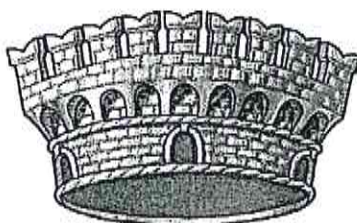


COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)



Retribuzione di risultato:

i Responsabili di Area e P.O.

anno 2016

PEG 2016/2018

Deliberazione Giunta Comunale

n. 202 in data 24/06/2016

Organismo Indipendente di Valutazione

Anno 2016

SCHEMA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2016 – 2018

Resp. Area n. 1BERTONE MASSIMO

Funzionario D3/D5

Decreto Sindacale di incarico prot. n. 93 in data 29/09/2015

A) Valenza Triennale

- 1) Presa in carico Lottizzazioni;
- 2) Definizione condoni.

B) Valenza annuale 2016

- 1) Avvio procedimento adozione ed approvazione POC - Gestione adempimenti;
- 2) Fondi pubblici per finanziamento attività agricole sul territorio - snellimento procedure;
- 3) Realizzazione progetti incentivanti per attuazione normativa in materia di pubblicità;
- 4) Recupero procedure per controllo attività edilizie;
- 5) Piani di lavoro.

Il sistema di valutazione è definito su tre verifiche :

- a) Obiettivi collettivi 20%
- b) Ruolo professionale 35%
- c) Obiettivi di performance 45%

Si aggiunge un doppio passaggio aggregativo per Fasce e un livello di Ponderazione. Il meccanismo è pensato complessivamente in termini di concreta definizione degli obiettivi, loro misurabilità e concreto monitoraggio nel corso dell'esercizio, a fine di misurare la crescita effettiva di ogni servizio al cittadino, il ruolo professionalmente esercitato dalla dirigenza comunale, la qualità e l'efficienza del servizio pubblico in modo trasparente e partecipato.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 45%

CRITERI

In particolare, per gli obiettivi di performance, la verifica si esprime in termini di obiettivo raggiunto (100%) obiettivo parzialmente raggiunto (da 50 a 75%) mancato raggiungimento. Si tiene conto, ai fini della pesatura, della valenza strategica definita dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale (Obiettivi di mantenimento / Obiettivi di sviluppo/innovazione) della piena autonomia o dipendenza da altri fattori nel raggiungimento degli obiettivi (fino al 25%) dell'apporto in termini di formazione e/o studio personale, del grado di responsabilità organizzativa (fino al 20%,) del grado di collaborazione istituzionale, del grado di relazione e clima organizzativo dei servizi, dell'andamento dei report, della crescita della qualità in termini di: semplificazione, trasparenza e anticorruzione, nonché della capacità tempo-lavoro nel problemsolving e nella valorizzazione della cultura della legalità.

Sarà altresì liberamente valutato l'apporto collaborativo ulteriore, documentato mediante risultati concretamente raggiunti rispetto ad esigenze evidenziate dall'Amministrazione nel corso della gestione.

GRIGLIA

In relazione ai criteri sopra descritti si propone la seguente griglia di valutazione:

Class obiettivo : 1, 2, 3

Class individuato:

1 = Presa in carico Lottizzazioni/ Avvio procedimento adozione ed approvazione POC - Gestione adempimenti/ Fondi pubblici per finanziamento attività agricole sul territorio - snellimento procedure/ Recupero procedure per controllo attività edilizie/Piani di lavoro.

2 = Definizione condoni/ Realizzazione progetti incentivanti per attuazione normativa in materia di pubblicità.

I Progetti di cui al punti A : 1 nonché B: 1,2,3,4,5 si valutano realizzabili in piena autonomia con incidenza maggiore nell'apporto individuale.

Class 1 = fino a 1000 punti per singolo progetto

Class 2 = fino a complessivi 2500 punti

Class 3 = fino a complessivi 1000 punti

In ragione della valenza strategica e di sviluppo del singolo obiettivo (Valutazione della Giunta Comunale su proposta dell'OIV)

Incidenza formazione/studio

Da una parametrizzazione 20 punti fino ad una parametrizzazione 200 punti

Sistema quality

Da una parametrizzazione 50 punti per gestione ordinaria ad una parametrizzazione fino a 440 punti in ragione del grado di responsabilità (fino a 100) del grado di

difficoltà (fino a 90) del problemsolving (fino a 150) della trasparenza, semplificazione e legalità (fino a 100)

Grado di collaborazione Istituzionale

La valutazione viene espressa dal Sindaco e dal Segretario Generale in termini di direzione complessiva dell'Ente, da una parametrizzazione 25 ad una parametrizzazione 200.

Cultura della Legalità

Da una parametrizzazione 25 fino ad una parametrizzazione 100 rispetto alle verifiche dei controlli interni.

Apporto collaborativo ulteriore

La valutazione viene espressa dalla Giunta Comunale sulla base dell'effettivo raggiungimento di risultati concreti e documentati per esigenze che si possono manifestare nel corso della gestione annuale e non oggetto di specifica previsione. Da una parametrizzazione 300 ad una parametrizzazione 1000.

COORDINAMENTO FUNZIONALE

Sui punteggi numerici sopra descritti possono incidere, su valutazione del Segretario Generale, in funzione di coordinatore, ai sensi dell'art. 97 del TUEL 267/2000, percentuali di riduzione nell'ordine del:

Fino al 10% per sanzioni disciplinari

Fino al 8% per richiami verbali

Fino al 15% per risultati non soddisfacenti a livello di struttura

5% per ritardi e/o inefficienze documentate nello svolgimento ordinario delle attività.

Scarso apporto collaborativo fino al 20%

FASCIA DI APPARTENENZA Primo livello

La Fascia di appartenenza è determinata dal seguente calcolo matematico:

OBIETTIVI COLLETTIVI

(Valutazione della Giunta Comunale su proposta OIV)

- *Grado di partecipazione agli obiettivi collettivi fino a 16 punti*
- *Valenza strategica ed innovativa (SI) fino a 12 punti*
- *Raggiungimento, raggiungimento parziale, mancato raggiungimento rispettivamente fino a 10, 6, 0 punti*
- *Incidenza fattori esterni fino a 35%*
- *Attitudine collaborativa, comunicativa ed interattiva fino a 15 punti*
- *Report finale e Relazione autovalutazione fino a 15 punti*

*Punteggio totale : 68 (salvo applicazione 35% per incidenza fattori esterni)
Incidenza OC : 20%*

ELENCO DEGLI OBIETTIVI COLLETTIVI ANNO 2016

- 1 – Cura nella acquisizione e gestione delle Entrate (SI)*
- 2 – Comunicazione ed interscambiabilità nella gestione fra Responsabili di Area (SI)*
- 3 – Informazione e coordinamento del sistema organizzativo collettivo (SI)*
- 4 – miglioramento livelli di trasparenza (SI)*
- 5 – monitoraggio periodico attuazione programma (SI)*
- 6 – miglioramento dotazione normativo – regolamentare*
- 7 – raccordo con l'attività della Giunta e i singoli assessorati (SI)*
- 8 – monitoraggio trimestrale in materia anticorruzione (SI)*
- 9 – programmazione attività e proposta bilancio di area ed adempimenti gestionali nel corso dell'esercizio (SI)*

Per punteggi inferiori Fascia B

Qualora nella valutazione annuale, il Responsabile di Area riporti nel biennio un punteggio complessivo di PI inferiore a 7000 punti e la parametrizzazione finale per il biennio inferiore alla media del 80% , sarà soggetto ad eventuale revoca dell'incarico sindacale per scarsa produttività.

Il quadro complessivo e ogni completamento della scheda di valutazione, anche in termini di organicità e completezza del procedimento, anche per eventuali aggiornamenti/modificazioni/integrazioni, avviene su proposta dell'OIV fatta propria dalla Giunta Comunale e il risultato finale per ogni singolo Responsabile di Area viene formalizzato mediante specifico provvedimento a firma del Sindaco e del Segretario Generale.

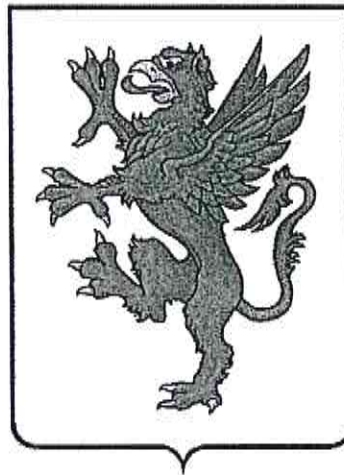
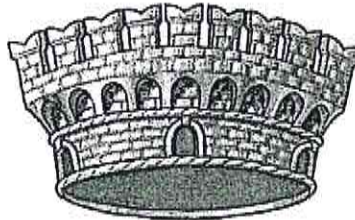
Lì _____

Per accettazione il Responsabile di Area _____

Il Segretario Generale _____

COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)



Retribuzione di risultato:

i Responsabili di Area e P.O.

anno 2016

PEG 2016/2018

Deliberazione Giunta Comunale

n. 202 in data 24/06/2016

Organismo Indipendente di Valutazione

Anno 2016

SCHEMA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2016 – 2018

Resp. Area n. 2DUCHINI GIANNETTO

Funzionario D1/D3

Decreto del Presidente UCVS di incarico prot. n. 29 in data
21/05/2014

A) Valenza Triennale

- 1) Completamento dei varchi di accesso alla ZTL per le tre zone non coperte da tale controllo, ovvero Via di Celiano, Via di San Donato e piazzetta San Cristofano;
- 2) Modifica e aggiornamento del Regolamento per il commercio su aree pubbliche e relativa attuazione con revisione dei posteggi in tutti i mercati settimanali e delle fiere annuali.

B) Valenza annuale 2016

- 1) Revisione dei permessi per la ZTL e relativi inserimenti nei data base del programma Concilia;
- 2) Controlli più accurati della velocità nelle zone più sottoposte a rischio incidenti mediante l'acquisto/noleggio di strumento apposito di nuova tecnologia (TRU-CAM);
- 3) Installazione di n.2 box dissuasori per la diminuzione della velocità in zone soggette a percezione di insicurezza da parte dei cittadini;

- 4) Corsi di educazione stradale nelle scuole per la preparazione dei giovani studenti ad un comportamento corretto sulla strada e di prevenzione agli incidenti stradali;
- 5) Verifica del corretto utilizzo dei parchi e dei giardini pubblici anche mediante la predisposizione di cartellonistica adeguata a seguito della libera circolazione dei cani.

Il sistema di valutazione è definito su tre verifiche :

- a) Obiettivi collettivi 20%
- b) Ruolo professionale 35%
- c) Obiettivi di performance 45%

Si aggiunge un doppio passaggio aggregativo per Fasce e un livello di Ponderazione. Il meccanismo è pensato complessivamente in termini di concreta definizione degli obiettivi, loro misurabilità e concreto monitoraggio nel corso dell'esercizio, a fine di misurare la crescita effettiva di ogni servizio al cittadino, il ruolo professionalmente esercitato dalla dirigenza comunale, la qualità e l'efficienza del servizio pubblico in modo trasparente e partecipato.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 45%

CRITERI

In particolare, per gli obiettivi di performance, la verifica si esprime in termini di obiettivo raggiunto (100%) obiettivo parzialmente raggiunto (da 50 a 75%) mancato raggiungimento. Si tiene conto, ai fini della pesatura, della valenza strategica definita dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale (Obiettivi di mantenimento / Obiettivi di sviluppo/innovazione) della piena autonomia o dipendenza da altri fattori nel raggiungimento degli obiettivi

(fino al 25%) dell'apporto in termini di formazione e/o studio personale, del grado di responsabilità organizzativa (fino al 20%,) del grado di collaborazione istituzionale, del grado di relazione e clima organizzativo dei servizi, dell'andamento dei report, della crescita della qualità in termini di: semplificazione, trasparenza e anticorruzione, nonché della capacità tempo-lavoro nel problemsolving e nella valorizzazione della cultura della legalità.

Sarà altresì liberamente valutato l'apporto collaborativo ulteriore, documentato mediante risultati concretamente raggiunti rispetto ad esigenze evidenziate dall'Amministrazione nel corso della gestione.

GRIGLIA

In relazione ai criteri sopra descritti si propone la seguente griglia di valutazione:

Class obiettivo : 1, 2, 3

Class individuato:

- 1 = Completamento dei varchi di accesso alla ZTL per le tre zone non coperte da tale controllo, ovvero Via di Cellano, Via di San Donato e piazzetta San Cristofano/ Revisione dei permessi per la ZTL e relativi inserimenti nei data base del programma Concilia/ Modifica e aggiornamento del Regolamento per il commercio su aree pubbliche e relativa attuazione con revisione dei posteggi in tutti i mercati settimanali e delle fiere annuali/ Controlli più accurati della velocità nelle zone più sottoposte a rischio incidenti mediante l'acquisto/noleggio di strumento apposito di nuova tecnologia (TRU-CAM)/ Corsi di educazione stradale nelle scuole per la preparazione dei giovani studenti ad un comportamento corretto sulla strada e di prevenzione agli incidenti stradali/ Verifica del corretto utilizzo dei parchi e dei giardini pubblici anche mediante la predisposizione di cartellonistica adeguata a seguito della libera circolazione dei cani.*

2 = Installazione di n.2 box dissuasori per la diminuzione della velocità in zone soggette a percezione di insicurezza da parte dei cittadini.

I Progetti di cui ai punti A : 1 e 2 nonché B: 1,3,4 si valutano realizzabili in piena autonomia con incidenza maggiore nell'apporto individuale.

Class 1 = fino a 1000 punti per singolo progetto

Class 2 = fino a complessivi 2500 punti

Class 3 = fino a complessivi 1000 punti

In ragione della valenza strategica e di sviluppo del singolo obiettivo (Valutazione della Giunta Comunale su proposta dell'OIV)

Incidenza formazione/studio

Da una parametrizzazione 20 punti fino ad una parametrizzazione 200 punti

Sistema quality

Da una parametrizzazione 50 punti per gestione ordinaria ad una parametrizzazione fino a 440 punti in ragione del grado di responsabilità (fino a 100) del grado di difficoltà (fino a 90) del problemsolving (fino a 150) della trasparenza, semplificazione e legalità (fino a 100)

Grado di collaborazione Istituzionale

La valutazione viene espressa dal Sindaco e dal Segretario Generale in termini di direzione complessiva dell'Ente, da una parametrizzazione 25 ad una parametrizzazione 200.

Cultura della Legalità

Da una parametrizzazione 25 fino ad una parametrizzazione 100 rispetto alle verifiche dei controlli interni.

Apporto collaborativo ulteriore

La valutazione viene espressa dalla Giunta Comunale sulla base dell'effettivo raggiungimento di risultati concreti e documentati per esigenze che si possono manifestare nel corso della gestione annuale e non oggetto di specifica previsione. Da una parametrizzazione 300 ad una parametrizzazione 1000.

- f) *Numero di personale a disposizione*
- g) *Disponibilità orario di servizio*
- h) *Gestione delle risorse e capacità di spesa.*

I fattori di ponderazione e/o indici di attività costituiscono riferimenti concreti allo svolgimento dell'attività lavorativa e dimostrano la consistenza quali/quantitativa della stessa, in relazione al funzionamento complessivo delle attività dell'Ente. La ponderazione consiste in una percentuale di abbattimento e/o di incremento rispetto al dato complessivamente risultante dall'applicazione dei parametri sopra richiamati, dal 2% al 7,5% a disposizione della Giunta su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il meccanismo di valutazione funziona attraverso un doppio limite di appartenenza in fascia, quello del punteggio sulla P.I. (cfr. pag. 4) e quello finale seguente:

FASCIA DI APPARTENENZA Livello Finale

Per punteggi complessivamente superiori al 89% Fascia A

Per punteggi inferiori Fascia B

Qualora nella valutazione annuale, il Responsabile di Area riporti nel biennio un punteggio complessivo di PI inferiore a 7000 punti e la parametrizzazione finale per il biennio inferiore alla media del 80% , sarà soggetto ad eventuale revoca dell'incarico sindacale per scarsa produttività.

Il quadro complessivo e ogni completamento della scheda di valutazione, anche in termini di organicità e completezza del procedimento, anche per eventuali aggiornamenti/modificazioni/integrazioni, avviene su proposta dell'OIV fatta propria dalla Giunta Comunale e il risultato finale per ogni singolo Responsabile di Area viene formalizzato mediante specifico provvedimento a firma del Sindaco e del Segretario Generale.

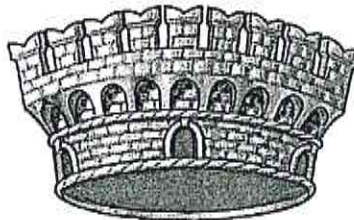
Lì _____

Per accettazione il Responsabile di Area _____

Il Segretario Generale _____

COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)



Retribuzione di risultato:

i Responsabili di Area e P.O.

anno 2016

PEG 2016/2018

Deliberazione Giunta Comunale

n. 202 in data 24/06/2016

Organismo Indipendente di Valutazione

Anno 2016

SCHEDA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2016 – 2018

Resp. Area n. 3DUCHINI MASSIMO

Funzionario D1/D1

Decreto Sindacale di incarico prot. n. 92 in data 29/09/2015

A) Valenza Triennale

- 1) Progetto riqualificazione energetico-ambientale;
- 2) Programma zonizzazione e riqualificazione;
- 3) Progetto: Il rifiuto come risorsa, il riutilizzo, la riduzione dei costi e delle quantità da smaltire.

B) Valenza annuale 2016

- 1) Progettualità per la valorizzazione del patrimonio ambientale, sviluppo e sostenibilità risorse locali;
- 2) Progetto: Il lago di Montepulciano;
- 3) Programma oneri di urbanizzazione;
- 4) Efficientamento/adeguamento Servizio Raccolta differenziata - Progetti sul territorio;
- 5) Piani di lavoro.

Il sistema di valutazione è definito su tre verifiche :

- a) Obiettivi collettivi 20%
- b) Ruolo professionale 35%
- c) Obiettivi di performance 45%

Si aggiunge un doppio passaggio aggregativo per Fasce e un livello di Ponderazione. Il meccanismo è pensato complessivamente in termini di concreta definizione degli obiettivi, loro misurabilità e concreto monitoraggio nel corso dell'esercizio, a fine di misurare la crescita effettiva di ogni servizio al cittadino, il ruolo professionalmente esercitato dalla dirigenza comunale, la qualità e l'efficienza del servizio pubblico in modo trasparente e partecipato.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 45%

CRITERI

In particolare, per gli obiettivi di performance, la verifica si esprime in termini di obiettivo raggiunto (100%) obiettivo parzialmente raggiunto (da 50 a 75%) mancato raggiungimento. Si tiene conto, ai fini della pesatura, della valenza strategica definita dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale (Obiettivi di mantenimento / Obiettivi di sviluppo/innovazione) della piena autonomia o dipendenza da altri fattori nel raggiungimento degli obiettivi (fino al 25%) dell'apporto in termini di formazione e/o studio personale, del grado di responsabilità organizzativa (fino al 20%,) del grado di collaborazione istituzionale, del grado di relazione e clima organizzativo dei servizi, dell'andamento dei report, della crescita della qualità in termini di: semplificazione, trasparenza e anticorruzione, nonché della capacità tempo-lavoro nel problemsolving e nella valorizzazione della cultura della legalità.

Sarà altresì liberamente valutato l'apporto collaborativo ulteriore, documentato mediante risultati concretamente raggiunti rispetto ad esigenze evidenziate dall'Amministrazione nel corso della gestione.

GRIGLIA

In relazione ai criteri sopra descritti si propone la seguente griglia di valutazione:

Class obiettivo : 1, 2, 3

Class individuato:

- 1 = Progetto riqualificazione energetico-ambientale/Programma zonizzazione e riqualificazione/ Progetto: Il lago di Montepulciano/ Efficientamento/adeguamento Servizio Raccolta differenziata - Progetti sul territorio/Piani di lavoro.*
- 2 = Progettualità per la valorizzazione del patrimonio ambientale, sviluppo e sostenibilità risorse locali/ Programma oneri di urbanizzazione/ Progetto: Il rifiuto come risorsa, il riutilizzo, la riduzione dei costi e delle quantità da smaltire.*

I Progetti di cui ai punti A : 1,2 nonché B: 2,3,5 si valutano realizzabili in piena autonomia con incidenza maggiore nell'apporto individuale.

Class 1 = fino a 1000 punti per singolo progetto

Class 2 = fino a complessivi 2500 punti

Class 3 = fino a complessivi 1000 punti

In ragione della valenza strategica e di sviluppo del singolo obiettivo (Valutazione della Giunta Comunale su proposta dell'OIV)

Incidenza formazione/studio

Da una parametrizzazione 20 punti fino ad una parametrizzazione 200 punti

Sistema quality

Da una parametrizzazione 50 punti per gestione ordinaria ad una parametrizzazione fino a 440 punti in ragione del grado di responsabilità (fino a 100) del grado di difficoltà (fino a 90) del problemsolving (fino a 150) della trasparenza, semplificazione e legalità (fino a 100)

Grado di collaborazione Istituzionale

La valutazione viene espressa dal Sindaco e dal Segretario Generale in termini di direzione complessiva dell'Ente, da una parametrizzazione 25 ad una parametrizzazione 200.

Cultura della Legalità

Da una parametrizzazione 25 fino ad una parametrizzazione 100 rispetto alle verifiche dei controlli interni.

Apporto collaborativo ulteriore

La valutazione viene espressa dalla Giunta Comunale sulla base dell'effettivo raggiungimento di risultati concreti e documentati per esigenze che si possono manifestare nel corso della gestione annuale e non oggetto di specifica previsione. Da una parametrizzazione 300 ad una parametrizzazione 1000.

COORDINAMENTO FUNZIONALE

Sui punteggi numerici sopra descritti possono incidere, su valutazione del Segretario Generale, in funzione di coordinatore, ai sensi dell'art. 97 del TUEL 267/2000, percentuali di riduzione nell'ordine del:

Fino al 10% per sanzioni disciplinari

Fino al 8% per richiami verbali

Fino al 15% per risultati non soddisfacenti a livello di struttura

5% per ritardi e/o inefficienze documentate nello svolgimento ordinario delle attività.

Scarso apporto collaborativo fino al 20%

Il Sistema di Valutazione della Performance

OBIETTIVI COLLETTIVI

(Valutazione della Giunta Comunale su proposta OIV)

- *Grado di partecipazione agli obiettivi collettivi fino a 16 punti*
- *Valenza strategica ed innovativa (SI) fino a 12 punti*
- *Raggiungimento, raggiungimento parziale, mancato raggiungimento rispettivamente fino a 10, 6, 0 punti*
- *Incidenza fattori esterni fino a 35%*
- *Attitudine collaborativa, comunicativa ed interattiva fino a 15 punti*
- *Report finale e Relazione autovalutazione fino a 15 punti*

*Punteggio totale : 68 (salvo applicazione 35% per incidenza fattori esterni)
Incidenza OC : 20%*

ELENCO DEGLI OBIETTIVI COLLETTIVI ANNO 2016

- 1 – Cura nella acquisizione e gestione delle Entrate (SI)*
- 2 – Comunicazione ed interscambiabilità nella gestione fra Responsabili di Area (SI)*
- 3 – Informazione e coordinamento del sistema organizzativo collettivo (SI)*
- 4 – miglioramento livelli di trasparenza (SI)*
- 5 – monitoraggio periodico attuazione programma (SI)*
- 6 – miglioramento dotazione normativo – regolamentare*
- 7 – raccordo con l'attività della Giunta e i singoli assessorati (SI)*
- 8 – monitoraggio trimestrale in materia anticorruzione (SI)*

Per punteggi complessivamente superiori al 89% Fascia A

Per punteggi inferiori Fascia B

Qualora nella valutazione annuale, il Responsabile di Area riporti nel biennio un punteggio complessivo di PI inferiore a 7000 punti e la parametrizzazione finale per il biennio inferiore alla media del 80% , sarà soggetto ad eventuale revoca dell'incarico sindacale per scarsa produttività.

Il quadro complessivo e ogni completamento della scheda di valutazione, anche in termini di organicità e completezza del procedimento, anche per eventuali aggiornamenti/modificazioni/integrazioni, avviene su proposta dell'OIV fatta propria dalla Giunta Comunale e il risultato finale per ogni singolo Responsabile di Area viene formalizzato mediante specifico provvedimento a firma del Sindaco e del Segretario Generale.

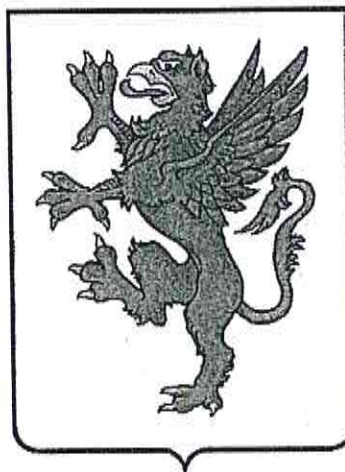
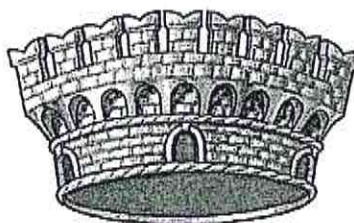
Li _____

Per accettazione Il Responsabile di Area _____

Il Segretario Generale _____

COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)



Retribuzione di risultato:

i Responsabili di Area e P.O.

anno 2016

PEG 2016/2018

Deliberazione Giunta Comunale

n. 202 in data 24/06/2016

Organismo Indipendente di Valutazione

Anno 2016

SCHEMA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2016 – 2018

Resp. Area n. 4FANCIULLI GIORGIO

Funzionario D3/D5

Decreto Sindacale di incarico prot. n. 9 in data 02/02/2015

A) Valenza Triennale

- 1) Interventi di messa in sicurezza rischio idrogeologico-progettazioni, ricerca finanziamenti.

B) Valenza annuale 2016

- 1) Interventi sul patrimonio cimiteriale;
- 2) Progetto sviluppo ed urbanizzazione zone Peep;
- 3) Programma alienazioni e valorizzazione immobili comunali;
- 4) Predisposizione domande per accesso fondi europei e regionali;
- 5) Attività di RUP;
- 6) Collaborazione Opere Pubbliche;
- 7) Piani di lavoro;
- 8) Progettazione e Direzione lavori Opere Comunali;
- 9) Programma attività e cronoprogramma impegni per la gestione degli investimenti.

Il sistema di valutazione è definito su tre verifiche :

- a) Obiettivi collettivi 20%
- b) Ruolo professionale 35%
- c) Obiettivi di performance 45%

Si aggiunge un doppio passaggio aggregativo per Fasce e un livello di Ponderazione. Il meccanismo è pensato complessivamente in termini di concreta definizione degli obiettivi, loro misurabilità e concreto monitoraggio nel corso dell'esercizio, a fine di misurare la crescita effettiva di ogni servizio al cittadino, il ruolo professionalmente esercitato dalla dirigenza comunale, la qualità e l'efficienza del servizio pubblico in modo trasparente e partecipato.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 45%

CRITERI

In particolare, per gli obiettivi di performance, la verifica si esprime in termini di obiettivo raggiunto (100%) obiettivo parzialmente raggiunto (da 50 a 75%) mancato raggiungimento. Si tiene conto, ai fini della pesatura, della valenza strategica definita dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale (Obiettivi di mantenimento / Obiettivi di sviluppo/innovazione) della piena autonomia o dipendenza da altri fattori nel raggiungimento degli obiettivi (fino al 25%) dell'apporto in termini di formazione e/o studio personale, del grado di responsabilità organizzativa (fino al 20%,) del grado di collaborazione istituzionale, del grado di relazione e clima organizzativo dei servizi, dell'andamento dei report, della crescita della qualità in termini di: semplificazione, trasparenza e anticorruzione, nonché della capacità tempo-lavoro nel problemsolving e nella valorizzazione della cultura della legalità.

Sarà altresì liberamente valutato l'apporto collaborativo ulteriore, documentato mediante risultati concretamente raggiunti rispetto ad esigenze evidenziate dall'Amministrazione nel corso della gestione.

GRIGLIA

In relazione ai criteri sopra descritti si propone la seguente griglia di valutazione:

Class obiettivo : 1, 2, 3

Class individuato:

- 1 = Interventi di messa in sicurezza rischio Idrogeologico-progettazioni, ricerca finanziamenti/Interventi sul patrimonio cimiteriale/Progetto sviluppo ed urbanizzazione zone Peep/Programma alienazioni e valorizzazione immobili comunali/ Piani di lavoro.*
- 2 = Predisposizione domande per accesso fondi europei e regionali/ Attività di RUP/ Collaborazione Opere Pubbliche/ Progettazione e Direzione lavori Opere Comunali/ Programma attività e cronoprogramma impegni per la gestione degli Investimenti.*

I Progetti di cui ai punti A : 1 nonché B: 1,3,4,7 e 9 si valutano realizzabili in piena autonomia con incidenza maggiore nell'apporto individuale.

Class 1 = fino a 1000 punti per singolo progetto

Class 2 = fino a complessivi 2500 punti

Class 3 = fino a complessivi 1000 punti

In ragione della valenza strategica e di sviluppo del singolo obiettivo (Valutazione della Giunta Comunale su proposta dell'OIV)

Incidenza formazione/studio

Da una parametrizzazione 20 punti fino ad una parametrizzazione 200 punti

Sistema quality

Da una parametrizzazione 50 punti per gestione ordinaria ad una parametrizzazione fino a 440 punti in ragione del grado di responsabilità (fino a 100) del grado di

difficoltà (fino a 90) del problemsolving (fino a 150) della trasparenza, semplificazione e legalità (fino a 100)

Grado di collaborazione Istituzionale

La valutazione viene espressa dal Sindaco e dal Segretario Generale in termini di direzione complessiva dell'Ente, da una parametrizzazione 25 ad una parametrizzazione 200.

Cultura della Legalità

Da una parametrizzazione 25 fino ad una parametrizzazione 100 rispetto alle verifiche dei controlli interni.

Apporto collaborativo ulteriore

La valutazione viene espressa dalla Giunta Comunale sulla base dell'effettivo raggiungimento di risultati concreti e documentati per esigenze che si possono manifestare nel corso della gestione annuale e non oggetto di specifica previsione. Da una parametrizzazione 300 ad una parametrizzazione 1000.

COORDINAMENTO FUNZIONALE

Sui punteggi numerici sopra descritti possono incidere, su valutazione del Segretario Generale, in funzione di coordinatore, ai sensi dell'art. 97 del TUEL 267/2000, percentuali di riduzione nell'ordine del:

Fino al 10% per sanzioni disciplinari

Fino al 8% per richiami verbali

Fino al 15% per risultati non soddisfacenti a livello di struttura

5% per ritardi e/o inefficienze documentate nello svolgimento ordinario delle attività.

Scarso apporto collaborativo fino al 20%

FASCIA DI APPARTENENZA Primo livello

OBIETTIVI COLLETTIVI

(Valutazione della Giunta Comunale su proposta OIV)

- *Grado di partecipazione agli obiettivi collettivi fino a 16 punti*
- *Valenza strategica ed innovativa (SI) fino a 12 punti*
- *Raggiungimento, raggiungimento parziale, mancato raggiungimento rispettivamente fino a 10, 6, 0 punti*
- *Incidenza fattori esterni fino a 35%*
- *Attitudine collaborativa, comunicativa ed interattiva fino a 15 punti*
- *Report finale e Relazione autovalutazione fino a 15 punti*

*Punteggio totale : 68 (salvo applicazione 35% per incidenza fattori esterni)
Incidenza OC : 20%*

ELENCO DEGLI OBIETTIVI COLLETTIVI ANNO 2016

- 1 – Cura nella acquisizione e gestione delle Entrate (SI)*
- 2 – Comunicazione ed interscambiabilità nella gestione fra Responsabili di Area (SI)*
- 3 – Informazione e coordinamento del sistema organizzativo collettivo (SI)*
- 4 – miglioramento livelli di trasparenza (SI)*
- 5 – monitoraggio periodico attuazione programma (SI)*
- 6 – miglioramento dotazione normativo – regolamentare*
- 7 – raccordo con l'attività della Giunta e i singoli assessorati (SI)*
- 8 – monitoraggio trimestrale in materia anticorruzione (SI)*
- 9 – programmazione attività e proposta bilancio di area ed adempimenti gestionali nel corso dell'esercizio (SI)*

Per punteggi inferiori Fascia B

Qualora nella valutazione annuale, il Responsabile di Area riporti nel biennio un punteggio complessivo di PI inferiore a 7000 punti e la parametrizzazione finale per il biennio inferiore alla media del 80% , sarà soggetto ad eventuale revoca dell'incarico sindacale per scarsa produttività.

Il quadro complessivo e ogni completamento della scheda di valutazione, anche in termini di organicità e completezza del procedimento, anche per eventuali aggiornamenti/modificazioni/integrazioni, avviene su proposta dell'OIV fatta propria dalla Giunta Comunale e il risultato finale per ogni singolo Responsabile di Area viene formalizzato mediante specifico provvedimento a firma del Sindaco e del Segretario Generale.

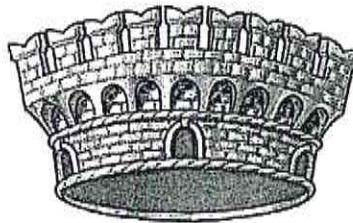
Li _____

Per accettazione Il Responsabile di Area _____

Il Segretario Generale _____

COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)



Retribuzione di risultato:

i Responsabili di Area e P.O.

anno 2016

PEG 2016/2018

Deliberazione Giunta Comunale

n. 202 in data 24/06/2016

Organismo Indipendente di Valutazione

Anno 2016

SCHEMA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2016 – 2018

Resp. Area n. 5GALLORINI GABRIELLA

Funzionario D1/D4

Decreto Sindacale di incarico prot. n. 5 in data 02/02/2015

A) Valenza Triennale

- 1) Appalto refezione scolastica triennale;
- 2) Affidamento triennale servizio canile e Convenzione servizio associato;
- 3) Definizione trasferimento competenze Società della Salute.

B) Valenza annuale 2016

- 1) Procedura per acquisto scuolabus;
- 2) Istituzione servizio veterinario/trasferimento canile rifugio triennale/affidamento gestione canile sanitario cattura e soccorso;
- 3) Coordinamento iniziative estive;
- 4) Progetto anziani;
- 5) Progetto Foresteria;
- 6) Piano impiego autisti scuolabus e recupero ore di lavoro straordinario triennale;
- 7) Progetto immigrazione e 1 euro di solidarietà;
- 8) Iniziative per la promozione dell'attività museale;

- 9) Convenzione Comune-USL per acquisizione opere d'arte;
- 10) Adeguamento normativa e regolamento contributi;
- 11) Piani di lavoro.

Il sistema di valutazione è definito su tre verifiche :

- a) Obiettivi collettivi 20%
- b) Ruolo professionale 35%
- c) Obiettivi di performance 45%

Si aggiunge un doppio passaggio aggregativo per Fasce e un livello di Ponderazione. Il meccanismo è pensato complessivamente in termini di concreta definizione degli obiettivi, loro misurabilità e concreto monitoraggio nel corso dell'esercizio, a fine di misurare la crescita effettiva di ogni servizio al cittadino, il ruolo professionalmente esercitato dalla dirigenza comunale, la qualità e l'efficienza del servizio pubblico in modo trasparente e partecipato.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 45%

CRITERI

In particolare, per gli obiettivi di performance, la verifica si esprime in termini di obiettivo raggiunto (100%) obiettivo parzialmente raggiunto (da 50 a 75%) mancato raggiungimento. Si tiene conto, ai fini della pesatura, della valenza strategica definita dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale (Obiettivi di mantenimento / Obiettivi di sviluppo/innovazione) della piena autonomia o dipendenza da altri fattori nel raggiungimento degli obiettivi (fino al 25%) dell'apporto in termini di formazione e/o studio

personale, del grado di responsabilità organizzativa (fino al 20%,) del grado di collaborazione istituzionale, del grado di relazione e clima organizzativo dei servizi, dell'andamento dei report, della crescita della qualità in termini di: semplificazione, trasparenza e anticorruzione, nonché della capacità tempo-lavoro nel problemsolving e nella valorizzazione della cultura della legalità.

Sarà altresì liberamente valutato l'apporto collaborativo ulteriore, documentato mediante risultati concretamente raggiunti rispetto ad esigenze evidenziate dall'Amministrazione nel corso della gestione.

GRIGLIA

In relazione ai criteri sopra descritti si propone la seguente griglia di valutazione:

Class obiettivo : 1, 2, 3

Class individuato:

- 1 = Appalto refezione scolastica triennale/ Procedura per acquisto scuolabus/ Affidamento triennale servizio canile e Convenzione servizio associato/ Istituzione servizio veterinario/trasferimento canile rifugio triennale/affidamento gestione canile sanitario cattura e soccorso/ Piano impiego autisti scuolabus e recupero ore di lavoro straordinario triennale/ Iniziative per la promozione dell'attività museale/ Piani di lavoro.*
- 2 = Coordinamento iniziative estive/ Definizione trasferimento competenze Società della Salute/ Progetto anziani/ Progetto Foresteria/ Progetto Immigrazione e 1 euro di solidarietà/ Convenzione Comune-USL per acquisizione opere d'arte/ Adeguamento normativa e regolamento contributi.*

I Progetti di cui ai punti A :1,2 e 3 nonché B: 1,2,6,7,9 e 11 si valutano realizzabili in piena autonomia con incidenza maggiore nell'apporto individuale.

Class 1 = fino a 1000 punti per singolo progetto

Class 2 = fino a complessivi 2500 punti

Class 3 = fino a complessivi 1000 punti

In ragione della valenza strategica e di sviluppo del singolo obiettivo (Valutazione della Giunta Comunale su proposta dell'OIV)

Incidenza formazione/studio

Da una parametrizzazione 20 punti fino ad una parametrizzazione 200 punti

Sistema quality

Da una parametrizzazione 50 punti per gestione ordinaria ad una parametrizzazione fino a 440 punti in ragione del grado di responsabilità (fino a 100) del grado di difficoltà (fino a 90) del problemsolving (fino a 150) della trasparenza, semplificazione e legalità (fino a 100)

Grado di collaborazione Istituzionale

La valutazione viene espressa dal Sindaco e dal Segretario Generale in termini di direzione complessiva dell'Ente, da una parametrizzazione 25 ad una parametrizzazione 200.

Cultura della Legalità

Da una parametrizzazione 25 fino ad una parametrizzazione 100 rispetto alle verifiche dei controlli interni.

Apporto collaborativo ulteriore

La valutazione viene espressa dalla Giunta Comunale sulla base dell'effettivo raggiungimento di risultati concreti e documentati per esigenze che si possono manifestare nel corso della gestione annuale e non oggetto di specifica previsione. Da una parametrizzazione 300 ad una parametrizzazione 1000.

COORDINAMENTO FUNZIONALE

Sui punteggi numerici sopra descritti possono incidere, su valutazione del Segretario Generale, in funzione di coordinatore, ai sensi dell'art. 97 del TUEL 267/2000, percentuali di riduzione nell'ordine del:

Il Sistema di Valutazione della Performance

dei parametri sopra richiamati, dal 2% al 7,5% a disposizione della Giunta su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il meccanismo di valutazione funziona attraverso un doppio limite di appartenenza in fascia, quello del punteggio sulla P.I. (cfr. pag. 4) e quello finale seguente:

FASCIA DI APPARTENENZA Livello Finale

Per punteggi complessivamente superiori al 89% Fascia A

Per punteggi inferiori Fascia B

Qualora nella valutazione annuale, il Responsabile di Area riporti nel biennio un punteggio complessivo di PI inferiore a 7000 punti e la parametrizzazione finale per il biennio inferiore alla media del 80% , sarà soggetto ad eventuale revoca dell'incarico sindacale per scarsa produttività.

Il quadro complessivo e ogni completamento della scheda di valutazione, anche in termini di organicità e completezza del procedimento, anche per eventuali aggiornamenti/modificazioni/integrazioni, avviene su proposta dell'OIV fatta propria dalla Giunta Comunale e il risultato finale per ogni singolo Responsabile di Area viene formalizzato mediante specifico provvedimento a firma del Sindaco e del Segretario Generale.

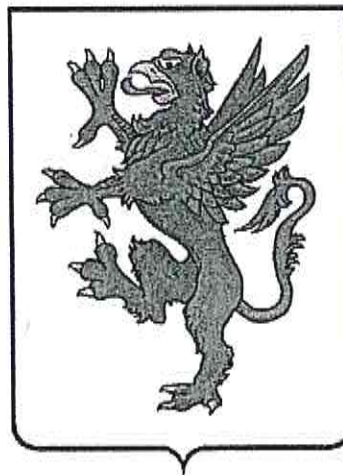
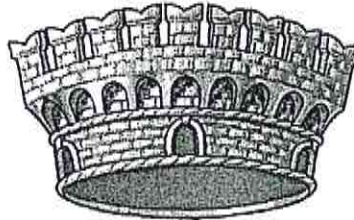
Li _____

Per accettazione il Responsabile di Area _____

Il Segretario Generale _____

COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)



Retribuzione di risultato:

i Responsabili di Area e P.O.

anno 2016

PEG 2016/2018

Deliberazione Giunta Comunale

n. 202 in data 24/06/2016

Organismo Indipendente di Valutazione

Anno 2016

SCHEMA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2016 – 2018

Resp. Area n. 6GAMBINI SIMONETTA

Funzionario D3/D6

Decreto Sindacale di incarico prot. n. 4 in data 02/02/2015

A) Valenza Triennale

- 1) Attuazione e pianificazione riforma sistema di contabilità e bilancio;
- 2) Adeguamento e potenziamento procedure informatiche.

B) Valenza annuale 2016

- 1) Controllo equilibrio sulla gestione;
- 2) Progetto sistemazione capitoli personale per definizione parte fissa e parte variabile;
- 3) Nuovo TU Società pubbliche - programma di razionalizzazione ed adeguamento;
- 4) Progetto collaborazione investimenti e sviluppo competitività dell'Ente;
- 5) Adeguamento normativo;
- 6) Formazione in materia di contabilità pubblica;
- 7) Piani di lavoro.

Il sistema di valutazione è definito su tre verifiche :

- a) Obiettivi collettivi 20%
- b) Ruolo professionale 35%
- c) Obiettivi di performance 45%

Si aggiunge un doppio passaggio aggregativo per Fasce e un livello di Ponderazione. Il meccanismo è pensato complessivamente in termini di concreta definizione degli obiettivi, loro misurabilità e concreto monitoraggio nel corso dell'esercizio, a fine di misurare la crescita effettiva di ogni servizio al cittadino, il ruolo professionalmente esercitato dalla dirigenza comunale, la qualità e l'efficienza del servizio pubblico in modo trasparente e partecipato.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 45%

CRITERI

In particolare, per gli obiettivi di performance, la verifica si esprime in termini di obiettivo raggiunto (100%) obiettivo parzialmente raggiunto (da 50 a 75%) mancato raggiungimento. Si tiene conto, ai fini della pesatura, della valenza strategica definita dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale (Obiettivi di mantenimento / Obiettivi di sviluppo/innovazione) della piena autonomia o dipendenza da altri fattori nel raggiungimento degli obiettivi (fino al 25%) dell'apporto in termini di formazione e/o studio personale, del grado di responsabilità organizzativa (fino al 20%), del grado di collaborazione istituzionale, del grado di relazione e clima organizzativo dei servizi, dell'andamento dei report, della crescita della qualità in termini di: semplificazione, trasparenza e anticorruzione, nonché della capacità tempo-lavoro nel problemsolving e nella valorizzazione della cultura della legalità.

Sarà altresì liberamente valutato l'apporto collaborativo ulteriore, documentato mediante risultati concretamente raggiunti rispetto ad esigenze evidenziate dall'Amministrazione nel corso della gestione.

GRIGLIA

In relazione ai criteri sopra descritti si propone la seguente griglia di valutazione:

Class obiettivo : 1, 2, 3

Class individuato:

1 = Attuazione e pianificazione riforma sistema di contabilità e bilancio/ Adeguamento e potenziamento procedure Informatiche/Controllo equilibrio sulla gestione/Nuovo TU Società pubbliche - programma di razionalizzazione ed adeguamento/ Progetto collaborazione Investimenti e sviluppo competitività dell'Ente/ Formazione in materia di contabilità pubblica/Piani di lavoro.

2 = Progetto sistemazione capitoli personale per definizione parte fissa e parte variabile/Adeguamento normativo.

I Progetti di cui al punti A : 1 nonché B: 1,2,6 e 7 si valutano realizzabili in piena autonomia con incidenza maggiore nell'apporto individuale.

Class 1 = fino a 1000 punti per singolo progetto

Class 2 = fino a complessivi 2500 punti

Class 3 = fino a complessivi 1000 punti

In ragione della valenza strategica e di sviluppo del singolo obiettivo (Valutazione della Giunta Comunale su proposta dell'OIV)

Incidenza formazione/studio

Da una parametrizzazione 20 punti fino ad una parametrizzazione 200 punti

Sistema quality

Da una parametrizzazione 50 punti per gestione ordinaria ad una parametrizzazione fino a 440 punti in ragione del grado di responsabilità (fino a 100) del grado di

difficoltà (fino a 90) del problemsolving (fino a 150) della trasparenza, semplificazione e legalità (fino a 100)

Grado di collaborazione Istituzionale

La valutazione viene espressa dal Sindaco e dal Segretario Generale in termini di direzione complessiva dell'Ente, da una parametrizzazione 25 ad una parametrizzazione 200.

Cultura della Legalità

Da una parametrizzazione 25 fino ad una parametrizzazione 100 rispetto alle verifiche dei controlli interni.

Apporto collaborativo ulteriore

La valutazione viene espressa dalla Giunta Comunale sulla base dell'effettivo raggiungimento di risultati concreti e documentati per esigenze che si possono manifestare nel corso della gestione annuale e non oggetto di specifica previsione. Da una parametrizzazione 300 ad una parametrizzazione 1000.

COORDINAMENTO FUNZIONALE

Sui punteggi numerici sopra descritti possono incidere, su valutazione del Segretario Generale, in funzione di coordinatore, ai sensi dell'art. 97 del TUEL 267/2000, percentuali di riduzione nell'ordine del:

Fino al 10% per sanzioni disciplinari

Fino al 8% per richiami verbali

Fino al 15% per risultati non soddisfacenti a livello di struttura

5% per ritardi e/o inefficienze documentate nello svolgimento ordinario delle attività.

Scarso apporto collaborativo fino al 20%

FASCIA DI APPARTENENZA Primo livello

OBIETTIVI COLLETTIVI

(Valutazione della Giunta Comunale su proposta OIV)

- *Grado di partecipazione agli obiettivi collettivi fino a 16 punti*
- *Valenza strategica ed innovativa (SI) fino a 12 punti*
- *Raggiungimento, raggiungimento parziale, mancato raggiungimento rispettivamente fino a 10, 6, 0 punti*
- *Incidenza fattori esterni fino a 35%*
- *Attitudine collaborativa, comunicativa ed interattiva fino a 15 punti*
- *Report finale e Relazione autovalutazione fino a 15 punti*

*Punteggio totale : 68 (salvo applicazione 35% per incidenza fattori esterni)
Incidenza OC : 20%*

ELENCO DEGLI OBIETTIVI COLLETTIVI ANNO 2016

- 1 – Cura nella acquisizione e gestione delle Entrate (SI)*
- 2 – Comunicazione ed interscambiabilità nella gestione fra Responsabili di Area (SI)*
- 3 – Informazione e coordinamento del sistema organizzativo collettivo (SI)*
- 4 – miglioramento livelli di trasparenza (SI)*
- 5 – monitoraggio periodico attuazione programma (SI)*
- 6 – miglioramento dotazione normativo – regolamentare*
- 7 – raccordo con l'attività della Giunta e i singoli assessorati (SI)*
- 8 – monitoraggio trimestrale in materia anticorruzione (SI)*
- 9 – programmazione attività e proposta bilancio di area ed adempimenti gestionali nel corso dell'esercizio (SI)*
- 10 – partecipazione coordinamento (SI)*

Qualora nella valutazione annuale, il Responsabile di Area riporti nel biennio un punteggio complessivo di PI inferiore a 7000 punti e la parametrizzazione finale per il biennio inferiore alla media del 80% , sarà soggetto ad eventuale revoca dell'incarico sindacale per scarsa produttività.

Il quadro complessivo e ogni completamento della scheda di valutazione, anche in termini di organicità e completezza del procedimento, anche per eventuali aggiornamenti/modificazioni/integrazioni, avviene su proposta dell'OIV fatta propria dalla Giunta Comunale e il risultato finale per ogni singolo Responsabile di Area viene formalizzato mediante specifico provvedimento a firma del Sindaco e del Segretario Generale.

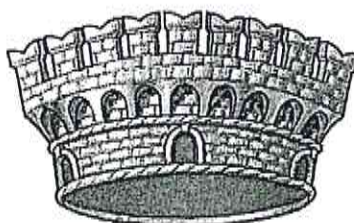
Li _____

Per accettazione il Responsabile di Area _____

Il Segretario Generale _____

COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)



Retribuzione di risultato:

i Responsabili di Area e P.O.

anno 2016

PEG 2016/2018

Deliberazione Giunta Comunale

n. 202 in data 24/06/2016

Organismo Indipendente di Valutazione

Anno 2016

SCHEMA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2016.– 2018

Resp. Area n. 7ROSATI ROBERTO

Funzionario D3/D5

Decreto Sindacale di incarico prot. n. 3 in data 02/02/2015

A) Valenza Triennale

1) Programma Opere Pubbliche.

B) Valenza annuale 2016

- 1) Ultimazione lavori di sistemazione e adeguamento funzionale della Piscina di Montepulciano Stazione ed espletamento procedure per affidamento gestione a soggetto concessionario;
- 2) Completamento lavori di restauro e risanamento conservatorio Antica Fortezza Poliziana - Ultimazione lavori e inizio fase di collaudo;
- 3) Affidamento e inizio lavori di realizzazione di marciapiede lungo Via Calamandrei nel rispetto dei termini per l'assegnazione del contributo regionale;
- 4) Inizio lavori di realizzazione passerella pedonale presso il Ponte delle Fontacce nel rispetto dei termini per l'assegnazione del contributo regionale;
- 5) Conclusione lavori sistemazione frana Canneto finanziato con contributo regionale;
- 6) Manutenzione straordinaria strade comunali - inizio lavori;

- 7) Approvazione progetto esecutivo centro civico ex Cocconi di Acquaviva;
- 8) Acquisto materiale ludico per bambini sul territorio comunale;
- 9) Convenzioni con le associazioni sportive - Rinnovo;
- 10) Piani di lavoro.

Il sistema di valutazione è definito su tre verifiche :

- a) Obiettivi collettivi 20%
- b) Ruolo professionale 35%
- c) Obiettivi di performance 45%

Si aggiunge un doppio passaggio aggregativo per Fasce e un livello di Ponderazione. Il meccanismo è pensato complessivamente in termini di concreta definizione degli obiettivi, loro misurabilità e concreto monitoraggio nel corso dell'esercizio, a fine di misurare la crescita effettiva di ogni servizio al cittadino, il ruolo professionalmente esercitato dalla dirigenza comunale, la qualità e l'efficienza del servizio pubblico in modo trasparente e partecipato.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 45%

CRITERI

In particolare, per gli obiettivi di performance, la verifica si esprime in termini di obiettivo raggiunto (100%) obiettivo parzialmente raggiunto (da 50 a 75%) mancato raggiungimento. Si tiene conto, ai fini della pesatura, della valenza strategica definita dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale (Obiettivi di mantenimento / Obiettivi di sviluppo/innovazione) della piena autonomia o

dipendenza da altri fattori nel raggiungimento degli obiettivi (fino al 25%) dell'apporto in termini di formazione e/o studio personale, del grado di responsabilità organizzativa (fino al 20%), del grado di collaborazione istituzionale, del grado di relazione e clima organizzativo dei servizi, dell'andamento dei report, della crescita della qualità in termini di: semplificazione, trasparenza e anticorruzione, nonché della capacità tempo-lavoro nel problemsolving e nella valorizzazione della cultura della legalità.

Sarà altresì liberamente valutato l'apporto collaborativo ulteriore, documentato mediante risultati concretamente raggiunti rispetto ad esigenze evidenziate dall'Amministrazione nel corso della gestione.

GRIGLIA

In relazione ai criteri sopra descritti si propone la seguente griglia di valutazione:

Class obiettivo : 1, 2, 3

Class individuato:

- 1 = Programma Opere Pubbliche/Ultimazione lavori di sistemazione e adeguamento funzionale della Piscina di Montepulciano Stazione ed espletamento procedure per affidamento gestione a soggetto concessionario / Approvazione progetto esecutivo centro civico ex Cocconi di Acquaviva / Acquisto materiale ludico per bambini sul territorio comunale / Convenzioni con le associazioni sportive - Rinnovo /Piani di lavoro.*
- 2 = Completamento lavori di restauro e risanamento conservatorio Antica Fortezza Poliziana - Ultimazione lavori e inizio fase di collaudo/ Affidamento e inizio lavori di realizzazione di marciapiede lungo Via Calamandrei nel rispetto dei termini per l'assegnazione del contributo regionale/ Inizio lavori di realizzazione passerella pedonale presso il Ponte delle Fontacce nel rispetto dei termini per l'assegnazione del contributo regionale/ Conclusione lavori sistemazione frana Canneto finanziato con*

contributo regionale/ Manutenzione straordinaria strade comunali – inizio lavori.

I Progetti di cui ai punti A : 1 nonché B: 1,2,3,4,7,8,10 si valutano realizzabili in piena autonomia con incidenza maggiore nell'apporto individuale.

Class 1 = fino a 1000 punti per singolo progetto

Class 2 = fino a complessivi 2500 punti

Class 3 = fino a complessivi 1000 punti

In ragione della valenza strategica e di sviluppo del singolo obiettivo (Valutazione della Giunta Comunale su proposta dell'OIV)

Incidenza formazione/studio

Da una parametrizzazione 20 punti fino ad una parametrizzazione 200 punti

Sistema quality

Da una parametrizzazione 50 punti per gestione ordinaria ad una parametrizzazione fino a 440 punti in ragione del grado di responsabilità (fino a 100) del grado di difficoltà (fino a 90) del problemsolving (fino a 150) della trasparenza, semplificazione e legalità (fino a 100)

Grado di collaborazione Istituzionale

La valutazione viene espressa dal Sindaco e dal Segretario Generale in termini di direzione complessiva dell'Ente, da una parametrizzazione 25 ad una parametrizzazione 200.

Cultura della Legalità

Da una parametrizzazione 25 fino ad una parametrizzazione 100 rispetto alle verifiche dei controlli interni.

Apporto collaborativo ulteriore

La valutazione viene espressa dalla Giunta Comunale sulla base dell'effettivo raggiungimento di risultati concreti e documentati per esigenze che si possono manifestare nel corso della gestione annuale e non oggetto di specifica previsione. Da una parametrizzazione 300 ad una parametrizzazione 1000.

h) Gestione delle risorse e capacità di spesa.

I fattori di ponderazione e/o indici di attività costituiscono riferimenti concreti allo svolgimento dell'attività lavorativa e dimostrano la consistenza quali/quantitativa della stessa, in relazione al funzionamento complessivo delle attività dell'Ente. La ponderazione consiste in una percentuale di abbattimento e/o di incremento rispetto al dato complessivamente risultante dall'applicazione dei parametri sopra richiamati, dal 2% al 7,5% a disposizione della Giunta su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il meccanismo di valutazione funziona attraverso un doppio limite di appartenenza in fascia, quello del punteggio sulla P.I. (cfr. pag. 4) e quello finale seguente:

FASCIA DI APPARTENENZA Livello Finale

Per punteggi complessivamente superiori al 89% Fascia A

Per punteggi inferiori Fascia B

Qualora nella valutazione annuale, il Responsabile di Area riporti nel biennio un punteggio complessivo di PI inferiore a 7000 punti e la parametrizzazione finale per il biennio inferiore alla media del 80% , sarà soggetto ad eventuale revoca dell'incarico sindacale per scarsa produttività.

Il quadro complessivo e ogni completamento della scheda di valutazione, anche in termini di organicità e completezza del procedimento, anche per eventuali aggiornamenti/modificazioni/integrazioni, avviene su proposta dell'OIV fatta propria dalla Giunta Comunale e il risultato finale per ogni singolo Responsabile di Area viene formalizzato mediante specifico provvedimento a firma del Sindaco e del Segretario Generale.

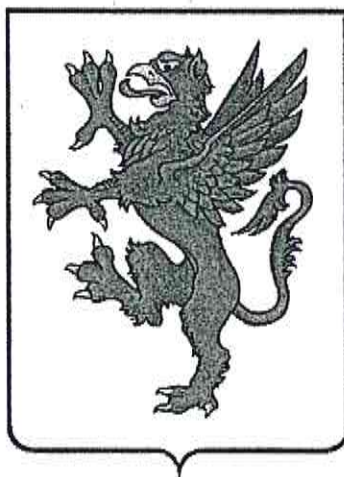
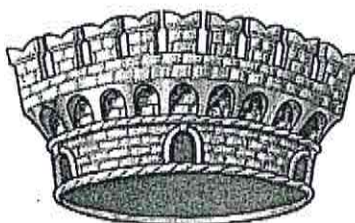
Li _____

Per accettazione il Responsabile di Area _____

Il Segretario Generale _____

COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)



Retribuzione di risultato:

i Responsabili di Area e P.O.

anno 2016

PEG 2016/2018

Deliberazione Giunta Comunale

n. 202 in data 24/06/2016

Organismo Indipendente di Valutazione

Anno 2016

SCHEMA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2016 – 2018

Resp. Area n. 8TORELLI GRAZIA

Funzionario D1/D4

Decreto Sindacale di incarico prot. n. 3 in data 02/02/2016

A) Valenza Triennale

- 1) Programma Formazione e crescita conoscenze professionali;
- 2) Adeguamento aggiornamento software di sistema;
- 3) Definizione contratto decentrato;
- 4) Organizzazione sistema informativo SPIC e Front Office;
- 5) Piano triennale valorizzazione turistica e culturale;
- 6) Redazione/Adeguamento/aggiornamento strumenti normativi.

B) Valenza annuale 2016

- 1) Progetto Farmacia;
- 2) Contratto Montepulciano Servizi – Revisione;
- 3) Piani di lavoro;
- 4) Gestione e razionalizzazione straordinari;
- 5) Coordinamento lavoro OIV;
- 6) Coordinamento sistema controlli interni;

- 7) Relazioni stakeholder per la performance e la trasparenza;
- 8) Realizzazione progetti personale dipendente.

Il sistema di valutazione è definito su tre verifiche :

- a) Obiettivi collettivi 20%
- b) Ruolo professionale 35%
- c) Obiettivi di performance 45%

Si aggiunge un doppio passaggio aggregativo per Fasce e un livello di Ponderazione. Il meccanismo è pensato complessivamente in termini di concreta definizione degli obiettivi, loro misurabilità e concreto monitoraggio nel corso dell'esercizio, a fine di misurare la crescita effettiva di ogni servizio al cittadino, il ruolo professionalmente esercitato dalla dirigenza comunale, la qualità e l'efficienza del servizio pubblico in modo trasparente e partecipato.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE 45%

CRITERI

In particolare, per gli obiettivi di performance, la verifica si esprime in termini di obiettivo raggiunto (100%) obiettivo parzialmente raggiunto (da 50 a 75%) mancato raggiungimento. Si tiene conto, ai fini della pesatura, della valenza strategica definita dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale (Obiettivi di mantenimento / Obiettivi di sviluppo/innovazione) della piena autonomia o dipendenza da altri fattori nel raggiungimento degli obiettivi (fino al 25%) dell'apporto in termini di formazione e/o studio personale, del grado di responsabilità organizzativa (fino al 20%), del grado di collaborazione istituzionale, del grado di relazione e clima organizzativo dei servizi, dell'andamento dei report, della crescita della qualità in termini di:

semplificazione, trasparenza e anticorruzione, nonché della capacità tempo-lavoro nel problemsolving e nella valorizzazione della cultura della legalità.

Sarà altresì liberamente valutato l'apporto collaborativo ulteriore, documentato mediante risultati concretamente raggiunti rispetto ad esigenze evidenziate dall'Amministrazione nel corso della gestione.

GRIGLIA

In relazione ai criteri sopra descritti si propone la seguente griglia di valutazione:

Class obiettivo : 1, 2, 3

Class individuato:

- 1 = Definizione contratto decentrato/Progetto Farmacia/Piano di lavoro.*
- 2 = Programma Formazione e crescita conoscenze professionali/Adeguamento aggiornamento software di sistema/Piano triennale valorizzazione turistica e culturale/Contratto Montepulciano Servizi - Revisione/gestione e razionalizzazione straordinari.*

I Progetti di cui ai punti A : 1,2 e 4 nonché B: 3,4,5,6 e 7 si valutano realizzabili in piena autonomia con incidenza maggiore nell'apporto individuale.

Class 1 = fino a 1000 punti per singolo progetto

Class 2 = fino a complessivi 2500 punti

Class 3 = fino a complessivi 1000 punti

In ragione della valenza strategica e di sviluppo del singolo obiettivo (Valutazione della Giunta Comunale su proposta dell'OIV)

Incidenza formazione/studio

Da una parametrizzazione 20 punti fino ad una parametrizzazione 200 punti

Sistema quality

Da una parametrizzazione 50 punti per gestione ordinaria ad una parametrizzazione fino a 440 punti in ragione del grado di responsabilità (fino a 100) del grado di difficoltà (fino a 90) del problemsolving (fino a 150) della trasparenza, semplificazione e legalità (fino a 100)

Grado di collaborazione Istituzionale

La valutazione viene espressa dal Sindaco e dal Segretario Generale in termini di direzione complessiva dell'Ente, da una parametrizzazione 25 ad una parametrizzazione 200.

Cultura della Legalità

Da una parametrizzazione 25 fino ad una parametrizzazione 100 rispetto alle verifiche dei controlli interni.

Apporto collaborativo ulteriore

La valutazione viene espressa dalla Giunta Comunale sulla base dell'effettivo raggiungimento di risultati concreti e documentati per esigenze che si possono manifestare nel corso della gestione annuale e non oggetto di specifica previsione. Da una parametrizzazione 300 ad una parametrizzazione 1000.

COORDINAMENTO FUNZIONALE

Sul punteggi numerici sopra descritti possono incidere, su valutazione del Segretario Generale, in funzione di coordinatore, ai sensi dell'art. 97 del TUEL 267/2000, percentuali di riduzione nell'ordine del:

Fino al 10% per sanzioni disciplinari

Fino al 8% per richiami verbali

Fino al 15% per risultati non soddisfacenti a livello di struttura

5% per ritardi e/o inefficienze documentate nello svolgimento ordinario delle attività.

Scarso apporto collaborativo fino al 20%

OBIETTIVI COLLETTIVI

(Valutazione della Giunta Comunale su proposta OIV)

- *Grado di partecipazione agli obiettivi collettivi fino a 16 punti*
- *Valenza strategica ed innovativa (SI) fino a 12 punti*
- *Raggiungimento, raggiungimento parziale, mancato raggiungimento rispettivamente fino a 10, 6, 0 punti*
- *Incidenza fattori esterni fino a 35%*
- *Attitudine collaborativa, comunicativa ed interattiva fino a 15 punti*
- *Report finale e Relazione autovalutazione fino a 15 punti*

*Punteggio totale : 68 (salvo applicazione 35% per incidenza fattori esterni)
Incidenza OC : 20%*

ELENCO DEGLI OBIETTIVI COLLETTIVI ANNO 2016

- 1 – Cura nella acquisizione e gestione delle Entrate (SI)*
- 2 – Comunicazione ed interscambiabilità nella gestione fra Responsabili di Area (SI)*
- 3 – Informazione e coordinamento del sistema organizzativo collettivo (SI)*
- 4 – miglioramento livelli di trasparenza (SI)*
- 5 – monitoraggio periodico attuazione programma (SI)*
- 6 – miglioramento dotazione normativo – regolamentare*
- 7 – raccordo con l'attività della Giunta e i singoli assessorati (SI)*
- 8 – monitoraggio trimestrale in materia anticorruzione (SI)*
- 9 – programmazione attività e proposta bilancio di area ed adempimenti gestionali nel corso dell'esercizio (SI)*
- 10 – partecipazione coordinamento (SI)*

Qualora nella valutazione annuale, il Responsabile di Area riporti nel biennio un punteggio complessivo di PI inferiore a 7000 punti e la parametrizzazione finale per il biennio inferiore alla media del 80% , sarà soggetto ad eventuale revoca dell'incarico sindacale per scarsa produttività.

Il quadro complessivo e ogni completamento della scheda di valutazione, anche in termini di organicità e completezza del procedimento, anche per eventuali aggiornamenti/modificazioni/integrazioni, avviene su proposta dell'OIV fatta propria dalla Giunta Comunale e il risultato finale per ogni singolo Responsabile di Area viene formalizzato mediante specifico provvedimento a firma del Sindaco e del Segretario Generale.

Li _____

Per accettazione Il Responsabile di Area _____

Il Segretario Generale _____