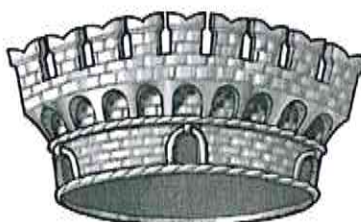


# COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)



**Retribuzione di risultato:**

***i Responsabili di Area e P.O.***

***anno 2017***

***PEG 2017/2019***

***Deliberazione Giunta Comunale***

***n. 48 in data 20/02/2017***

***Organismo Indipendente di Valutazione***

***Anno 2017***

## SCHEMA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2017 – 2019

Resp. Area n. \_\_\_1\_\_\_

\_\_\_BERTONE MASSIMO\_\_\_

Funzionario D 3 / D 5

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 2017**

- 1) Adozione ed approvazione POC – Gestione adempimenti
- 2) Fondi pubblici per finanziamento attività agricole sul territorio – snellimento procedure
- 3) Realizzazione progetti incentivati per controllo attività pubblicitarie
- 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) Adozione ed approvazione POC – Gestione adempimenti ; Recupero procedure per controllo attività edilizie
- 2) *Restanti progetti*

*I Progetti di cui ai punti A : 1, 2, nonché B: 1, 2, 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 20punti fino ad una parametrizzazione 200 punti*

### **Sistema quality**

*Da una parametrizzazione 50 puntiper 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 e inosservanza misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza*

*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 e mancata pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nel sito internet del Comune (art. 3 Piano Comunale anticorruzione) fino al 20%*









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 del Nucleo di Valutazione 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.**

**La presente scheda di valutazione recepisce integralmente il contenuto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenuti nel Piano Triennale in vigore.**

**Il Nucleo di Valutazione verifica che la corresponsione dell'indennità di risultato delle Posizioni organizzative, con riferimento alle rispettive competenze, sia direttamente e proporzionalmente collegata alla attuazione del Piano Triennale in materia di prevenzione della corruzione. Costituisce obbligo fondamentale di ciascun Responsabile di Area PO predisporre e consegnare entro il 15 febbraio di ciascun anno, la rendicontazione dei risultati realizzati in attuazione del piano di prevenzione della corruzione (art. 5 PCA)**

**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 2017***

***PEG 2017/2019***

***Deliberazione Giunta Comunale***

***n. 48 in data 20/02/2017***

***Organismo Indipendente di Valutazione***

***Anno 2017***

## SCHEMA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2017 – 2019

Resp. Area n. **2 POLIZIA MUNICIPALE****LUCA BATIGNANI**Funzionario D **2**Decreto Sindacale di incarico n. **6** in data **10-01-2017**

## A) Valenza Triennale

- 1) Ampliamento dei varchi di accesso alla ZTL. Nuove collocazioni in Via San Donato – Via di Ciliano – Porta dei Grassi.
- 2) Acquisto sistema di rilevazione “Tru.Cam”
- 3) Corsi di formazione al personale
- 4) Ristrutturazione commercio su aree pubbliche - “Ricollocazione posteggi Fiera I° Maggio”

## B) Valenza annuale 2017

- 1) Attivazione dei varchi di accesso alla ZTL con aggiornamento data base dei permessi rilasciati e monitoraggio transiti e soste;
- 2) Controllo delle occupazioni di suolo pubblico, temporanee (cantieri edili) e annuali (strutture ricettive e commerciali). Con particolare attenzione all'interno del Centro Storico.

- 3) **Attivazione dei varchi di accesso alla ZTL con aggiornamento data base dei permessi rilasciati e monitoraggio transiti e soste.**
- 4) **Educazione alla legalità ed alle norme del codice della strada, corsi di aggiornamento nelle scuole.**
- 5) **Controlli ed accertamenti in materia di cds con l'ausilio di strumentazione in dotazione di questo Comando:**
  - a. **autovelox (controllo velocità);**
  - b. **targa sistem (controllo veicoli rubati – revisione – assicurazione);**
  - c. **etilometro (rilievo alcoltest)**
  - d. **droga test (rilievo di positività alle droghe)**
- 6) **Accertamenti presso i pubblici esercizi ed attività commerciali per il rispetto delle normative.**
- 7) **Sicurezza. Servizi appiedati nei centri abitati ed incontri pubblici con la cittadinanza per attenzione alle truffe e furti. Progetto “IO NON CI CASCO”**
- 8) **Piani del traffico.**

**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 problem solving 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** = Attivazione dei varchi di accesso alla ZTL con aggiornamento data base dei permessi rilasciati e monitoraggio transiti e soste; Attivazione dei varchi di accesso alla ZTL con aggiornamento data base dei permessi rilasciati e monitoraggio transiti e soste.

**2** = Restanti

*I Progetti di cui ai punti A : 1,2; nonché B: 1,3,4,7; 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 problem solving (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 e inosservanza misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza*

*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 e mancata pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nel sito internet del Comune (art. 3 Piano Comunale anticorruzione) fino al 20%*

### **FASCIA DI APPARTENENZA Primo livello**

*La Fascia di appartenenza è determinata dal seguente calcolo matematico:*

*per punteggi superiori a punti 5000/fino a 7 obiettivi Class 1 e 7000 per obiettivi in numero superiore Class 1 = Fascia A*

*per punteggi inferiori = Fascia B*







### **FATTORI di PONDERAZIONE/INDICI DI ATTIVITA'**

- a) *Numero e qualità proposte deliberazione Qualità: ricorrente (R) Innovativa (I) professionalmente complessa (PC)*
- b) *Numero determinazioni e percentuale incremento/semplificazione rispetto al triennio precedente*
- c) *Capitoli di riferimento e quantità risorse*
- d) *Variazioni di bilancio proposte*
- e) *Clima organizzativo (buono, funzionale, ottimo)*
- 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***

Il Sistema di Valutazione della Performance

**aggiornamenti/modificazioni/integrazioni, avviene su proposta del Nucleo di Valutazione 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.**

**La presente scheda di valutazione recepisce integralmente il contenuto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenuti nel Piano Triennale in vigore.**

**Il Nucleo di Valutazione verifica che la corresponsione dell'indennità di risultato delle Posizioni organizzative, con riferimento alle rispettive competenze, sia direttamente e proporzionalmente collegata alla attuazione del Piano Triennale in materia di prevenzione della corruzione. Costituisce obbligo fondamentale di ciascun Responsabile di Area PO predisporre e consegnare entro il 15 febbraio di ciascun anno, la rendicontazione dei risultati realizzati in attuazione del piano di prevenzione della corruzione (art. 5 PCA)**

**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 2017***  
***PEG 2017/2019***

***Deliberazione Giunta Comunale***  
***n. 48 in data 20/02/2017***

***Organismo Indipendente di Valutazione***  
***Anno 2017***

## SCHEDA INDIVIDUALE

### OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2017 – 2019

Resp. Area n. 3

**DUCHINI MASSIMO**

Funzionario D1/D1

Decreto Sindacale di incarico prot. n. 7 in data 02/02/2015  
integrato con Decreto Sindacale n. 92 del m29/09/2015

#### **A) Valenza Triennale**

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

#### **B) Valenza annuale 2017**

- 1) Progetto: il Lago di Montepulciano;**
- 2) Progettualità per la gestione dei bagni pubblici;**
- 3) Nuova Regolamentazione Comunale scarichi fuori pubblica fognatura;**
- 4) Ristrutturazione Servizio Raccolta differenziata rifiuti urbani;**
- 5) Nuovo Regolamento Edilizio comunale - gestione associata;**
- 6) Realizzazione sistema di controlli a campione sulle autocertificazioni.**

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 problem solving 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:** il rifiuto come risorsa, il riutilizzo, la riduzione dei costi e delle quantità da smaltire; Progetto: il Lago di Montepulciano; Ristrutturazione Servizio Raccolta differenziata rifiuti urbani
- 2 = Restanti.**

*I Progetti di cui ai punti A : 2, 3; nonché B: 1,4,6; 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 problem solving (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 e inosservanza misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza*

*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 e mancata pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nel sito internet del Comune (art. 3 Piano Comunale anticorruzione) 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 2017**

- 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)*



**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 del Nucleo di Valutazione 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.**

**La presente scheda di valutazione recepisce integralmente il contenuto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenuti nel Piano Triennale in vigore.**

**Il Nucleo di Valutazione verifica che la corresponsione dell'indennità di risultato delle Posizioni organizzative, con riferimento alle rispettive competenze, sia direttamente e proporzionalmente collegata alla attuazione del Piano Triennale in materia di prevenzione della corruzione. Costituisce obbligo fondamentale di ciascun Responsabile di Area PO predisporre e consegnare entro il 15 febbraio di ciascun anno, la rendicontazione dei risultati realizzati in attuazione del piano di prevenzione della corruzione (art. 5 PCA)**

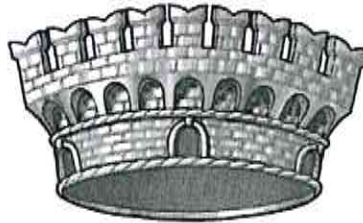
**Lì \_\_\_\_\_**

**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 2017***

***PEG 2017/2019***

***Deliberazione Giunta Comunale***

***n. 48 in data 20/02/2017***

***Organismo Indipendente di Valutazione***

***Anno 2017***

**SCHEDA INDIVIDUALE****OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2017 – 2019****Resp. Area n. 4****FANCIULLI 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-esecuzione lavori**

**B) Valenza annuale 2017**

- 1) Interventi sul patrimonio cimiteriale;**
- 2) Progetto sviluppo ed urbanizzazione zone Peep;**
- 3) Predisposizione domande per accesso fondi europei e regionali;**
- 4) Attività di RUP;**
- 5) Collaborazione Opere Pubbliche;**
- 6) Progettazione e Direzione lavori Opere Comunali;**

- 7) 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 problem solving 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 sviluppo ed urbanizzazione zone Peep; Predisposizione domande per accesso fondi europei e regionali**

**2 = Restanti**

**I Progetti di cui ai punti A : 1; nonché B: 2,3,6; 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 problem solving (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 e inosservanza misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza*

*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 e mancata pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nel sito internet del Comune (art. 3 Piano Comunale anticorruzione) fino al 20%*







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 del Nucleo di Valutazione 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.***

***La presente scheda di valutazione recepisce integralmente il contenuto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenuti nel Piano Triennale in vigore.***

***Il Nucleo di Valutazione verifica che la corresponsione dell'indennità di risultato delle Posizioni organizzative, con riferimento alle rispettive competenze, sia direttamente e proporzionalmente collegata alla attuazione del Piano Triennale in materia di prevenzione della corruzione. Costituisce obbligo fondamentale di ciascun Responsabile di Area PO predisporre e consegnare entro il 15 febbraio di ciascun anno, la rendicontazione dei risultati realizzati in attuazione del piano di prevenzione della corruzione (art. 5 PCA)***

***Li \_\_\_\_\_***

**Per accettazione il Responsabile di Area** \_\_\_\_\_

**Il Segretario Generale** \_\_\_\_\_