

# **Allegato 1 – PIAO 2023/2025**

## **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

### **(Piano delle Performance)**

#### **Comunità Montana IRNO - SOLOFRANA (SA)**

#### Sommario

IL CONTESTO.....	1
Premessa metodologica.....	1
La struttura organizzativa dell’Ente.....	3
1. Privacy e trattamento dei dati personali: adeguamento alle nuove disposizioni legislative .....	4
2. Garantire la legalità e la trasparenza dei processi e delle informazioni.....	5
3. Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni – CAD: Servizi on line. ....	6
4. Pari Opportunità.....	7
5. PNRR.....	10
OBIETTIVI GESTIONALI SETTORIALI.....	11
Area Economico finanziaria.....	11
6. Gestione virtuosa del bilancio.....	11
7. Controlli partecipazioni societarie .....	13
8. Garantire una gestione efficace, efficiente e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici, economici e contrattuali del personale.....	14
9. Digitalizzazione processi / conservazione degli atti .....	15
Area Forestazione .....	16
10. Mantenere, curare e tutelare il patrimonio boschivo .....	16
11. Gestire le attività di formazione alla salvaguardia del patrimonio naturalistico e sostegno alle iniziative private nel campo.....	17
12. Riqualificazione ed efficientamento energetico.....	18

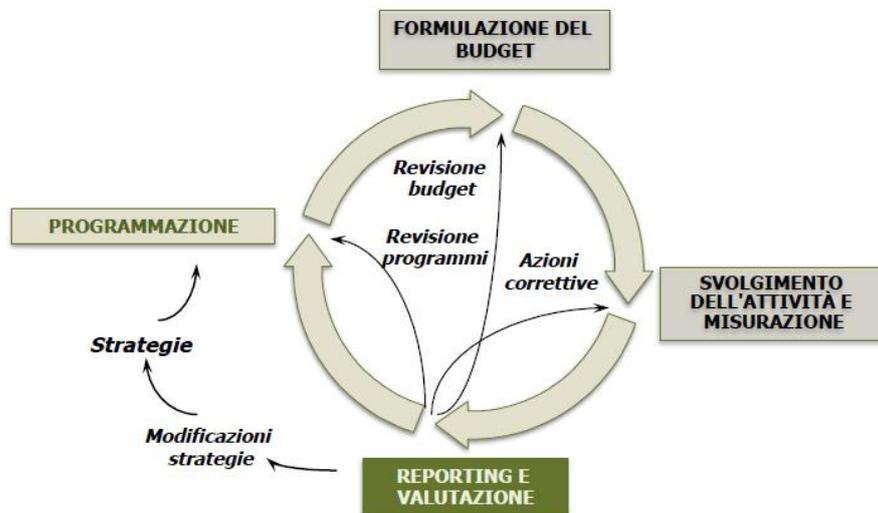
#### IL CONTESTO

##### Premessa metodologica

L’individuazione ad inizio mandato ed annualmente di obiettivi strategici e di obiettivi innovativi ed a consuntivo la rilevazione di quanto raggiunto, risponde all’esigenza di poter verificare l’efficacia della gestione dell’Amministrazione comunale.

## Il ciclo della performance:

l'ambito del controllo di gestione



Fonte: Anthony, Young 1992



Il **Piano delle Performance** costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione assegna ai propri Responsabili gli obiettivi da conseguire nel corso dell'anno di riferimento, attivando operativamente in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

In particolare, assegna a preventivo gli obiettivi organizzativi ed individuali da raggiungere nell'anno di riferimento, in coordinamento operativo alle risorse economiche, strumentali e personali assegnate.

In riferimento alle finalità sopra descritte, il presente Piano deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura di questo documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Vuole inoltre essere un supporto operativo finalizzato all'aumento del "valore pubblico" creato mediante l'attuazione delle politiche locali.

Per "valore pubblico" si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, collegato al momento storico attuale (si pensi ad esempio all'emergenza epidemiologica Covid-19) e al contesto in cui si esplica l'azione amministrativa.

Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presenti lo sviluppo economico del territorio.

### La struttura organizzativa dell'Ente

La Comunità Montana IRNO - SOLOFRANA esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di Legge, attraverso la partecipazione a Consorzi, Società, e altre Organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

Complessivamente alla data del 1.1.2023, la dotazione organica della Comunità Montana IRNO - SOLOFRANA (SA) è di

- n. 3 dipendenti a tempo indeterminato CCNL EE LL,
- n. 1 dipendente a tempo determinato CCNL EE LL,
- n. 1 Segretario Generale,
- n. 2 posizione organizzativa.

La Comunità Montana IRNO - SOLOFRANA svolge, poi, le attività delegate ai sensi del Regolamento Regione Campania n° 3/2017 utilizzando n. 73 unità lavorative con il contratto IDRAULICO/FORESTALE.

La struttura organizzativa comunale è dunque articolata in n. 3 Settori

- Settore Affari Generali/Economico-Finanziario
  - responsabile dr. Lino PAPPACENA
  - dipendente sig.ra Michelina SABBARESE
  
- Settore LLPP/Agricoltura
  - responsabile dr. Lino PAPPACENA
  - dipendente sig. Biagio CERRATO
  
- Settore Forestazione
  - responsabile ing. Cono Francesco CIMINO

- OBIETTIVI GESTIONALI TRASVERSALI

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPO-RALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
1. Privacy e trattamento dei dati personali: adeguamento alle nuove disposizioni legislative	1) Riattivazione/Proseguimento procedimento adeguamento Reg UE 679/2016	2023/2025	Tutti
	2) Aggiornamento di informative e contratti	2023/2025	
	3) Nomina Responsabili esterni e Designati Interni - formazione	2023/2025	

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Rispetto delle fasi temporali	SI	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	<b>Basso</b>
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	<b>Medio</b>
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	<b>Basso</b>

Stato di attuazione degli obiettivi
<i>(campo dedicato alla relazione finale)</i>

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
2. Garantire la legalità e la trasparenza dei processi e delle informazioni	Proseguire nel recepimento delle novità normative in materia di anticorruzione, trasparenza	2023/2025	Tutti
	Predisposizione nuova Sezione 2.3 del PIAO "Rischi corruttivi e Trasparenza"	2023/2025	
	Aggiornamento sito/amministrazione trasparente	2023/2025	
	Adempimento art. 1 c. 32 legge 190/2012	2023/2025	
	Formazione specifica ai / PO/ Responsabili di Servizio	2023/2025	

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Predisposizione nuova Sezione 2.3 del PIAO "Rischi corruttivi e Trasparenza"	SI	
Aggiornamento sito web	SI	
Aggiornamento sezioni amministrazione trasparente	> di 5	
n. richieste accesso civico "semplice"	< di 5	
n. atti sottoposti a controllo successivo non risultati conformi	0	
Rispetto scadenze adempimenti	SI	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	<b>Basso</b>
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	<b>Medio</b>
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	<b>Medio</b>

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
3. Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni – CAD: Servizi on line.	Piano Transizione Digitale: perseguimento obiettivi locali	2023/2025	Lino PAPPACENA, Biagio CERRATO
	Conservazione dei documenti informatici: applicazione delle nuove regole	2023/2025	
	Studio propedeutico allo sviluppo nella nuova piattaforma per la notificazione digitale degli atti della pubblica amministrazione – Art. 26, D.L. 76/2020	2023/2025	

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Adesione Fondo Innovazione Digitale	SI	
Messa a regime della informatizzazione di delibere	Si	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	<b>Alto</b>
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	<b>Medio</b>
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	<b>Alto</b>

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
4. Pari Opportunità	<p><b>TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI:</b>            La Comunità Montana IRNO - SOLOFRANA si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pressioni o molestie sessuali;</li> <li>- Casi di mobbing;</li> <li>- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;</li> <li>- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.</li> </ul> <p>-assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla religione e alla lingua.</p>	2023/2025	Tutti
	<p><b>ASSUNZIONI:</b>            Nell'organizzazione di eventuali corsi di preparazione per le selezioni saranno tenute presenti le eventuali esigenze particolari rappresentate dalla donna, specialmente se riferite all'allattamento dei figli, all'assistenza di persone anziane e dei disabili.</p>	2023/2025	
	<p><b>COMMISSIONI PER CONCORSI:</b>            Sarà assicurata, in tutte le Commissioni di concorso, salvo casi eccezionali debitamente motivati, la presenza di una donna, favorendo l'attribuzione alla medesima, in assenza di diversa disposizione normativa, la funzione di Presidente.</p>	2023/2025	
	<p><b>PROGRAMMI PER LE SELEZIONI:</b>            Nelle selezioni saranno fissati criteri di valutazione finalizzati a valorizzare le competenze ed i ruoli della donna.            Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, la CM si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.            Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, la Comunità Montana IRNO - SOLOFRANA valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti..</p>	2023/2025	

	<p><b>PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE:</b> Nella progressione della carriera dei dipendenti, saranno garantite ai dipendenti di sesso femminile le stesse opportunità accordate ai dipendenti di sesso maschile.</p>	2023/2025	
	<p><b>CORSI PROFESSIONALI:</b> Sarà incoraggiata la presenza della donna ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dal Comune.</p>	2023/2025	
	<p><b>ORARIO DI LAVORO:</b> Ferma restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza, saranno attivate forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare. Vengono promosse le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Inoltre per particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate soluzioni nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.</p>	2023/2025	
	<p><b>ASSUNZIONI STRAORDINARIE:</b> Per le assunzioni straordinarie saranno attivate forme di selezione che non sfavoriscano l'accesso delle donne.</p>	2023/2025	

La dotazione organica del personale dipendente alla data odierna risulta essere la seguente:

DESCRIZIONE	CATEGORIE				TOTALI POSTI IN ORGANICO
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari EQ	
Posti a tempo pieno			1	2	3
Posti part-time		1			1
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

Il personale in servizio di ruolo a tempo indeterminato distintamente per uomini e donne e posti vacanti risulta come dal seguente prospetto :

DESCRIZIONE	CATEGORIE				TOTALI POSTI IN ORGANICO
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari EQ	
UOMO			1	2	3
DONNA		1			1
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

Alla luce del quadro descritto, si evidenzia che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, ai sensi dell'art. 48 del D.Lg.vo n. 198/2006,

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	<b>Alto</b>
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	<b>Medio</b>
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	<b>Alto</b>

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
5. PNRR	Monitoraggio continuo di Avvisi e Bandi PNRR	2023/2025	Tutti
	Identificazione di Avvisi e Bandi PNRR utili alla realizzazione delle strategie dell'Ente	2023/2025	
	Predisposizione atti di gara per affidamento progetti finanziati e determina a contrarre	2023/2025	
	Espletamento procedura di gara e verifica aggiudicatari	2023/2025	
	Avvio lavori e consegna	2023/2025	

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Adesione Avvisi e Bandi PNRR	SI	
n. progetti affidati - confluiti		
n. lavori avviati		

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	<b>Alto</b>
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	<b>Medio</b>
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	<b>Alto</b>

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

## OBIETTIVI GESTIONALI SETTORIALI

### Area Economico finanziaria

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
6. Gestione virtuosa del bilancio	Applicazione corretta degli istituti e delle novità in materia di contabilità e bilanci	2023/2025	Lino PAPPACENA
	Monitoraggio pareggio di bilancio	2023/2025	
	Riclassificazione e aggiornamento inventario	2023/2025	
	Approvazione Bilancio entro la scadenza di legge	Scadenza di legge	
	Gestione IVA	2023/2025	
	Formalizzazione Referto Controllo di Gestione alla Corte dei Conti	Entro 30/06	
	Ricognizione continua delle risorse finanziarie disponibili	2023/2025	
	Individuazione del fabbisogno finanziario dell'Ente	2023/2025	
	Garantire il finanziamento delle spese obbligatorie ed indifferibili	2023/2025	

Collegamento con il bilancio

MISSIONE	01	Servizi istituzionali generali e di gestione
PROGRAMMA	03	Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Rispetto scadenze adempimenti	SI	
n. mandati	1.000	
n. reversali	700	
n. impegni	650	
n. accertamenti	650	
n. variazioni di bilancio	1	
Tempo medio pagamento fatture	< 30	
Aggiornamento AT sezioni "consulenti e collaboratori", "enti controllati", "provvedimenti", "bandi di gara e contratti", "sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici", "bilanci", "beni immobili e gestione del patrimonio", "controlli e rilievi sull'amministrazione", "pagamenti dell'amministrazione".	100%	

<b>CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO</b>	<b>Valutazione</b>
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	<b>Alto</b>
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	<b>Alto</b>
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	<b>Alto</b>

<b>Stato di attuazione degli obiettivi</b>
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
7. Controlli partecipazioni societarie	Verifiche per revisione periodica società partecipate	2023/2025	Ufficio del segretario generale
	Attuazione eventuali misure di razionalizzazione	2023/2025	
	Aggiornamento sezione amministrazione trasparente	2023/2025	

L'articolo 14 del Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP) disciplina la crisi d'impresa delle società a partecipazione pubblica prevedendo che qualora emergano "uno o più indicatori di crisi aziendale, l'organo amministrativo della società a controllo pubblico adotta senza indugio i provvedimenti necessari al fine di prevenire l'aggravamento della crisi, di correggerne gli effetti ed eliminarne le cause; e, di conseguenza, le strutture interne della CM responsabili del controllo sugli organismi vigilati provvedano a puntuali ricognizioni dei servizi resi, della loro sostenibilità e, in caso di crisi, dell'adozione consapevole e ragionata dei provvedimenti adeguati, così come richiesto dalla Corte dei Conti al fine di garantire l'erogazione dei servizi pubblici.

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Rispetto scadenze adempimenti	SI	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	<b>Alto</b>
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	<b>Medio</b>
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	<b>Medio</b>

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
8. Garantire una gestione efficace, efficiente e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici, economici e contrattuali del personale	Contrattazione decentrata per applicazione nuovo CCNL	2023	Lino PAPPACENA
	Aggiornamento amministrazione trasparente sezioni "personale" e "performance"	2023/2025	
	Revisione programma triennale fabbisogno di personale	2023/2025	
	Applicazione sistema di misurazione e valutazione delle performance	2023/2025	

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Rispetto fasi temporali previste dal CCNL e/o dalla normativa vigente	100%	
Aggiornamento AT sezioni "disposizioni generali", "organizzazione", "personale", "bandi di concorso", "performance", "attività e procedimenti", "provvedimenti", "controlli e rilievi sull'amministrazione".	100%	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	<b>Basso</b>
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	<b>Medio</b>
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	<b>Basso</b>

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
9. Digitalizzazione processi / conservazione degli atti	Proseguire nel processo di digitalizzazione degli atti e delle procedure	2023/2025	Tutto il personale comunitario
	Proseguire nel processo di digitalizzazione e archiviazione del protocollo	2023/2025	
	Passaggio in cloud	2023/2025	

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
n. documenti in uscita trasmessi tramite posta elettronica rispetto al n. complessivo di protocolli in uscita	90%	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	<b>Alto</b>
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	<b>Medio</b>
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	<b>Medio</b>

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

## Area Forestazione

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
10. Mantenere, curare e tutelare il patrimonio boschivo	Assicurare la manutenzione del patrimonio boschivo.	2023/2025	Cono Francesco CIMINO
	Prevenzione degli incendi e campagna di intervento antincendio.	2023/2025	
	Sentieristica e regimentazione delle acque ai fini della salvaguardia idrogeologica.	2023/2025	

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
Criticità segnalate/riscontrate nella manutenzione del patrimoni o boschivo	< 5	
Criticità segnalate/riscontrate nella attività antincendio	< 5	
Criticità segnalate/riscontrate nella cura e pulizia dei sentieri e corsi d'acqua	< 5	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	<b>Medio</b>
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	<b>Alto</b>
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	<b>Alto</b>

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
11. Gestire le attività di formazione alla salvaguardia del patrimonio naturalistico e sostegno alle iniziative private nel campo	Attivazione iniziative di formazione sul territorio sia da parte della CM direttamente, sia collaborando con le associazioni e i cittadini attraverso la concessione di contributi e patrocini	2023/2025	Cono Francesco CIMINO

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
n. manifestazioni/eventi culturali organizzate dal comune	2	
n. manifestazioni/eventi patrocinati	2	
n. volontari coinvolti nei progetti	50	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	<b>Medio</b>
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	<b>Alto</b>
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	<b>Medio</b>

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)

DEFINIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE/FASI	ORIZZONTE TEMPORALE	ASSEGNAZIONE OBIETTIVO
12. Riqualificazione ed efficientamento energetico	Amministrazione e funzionamento delle attività e servizi relativi all'impiego delle fonti energetiche	2023/2025	Cono Francesco CIMINO
	A seguito dei fondi di cui alla Legge 160/2019, attuare interventi di manutenzione di efficientamento energetico degli immobili comunitari	2023/2024	
	Certificazione energetica edifici comunitari	2023/2025	

INDICATORI	Valore atteso	Raggiunto
N. interventi efficientamento realizzati/n. interventi previsti	100%	

CARATTERISTICHE DELL'OBIETTIVO	Valutazione
Rischio di non raggiungimento dell'obiettivo, con le risorse a disposizione	<b>Medio</b>
Grado di strategicità espresso dall'Amministrazione	<b>Alto</b>
Impatto sul Valore Pubblico generato con il raggiungimento	<b>Alto</b>

Stato di attuazione degli obiettivi
(campo dedicato alla relazione finale)