevenzione, negli ambiti di rispettiva competenza. In tale ruolo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgono attività informativa nei confronti del RPCT ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della Legge n. 190/2012, al fine di individuare le attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione (cd. mappatura dei rischi); - propongono le misure di prevenzione; - vigilano sull'applicazione del Codice di Comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari; - adottano le misure gestionali e organizzative intese all'attuazione del PTPCT nell'ambito della sfera di competenza; - provvedono al monitoraggio dell'attuazione del PTPCT svolte negli uffici di competenza. <p>Nella sezione della trasparenza del Ptcp sono stati indicati i nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali servizi tenuti alla individuazione alla elaborazione e pubblicazione dei dati.</p>

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutte
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Conseguire le finalità previste dalla normativa anticorruzione e in particolare dal PNA vigente, nonché l'aggiornamento delle informazioni per ciascun obbligo di pubblicazione secondo la griglia definita dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. Completezza obblighi di pubblicazione
	efficienza(3)	numero di pubblicazioni inserite/aggiornate dall'area amministrazione trasparente e/o attuazione misure prevenzione

Criteri per la valutazione finale	Risultato raggiunto al 100%: scheda di monitoraggio riporta la completezza degli obblighi di pubblicazione
	Risultato raggiunto al 90% se: in caso di adempimenti parziali (da 66 a 99)
	Risultato considerato non raggiunto se: mancata redazione e pubblicazione del Piano aggiornato con la nuova tabella della trasparenza

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
	1	2	3	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

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;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;

b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Organizzazione e personale
Responsabile	SEGRETARIO
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Corretta gestione istituti giuridici del personale e contrattazione decentrata
	Assicurare la corretta gestione degli istituti giuridici del personale, garantendo l'applicazione puntuale della normativa vigente e della contrattazione collettiva, con particolare riferimento a assenze, congedi, permessi, progressioni, incarichi e trattamento economico accessorio. Curare il regolare svolgimento della contrattazione decentrata integrativa, assicurando il supporto tecnico-giuridico alla delegazione trattante, la corretta costituzione e gestione del fondo risorse decentrate, nonché il rispetto dei vincoli normativi e finanziari, al fine di garantire trasparenza, equità e coerenza con gli obiettivi dell'Ente.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	finanziario, tributi, demografico, vigilanza
Risorse umane coinvolte	Mogni, Stillo, Guarnone
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	corretta gestione istituti giuridici del personale e stipula della contrattazione decentrata
	efficienza(3)	corretta gestione delle risorse dell'ente

Criteri per la valutazione finale	Risultato raggiunto al 100% in caso di stipula contrattazione
	Risultato raggiunto al 90% in caso di predisposizione documenti

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					X
		1	2	3	4	5

<p>(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."</p>
<p>(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p>
<p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.</p>

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Organizzazione e personale
Responsabile	SEGRETARIO
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Gestione organizzativa e pianificazione del fabbisogno di personale
	Garantire la corretta pianificazione e gestione della dotazione organica dell'Ente, mediante monitoraggio dei fabbisogni di personale, analisi delle piante organiche e supporto alle decisioni di assunzione, mobilità interna e riqualificazione delle risorse. Assicurare la coerenza tra le esigenze operative dei servizi e le risorse disponibili, promuovendo l'efficienza organizzativa, la distribuzione equilibrata dei carichi di lavoro e la continuità dei servizi erogati ai cittadini.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutte
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	monitoraggio dei fabbisogni di personale, analisi delle piante organiche e supporto alle decisioni della Giunta
	efficienza(3)	distribuzione equilibrata dei carichi di lavoro e la continuità dei servizi erogati ai cittadini.

Criteri per la valutazione finale	Da 0.81 a 1.00: buon adempimento degli interventi previsti dall'amministrazione (81%-100%).
	Da 0.51 a 0.80: discreto adempimento degli interventi previsti dall'amministrazione (51%-80%);
	Da 0.31 a 0.50: sufficiente adempimento degli interventi previsti dall'amministrazione (31% - 50%);
	Da 0 a 0.30: insufficiente adempimento degli interventi previsti dall'amministrazione (0 - 30%);

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso				X
	1	2	3	4	5

<p>(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:</p> <p>a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;</p> <p>b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;</p> <p>c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;</p> <p>d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;</p> <p>e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;</p> <p>f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;</p> <p>g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."</p>
<p>(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"</p>
<p>(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:</p> <p>a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;</p> <p>b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predefiniti.</p>

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Demografico
Responsabile	ANDREA GUARNONE
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Formazione personale assegnato al proprio servizio	
	Il Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, ha adottato la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano in data 14.01.2025. Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono il mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione oltre che uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi offerti alla città. Nella tavola 1 della direttiva citata, si sottolinea che le amministrazioni pubbliche assegnano a ciascun dirigente/responsabile P.O., quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills.	

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutte
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Formazione obbligatoria, non inferiore a 40 ORE, pari ad una settimana di formazione per anno, del personale del proprio servizio operante presso gli uffici comunali
	efficienza(3)	Numero di ore di formazione pro-capite annue attinenti ad esempio alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, integrità ed etica pubblica, all'inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, ma anche alla gestione della privacy e, per estensione, alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Criteri per la valutazione finale	Attività formativa del responsabile del servizio e del proprio personale pianificata ed erogata (40 ore di formazione ciascuno nell'arco dell'anno), il progetto si considererà conseguito (100%);
	Attività di formazione pianificata ed erogata per almeno il 75%, l'obiettivo sarà valutato al 75%
	Ore di formazione pari o inferiori a n.20 ore annue cadauno, l'obiettivo verrà considerato non conseguito (0%)

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso				x
	1	2	3	4	5

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:
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;
c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:
a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Demografico
Responsabile	ANDREA GUARNONE
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza
	<p>I Titolari di PO sono i referenti del RPCT per la prevenzione, negli ambiti di rispettiva competenza. In tale ruolo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgono attività informativa nei confronti del RPCT ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della Legge n. 190/2012, al fine di individuare le attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione (cd. mappatura dei rischi); - propongono le misure di prevenzione; - vigilano sull'applicazione del Codice di Comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari; - adottano le misure gestionali e organizzative intese all'attuazione del PTPCT nell'ambito della sfera di competenza; - provvedono al monitoraggio dell'attuazione del PTPCT svolte negli uffici di competenza. <p>Nella sezione della trasparenza del Ptcp sono stati indicati i nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali servizi tenuti alla individuazione alla elaborazione e pubblicazione dei dati.</p>

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutte
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Conseguire le finalità previste dalla normativa anticorruzione e in particolare dal PNA vigente, nonché l'aggiornamento delle informazioni per ciascun obbligo di pubblicazione secondo la griglia definita dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. Completezza obblighi di pubblicazione
	efficienza(3)	numero di pubblicazioni inserite/aggiornate dall'area amministrazione trasparente e/o attuazione misure prevenzione

Criteri per la valutazione finale	Risultato raggiunto al 100%: scheda di monitoraggio riporta la completezza degli obblighi di pubblicazione
	Risultato raggiunto al 90% se: in caso di adempimenti parziali (da 66 a 99)
	Risultato considerato non raggiunto se: mancata redazione e pubblicazione del Piano aggiornato con la nuova tabella della trasparenza

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso				x
	1	2	3	4	5

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

- 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;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

- a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
--------	---

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Servizio	Demografico
Responsabile	ANDREA GUARNONE
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Adeempimenti anagrafici e conversione carte identità
	Garantire il regolare svolgimento degli adempimenti anagrafici, assicurando la corretta gestione delle pratiche relative ai cittadini e la piena conformità alla normativa vigente. Particolare attenzione sarà dedicata alla progressiva conversione delle carte d'identità cartacee in carte d'identità elettroniche (CIE), assicurando il rilascio tempestivo dei documenti, la gestione efficiente dei flussi di prenotazione e la comunicazione puntuale ai cittadini.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tributi
Risorse umane coinvolte	Guarnone Moggi
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Corretta gestione del registro della popolazione residente e tempestiva registrazione degli eventi stato civile.
	efficienza(3)	Carte di identità emesse

Criteri per la valutazione finale	Rispetto della tempistica prevista dalle norme di legge: 100% dell'obiettivo
	Mancato rispetto della tempistica prevista, l'obiettivo non si intenderà raggiunto.

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					X
	1	2	3	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:
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;
c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:
a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Demografico
Responsabile	ANDREA GUARNONE
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Puntuale tenuta dei registri e degli albi elettorali con gestione delle tornate elettorali nei termini di legge. Regolare svolgimento dei referendum 2026
	Assicurare la puntuale tenuta dei registri degli albi e la corretta gestione delle tornate elettorali, nel pieno rispetto dei termini di legge, garantendo la regolarità e la trasparenza delle procedure. Particolare attenzione sarà dedicata al regolare svolgimento del Referendum del 2026, attraverso la predisposizione dei seggi, l'aggiornamento degli elenchi elettorali e la formazione del personale coinvolto.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	ragioneria tributi
Risorse umane coinvolte	Stillio, Moggi
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	Efficacia (3)	Rispetto dei termini e dei modi di legge nella gestione dell'ufficio elettorale
	Efficienza (3)	Predisposizione atti necessari per la fase preparatoria e coordinamento servizi coinvolti nell'ufficio elettorale

Criteri per la valutazione finale	Rispetto della tempistica prevista dalle norme di legge: 100% dell'obiettivo.
	Nel caso di mancato rispetto della tempistica prevista, l'obiettivo non si intenderà raggiunto.

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
		1	2	3	4	5

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:
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;
c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:
a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Tributi e Sociale
Responsabile	CLAUDIA MOGNI
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Formazione personale assegnato al proprio servizio
	Il Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, ha adottato la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano in data 14.01.2025. Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono il mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione oltre che uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi offerti alla città. Nella tavola 1 della direttiva citata, si sottolinea che le amministrazioni pubbliche assegnano a ciascun dirigente/responsabile P.O., quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills.

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutte
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Formazione obbligatoria, non inferiore a 40 ORE, pari ad una settimana di formazione per anno, del personale del proprio servizio operante presso gli uffici comunali
	efficienza(3)	Numero di ore di formazione pro-capite annue attinenti ad esempio alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza, integrità ed etica pubblica, all'inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, ma anche alla gestione della privacy e, per estensione, alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Criteri per la valutazione finale	Attività formativa del responsabile del servizio e del proprio personale pianificata ed erogata (40 ore di formazione ciascuno nell'arco dell'anno), il progetto si considererà conseguito (100%);
	Attività di formazione pianificata ed erogata per almeno il 75%, l'obiettivo sarà valutato al 75%
	Ore di formazione pari o inferiori a n.20 ore annue cadauno, l'obiettivo verrà considerato non conseguito (0%)

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
		1	2	3	4	5

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:
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;
c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:
a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Tributi e Sociale
Responsabile	CLAUDIA MOGNI
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza
	<p>I Titolari di PO sono i referenti del RPCT per la prevenzione, negli ambiti di rispettiva competenza. In tale ruolo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgono attività informativa nei confronti del RPCT ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della Legge n. 190/2012, al fine di individuare le attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione (cd. mappatura dei rischi); - propongono le misure di prevenzione; - vigilano sull'applicazione del Codice di Comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari; - adottano le misure gestionali e organizzative intese all'attuazione del PTPCT nell'ambito della sfera di competenza; - provvedono al monitoraggio dell'attuazione del PTPCT svolte negli uffici di competenza. <p>Nella sezione della trasparenza del Ptcp sono stati indicati i nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali servizi tenuti alla individuazione alla elaborazione e pubblicazione dei dati.</p>

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	tutti
Risorse umane coinvolte	tutte
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	Conseguire le finalità previste dalla normativa anticorruzione e in particolare dal PNA vigente, nonché l'aggiornamento delle informazioni per ciascun obbligo di pubblicazione secondo la griglia definita dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. Completezza obblighi di pubblicazione
	efficienza(3)	numero di pubblicazioni inserite/aggiornate dall'area amministrazione trasparente e/o attuazione misure prevenzione

Criteri per la valutazione finale	Risultato raggiunto al 100%: scheda di monitoraggio riporta la completezza degli obblighi di pubblicazione
	Risultato raggiunto al 90% se: in caso di adempimenti parziali (da 66 a 99)
	Risultato considerato non raggiunto se: mancata redazione e pubblicazione del Piano aggiornato con la nuova tabella della trasparenza

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
	1	2	3	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

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;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;

b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Tributi e Sociale
Responsabile	CLAUDIA MOGNI
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Recupero dell'evasione tributaria
	<p>L'attività di accertamento e di recupero dell'evasione tributi è una attività da sempre svolta internamente da parte dell'ente, finalizzata al controllo e l'interazione con il territorio per la realizzazione della perequazione tributaria e dell'equità fiscale, garantendo altresì un'entrata straordinaria dell'ente funzionale a contenere la pressione fiscale e gli equilibri del bilancio.</p> <p>L'attività consiste nell'incrocio con altre banche dati ed analisi degli aspetti delle situazioni incongruenti e apparentemente errate ed alla successiva emissione e notifica degli avvisi di accertamento IMU e TASI tramite gestione documentale ed eventuale gestione di annullamenti e rettifiche.</p> <p>Dovranno inoltre essere attivati tutti gli strumenti normativamente previsti per evitare di instaurare un contenzioso e, al fine di ridurre il numero di provvedimenti inviati a riscossione coattiva dei tributi, alla riscossione sollecitata della TARI</p>

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	Finanziario, Anagrafe, Tecnico
Risorse umane coinvolte	Stillio, Guarnone, Torlaschi
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	aumento delle entrate comunali
	efficienza(3)	percentuale posizione controllate/controllabili

Criteri per la valutazione finale	Da 0.81 a 1.00: buon adempimento controllo delle posizioni per gli anni considerati (81%-100%).
	Da 0.51 a 0.80: discreto buon adempimento controllo delle posizioni per gli anni considerati (51%-80%);
	Da 0.31 a 0.50: sufficiente buon adempimento controllo delle posizioni per gli anni considerati (31% - 50%);
	Da 0 a 0.30: insufficiente adempimento buon adempimento controllo delle posizioni per gli anni considerati (0 - 30%);

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
		1	2	3	4	5

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:

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;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:

a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;

b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Allegato 1: Scheda descrizione obiettivi

Comune	Unione di Comuni Lombarda Terre dei Malaspina
Servizio	Tributi e Sociale
Responsabile	CLAUDIA MOGNI
Scheda relativa all'anno	2026

Obiettivo(1)	Erogazione servizi di assistenza, contributi di sostegno al reddito e di garanzia del diritto allo studio
	Realizzazione nei termini e forme di legge dell'introduzione di agevolazioni tariffarie, forniture gratuite, erogazione servizi e denaro per particolari categorie di utenti. Garanzia del diritto allo studio attraverso il trasporto scolastico, contributo al costo dei pasti per la mensa scolastica, contributo libri di testo per gli iscritti alla scuola primaria

Ciclo di vita dell'obiettivo(2)	annuale
---------------------------------	---------

Altri servizi coinvolti	Finanziario, Anagrafe
Risorse umane coinvolte	Stilvio, Guarnone
Risorse finanziarie previste	

Indicatori	efficacia(3)	garantire servizi di assistenza e diritto allo studio
	efficienza(3)	numero servizi di assistenza attivati rispetto alle richieste, numero di agevolazioni gestite. Numero utenti trasportati da e verso il plesso scolastico, numero di beneficiari servizio mensa scolastica, numero residenti nei comuni dell'unione iscritti alla scuola primaria

4

Criteri per la valutazione finale	Da 0.81 a 1.00: buon adempimento controllo/supporto delle posizioni interessate (81%-100%).
	Da 0.51 a 0.80: discreto adempimento controllo/supporto delle posizioni interessate (51%-80%);
	Da 0.31 a 0.50: sufficiente adempimento controllo/supporto delle posizioni interessate (31% - 50%);
	Da 0 a 0.30: insufficiente adempimento controllo/supporto delle posizioni interessate (0 - 30%);

Peso dell'obiettivo in relazione alla rilevanza strategica e alla complessità realizzativa	basso					x
	1	2	3	4	5	

(1) Con il PEG o altro strumento semplificato, "Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere" (allegato 4/1 - d.lgs. n. 118/2011 e s.m.). Inoltre, l'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, prevede che: "Gli obiettivi sono:
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;
c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili."

(2) La metodologia prevede: "Benché l'orizzonte temporale del Piano Esecutivo di Gestione sia triennale, gli obiettivi, anche nell'eventualità abbiano un ciclo di vita superiore all'anno, debbono comunque prevedere appositi indicatori di risultato relativi ad ogni specifica annualità"

(3) La metodologia prevede che gli obiettivi di gestione debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi espressi mediante indicatori di:
a) efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta; ciò anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.