COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)





Retribuzione di risultato:

i Responsabili di Area e P.O.

anno 2018

PEG 2018/2020

Deliberazione Giunta Comunale n. in data

Organismo Indipendente di Valutazione
Anno 2018

SCHEDA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2018 - 2020

Resp. Area n. 3

DUCHINI MASSIMO

Istruttore Direttivo D1/D1

Decreto Sindacale di incarico prot. n. 7 in data 02/02/2015 integrato con Decreto Sindacale n. 92 del 29/09/2015

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.

Valenza Annuale

- 1) Progetto: valorizzazione, fruizione e conservazione della Riserva Naturale Lago di Montepulciano;
- 2) Affidamento gestione dei bagni pubblici a pagamento;
- 3) Attuazione della Nuova Regolamentazione Comunale scarichi fuori pubblica fognatura;
- 4) Avvio nuovo Servizio Raccolta differenziata rifiuti urbani;
- 5) Redazione nuovo Regolamento Edilizio comunale gestione associata;

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** 75%) \boldsymbol{a} raggiungimento. Si tiene conto, ai fini della pesatura, della valenza strategica definita dalla Giunta Comunale 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 della crescita della qualità in semplificazione, trasparenza e anticorruzione, nonché della capacità tempo/lavoro problemsolving nel 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 parametrazione 20punti fino ad una parametrazione 200 punti

Sistema quality

Da una parametrazione 50 puntiper gestione ordinaria ad una parametrazione 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 parametrazione 25 ad una parametrazione 200.

Cultura della Legalità

Da una parametrazione 25 fino ad una parametrazione 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 parametrazione 300 ad una parametrazione 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

Il punteggio max acquisibile dalla valutazione della performance individuale è pari al 45% del complessivo.

Il complessivo è la risultante del 45% suddetto oltre, il 20% dato dall'obiettivo collettivo e il 35% dal Ruolo Professionale, come segue:

\$

RUOLO PROFESSIONALE

(valutazione della Giunta Comunale su proposta OIV)

- Grado di responsabilità : elevato, funzionale, ordinario rispettivamente con punteggi fino a 80 punti, 60 punti, 50 punti
- Capacità manageriale fino a 10 punti
- Attitudine alla flessibilità e capacitàall'innovazione fino a 10 punti
- Attuazione del controllo di legalità, trasparenza, anticorruzione fino a 18 punti
- Qualità organizzativa nei servizi di competenza fino a 12 punti
- Motivazione al miglioramento e capacità di motivazione dei propri collaboratori fino a 12 punti
- Qualità professionale della prestazione individuale fino a 20 punti.

PUNTEGGIO TOTALE: 162

incidenza Ruolo: 35%

\$

OBIETTIVI COLLETTIVI

(Valutazione della GiuntaComunale 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 Il Sistema di Valutazione della Performance

- 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)
- 11 armonizzazione schemi provvedimentali

\$

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 parametrazione 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 _____