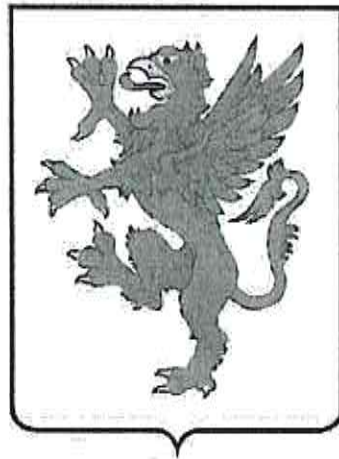
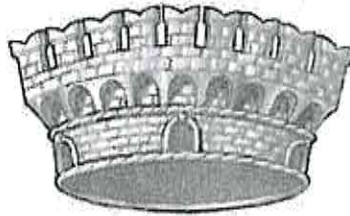


# COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)



**Retribuzione di risultato:**

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

***anno 2019***

***PEG 2019/2021***

***Deliberazione Giunta Comunale***

***n.***

***in data***

***Organismo Indipendente di Valutazione***

***Anno 2019***

## SCHEMA INDIVIDUALE

## OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2019 – 2021

Resp. Area Amministrativa \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_TORELLI GRAZIA\_\_\_\_\_

Funzionario D1 / D4

Decreto Sindacale di incarico prot. n. in data

## Valenza Triennale 2019/2021

1. programma formazione e crescita professionale del personale dipendente
2. piano triennale delle assunzioni/piano occupazionale annuale/piano triennale delle stabilizzazioni
3. redazione/adeguamento/aggiornamento strumenti normativi
4. gestione servizio economico Farmacia Comunale
5. gestione "ufficio Comune" del servizio associato delle funzioni del Turismo per conto dell'area Valdichiana
6. progetto di valorizzazione dello Sport - attività relative alla presentazione della candidatura "European Community of Sports" della Valdichiana senese 2021 ad ACES Europe
7. piano triennale di promozione e comunicazione
8. legalità e trasparenza dei processi e delle informazioni
9. Piano di azione nazionale pluriennale per la promozione del sistema integrato dei servizi di educazione e istruzione (0-6)
10. gestione associata pluriennale del randagismo, soccorso animale, gestione canile sanitario per valdichiana senese e aretina -
11. concessione pluriennale servizio mensa scolastica - procedura ad evidenza pubblica

## Valenza Annuale 2019

1. attuazione piano occupazione annuale sia riferito a personale a tempo determinato che personale a tempo indeterminato compreso la pianificazione delle stabilizzazioni
2. attuazione programma formazione professionale del personale dipendente
3. piano di lavoro dell'area amministrativa
4. gestione istituti contrattuali per risorse salario accessorio
5. gestione servizio economico Farmacia Comunale
6. collaborazione con Segretario Generale nelle attività di controlli interni, rapporti con OIV, rapporti con RSU e OO.SS.
7. organizzazione e gestione dei punti informativi del territorio comunale - I.A.T. - e rapporti con Associazione ProLoco, Consorzio Vino Nobile di Montepulciano, Strada del Vino Nobile di Montepulciano, Valdichianaliving;
8. gestione "Ufficio Comune" del servizio associato nelle funzioni del Turismo, attività dell'O.T.D., rapporti con Toscana Promozione Turistica, Settore Turismo Regione Toscana
9. progetto di valorizzazione dello Sport - attività relative alla presentazione della candidatura "European Community of Sports" della Valdichiana senese 2021 ad ACES Europe
10. attività di collaborazione nell'organizzazione di eventi culturali, manifestazioni sportive e turistiche, iniziative enogastronomiche, Bravio, Bruscello, Natale a Montepulciano;
11. gestione disciplina diritto esclusivo di pesca, redazione calendario ittico, gestione regolamento per la gestione della pesca;
12. gestione I.C.T. e aggiornamento e adeguamento dei sistemi informativi;
13. legalità e trasparenza dei processi e delle informazioni
14. gestione diretta, indiretta e convenzionata finalizzata al sistema integrato dei servizi educativi
15. gestione attività sociali in rapporto con SDS compreso centro sociale
16. gestione associata del randagismo, soccorso animale, gestione canile sanitario per valdichiana senese e aretina - affidamento nelle more della procedura aperta triennale e gestione procedura aperta con CUC

17. gestione emergenza abitativa e alloggi ERP
18. gestione mensa scolastica - procedura aperta con CUC per nuovo affidamento
19. aggiornamento e gestione albo comunale associazioni locali
20. Servizi ICT e attuazione delle disposizioni di cui alla Legge 217/2017 in materia di transizione digitale

**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) Applicazione contratto decentrato integrativo; piano triennale di promozione e comunicazione turistica, gestione istituti contrattuali per salario accessorio; piano di lavoro dell'area amministrativa, collaborazione con Segretario Generale nelle attività di controlli interni, rapporti con OIV, rapporti con RSU e OO.SS

2) *Restanti progetti*

*I Progetti di cui ai punti A : 1, 2, 5,6 nonché B: da 1 a 13 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**

Sul punteggio 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:







- 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 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**

*Garlorelli*

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

**SCHEDA INDIVIDUALE**

**OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2019 – 2021**

**Resp. Area n. 4**

**FANCIULLI GIORGIO**

**Funzionario D3/D5**

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

**Valenza Triennale**

- **Interventi di messa in sicurezza rischio idrogeologico-esecuzione lavori**
- 
- 

**Valenza Annuale**

- 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 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 al 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 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 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 capacità all'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 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 2018

- 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)*

*11 – armonizzazione schemi provvedimenti*

**§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§**

#### **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.**

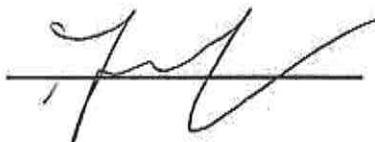
**Il quadro complessivo e ogni completamento della scheda di valutazione, anche in termini di organicità e completezza del procedimento, anche per eventuali aggiornamenti/modificazioni/integrazioni, avviene su proposta del Nucleo di Valutazione fatta propria dalla Giunta Comunale e il risultato finale 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 10/01/2019**

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




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

## SCHEMA INDIVIDUALE

## OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2019/2021

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

Funzionario Dott. Ing. ROSATI ROBERTO

Decreto Sindacale di incarico prot. n. 3 in data 02/02/15

## Valenza Triennale

**OPERE DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEL PATRIMONIO COMUNALE ESEGUITE  
CON IL PERSONALE INTERNO (OBIETTIVO DI MANTENIMENTO)**

L'attività dell'Ufficio si svolgerà mediante le seguenti fasi:

- 1) Recepimento della segnalazione che può pervenire sia dagli organi politici che da cittadini esterni.
- 2) Riunione con i coordinatori del personale esterno per esaminare il problema posto all'attenzione dell'Ufficio.
- 3) Sopralluogo per verificare e analizzare il problema sul posto e verificare le possibili soluzioni
- 4) Riunione con i coordinatori del personale esterno per programmare l'intervento e stimare i costi e costituire la squadra che provvederà a realizzare il lavoro.
- 5) Redazione determinazione di impegno di spesa per l'acquisto dei materiali necessari alla realizzazione dell'intervento
- 6) Realizzazione dell'intervento
- 7) Liquidazione delle fatture dei materiali impiegati

Buona parte delle ore di lavoro impiegate dal personale in servizio presso il settore Manutenzioni sarà per adempiere ai cosiddetti Obiettivi di Mantenimento previsti nel P.E.G.:

- servizio di manutenzione cimiteri comunali
- servizio brecciatura strade
- servizio scuolabus
- manutenzione aree verdi

- manutenzione impianti di pubblica illuminazione
- manutenzione impianti elettrici ed idraulici.
- servizio di manutenzione edifici comunali: scuole etc.

**L'elenco degli edifici è il seguente:**

1)	Falegnameria Comunale	Montepulciano Stazione – Via Ferrara
2)	Asilo Nido Capoluogo	Montepulciano – Via delle Farine
3)	Scuola Media e magistrale e palestra	Montepulciano – Via dello Stadio
4)	Palazzo del Capitano	Piazza grande
5)	Scuola Materna e Mensa Capoluogo	Viale 1° Maggio
6)	Scuola Elementare Capoluogo	Viale 1° Maggio
7)	Municipio	Piazza Grande 1
8)	Biblioteca Comunale a Montepulciano	Via Ricci
9)	Sala Congressi (Montepulciano)	Via Bernabei
10)	Uffici Giudice di Pace – Palazzo Salimbeni	Via di cagnano nel Corso - Montepulciano
11)	Palazzo di Giustizia	Via di Voltaia nel Corso - Montepulciano
12)	Scuola Elementare e palestra Acquaviva	Via Virgilio
13)	Centro Civico Tre Berte	Loc “Tre Berte”
14)	Teatro Concordi	Via del Teatro - Acquaviva
15)	Centro Civico Acquaviva	Via Virgilio
16)	Palestra Scuola Media Montepulciano Stazione	Via Roma
17)	Scuola Media Montepulciano Stazione	Via Roma
18)	Centro Civico – Montepulciano Stazione	Via Roma
19)	Scuola Elementare Montepulciano Stazione	Via Bari
20)	Scuola Materna Montepulciano Stazione	Via Como
21)	Piscina Comunale	Via Roma – Montepulciano Stazione
22)	Officina Comunale – Montepulciano Stazione	Via Ferrara

23)	Centro di Aggregazione Gracciano	Via Piemonte
24)	Centro Civico Sant' Albino	Via dei Pini
25)	Scuola Elementare e Materna Sant' Albino	Via del Cipresso
26)	Centro Civico Valiano (Farmacia e Ambulatorio)	Via di Padule
27)	Centro Civico Abbadia	Via della Resistenza
28)	Scuola Materna Abbadia	Via della Resistenza
29)	Scuola Elementare Abbadia	Via Pablo Neruda
30)	Caserma Vigili del Fuoco	Piazza Pietro Nenni
31)	Alloggio via Genova a Montepulciano Stazione	Via Genova
32)	Scuola Elementare Sant' Albino	

Per quanto riguarda la pubblica illuminazione abbiamo:

Indicatori:

N° Punti Luce - circa 3000

Lunghezza linee pubblica illuminazione - mt 75.000 circa

Quadri Elettrici N° 71

#### **CONVENZIONE CENTRALI TERMICHE (OBIETTIVO DI MANTENIMENTO)**

Questo Ufficio affiderà a ditta specializzata la conduzione e manutenzione delle centrali termiche

#### **MANUTENZIONE AUTOMEZZI E ACQUISTO NUOVI MACCHINARI.**

Manutenzione dei 73 mezzi comunali

#### **ATTIVITA' DI COORDINAMENTO TRA IL COMUNE E LE SOCIETA' AD ESSO COLLEGATE**

Come dicevo all'inizio l'attività dell'Ufficio si svolgerà in modo da garantire un efficace collegamento strategico tra il Comune di Montepulciano e le società collaterali che gestiscono particolari servizi. Mi riferisco principalmente , alla Nuove Acque S.p.A e all'Unione dei Comuni.

#### **ATTIVITA' DI SUPPORTO PER IL TRANSITO DI VEICOLI PESANTI NEL CENTRO STORICO**

Il Sistema di Valutazione della Performance

Questo Ufficio occuperà anche di offrire la propria attività di supporto al comando di Polizia Municipale per il rilascio del nulla osta al transito dei veicoli con p.t.t. superiore a 50 q. per il centro storico di Montepulciano.

## **PROTEZIONE CIVILE**

Il sottoscritto è anche il referente per la protezione civile e quindi avrà l'onere di occuparsi in prima persona delle relative pratiche e partecipare alle riunioni convocate dalla Prefettura di Siena e dalla Unione dei Comuni.

## **ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA COMMISSIONE DI VIGILANZA SUI LOCALI DI PUBBLICO SPETTACOLO**

Verifica di messa in atto delle prescrizioni impartite dalla Commissione di Vigilanza sui Locali di Pubblico Spettacolo in sede di sopraluogo finalizzato al rilascio del parere sull'agibilità, con riferimento soprattutto agli spettacoli estivi del Cantiere Internazionale d'Arte, al Bruscello e al Bravio delle Botti.

## **MONITORAGGIO CAPITOLI DI SPESA**

L'Ufficio tiene sotto controllo i capitoli di spesa affidati e segnala agli Uffici competenti la necessità di provvedere all'aumento delle stanziamento nel caso necessitino ulteriori risorse. Propone le variazioni di bilancio e quanto altro necessario per il buon andamento dell'Ufficio sotto il profilo contabile.

## **MANUTENZIONE ORDINARIA EDIFICI COMUNALI**

L'Ufficio provvede alla manutenzione ordinaria di tutti gli Uffici di proprietà comunale. L'elenco degli edifici è riportato sopra.

## **RICHIESTE RISARCIMENTO DANNI**

Questo Ufficio si occuperà di predisporre le istruttorie relative alle richieste di risarcimento danni di cittadini che hanno subito un sinistro a causa di difetti presenti nelle strutture del patrimonio comunale con particolare riguardo alle strade.

Per ciascun evento, avuta la segnalazione da parte dell'Ufficio Segreteria, mi recherò sul luogo dove è avvenuto il sinistro e verificherò le condizioni della viabilità. Subito dopo relazionerò all'Ufficio Segreteria su quanto constatato e darò disposizione agli operatori comunali di eliminare il pericolo.

## **ATTIVITA DELLA UNITA' OPERATIVA MANUTENZIONE STRADE**

All'interno dell'Ufficio Manutenzioni e Gestione del Patrimonio è stata concepita una Unità Operativa che si occupa prevalentemente della manutenzione degli automezzi, delle strade e della segnaletica orizzontale e verticale.

L'attività di questa unità operativa per il prossimo triennio può essere così sintetizzata:

In base alle disposizioni organizzative dell'Ufficio Manutenzioni e Patrimonio, l'attività da svolgere si riconduce in maniera prevalente alla manutenzione delle strade comunali e del parco automezzi. Di seguito si elencano i lavori eseguiti nell'arco temporale sopra indicato:

### **LAVORI SU STRADE COMUNALI:**

L'attività concerne essenzialmente alla manutenzione delle strade comunali differenziata tra strade bianche e strade bitumate.

La manutenzione delle strade bianche si riconduce alla sistemazione del piano viabile mediante l'utilizzo di macchine operatrici, nonché al rifacimento delle fossette. Le strade bianche oggetto di manutenzione nell'anno 2018 ammontano a circa 70/80 km di lunghezza, nelle quali è stato steso adeguato inerte e si è provveduto a ripassarle 2/3 volte durante l'anno a seconda delle necessità. Inoltre su tutta la lunghezza delle strade predette si è provveduto al rifacimento delle forme laterali di scolo ammontanti a circa 140/160 km.

La manutenzione delle strade bitumate è stata eseguita con interventi di posa in opera di bitume a freddo sfuso, nelle parti danneggiate in misura minima, mediante chiusura delle buche e messa in sicurezza del piano viabile. Dove l'intervento necessitava di un rifacimento completo del manto stradale si è provveduto mediante progetti specifici e appalto dei lavori come di seguito elencati:

#### **Progettazione lavori**

Nel prossimo triennio, oltre agli interventi suddetti, si provvederà a redigere alcuni progetti relativi alla manutenzione straordinaria delle strade comunali per un importo che sarà stabilito in sede di redazione del bilancio

#### **Interventi di messa in sicurezza ordinaria**

- Per quanto concerne la sicurezza stradale si è provveduto alla sostituzione di segnaletica stradale verticale e al rifacimento di segnaletica orizzontale su tutto il territorio comunale
- **Autorizzazioni allo scavo**

Questo ufficio provvederà al rilascio delle Autorizzazioni allo scavo su tutto il territorio comunale, per tutto il triennio.

## **PARCO AUTOMEZZI**

L'attività concerne essenzialmente nella manutenzione del parco automezzi e l'eventuale sostituzione, in casi di eccessiva vetustà, per consentire il loro utilizzo in sicurezza da parte degli operatori.

## **AREE LUDICHE**

Si è provveduto inoltre alla predisposizione di un progetto per la fornitura e la sistemazione delle aree ludiche mediante sostituzione di giochi a torri, altalene, giochi a molla, bilico, arrampicatoio ecc.) ed al relativo montaggio che sarà completato nel 2017, oltre alla manutenzione delle strutture in legno mediante trattamenti specifici effettuati dal personale esterno.

## **Valenza Triennale**

### **LAVORI PUBBLICI: Attività di R.U.P.**

Il sottoscritto svolge anche l'attività di Responsabile Unico del Procedimento. Al momento i progetti in corso per l'anno 2019 sono i seguenti:

- 1) Manutenzione Straordinaria strade asfaltate 2018 (Euro 280.000) - Esecuzione lavori
- 2) Manutenzione Straordinaria Strade Comunali 2019 (Euro 350.000) – Appalto in corso
- 3) Miglioramento Sismico per scuola d'infanzia e Centro Sociale dell'Edificio "Ex Cocconi" di Acquaviva - adeguamento antincendio del Piano Terra e sistemazioni esterne - Importo Euro 650.000 - Esecuzione lavori
- 4) Ristrutturazione architettonica ed impiantistica relativa al Centro Sociale sito al Piano Primo dell'Edificio "Ex Cocconi" di Acquaviva - Importo Lavori Euro 400.000 - Esecuzione lavori
- 5) Realizzazione di un marciapiede lungo Via delle Terme Sud sulla s.p. per Chianciano Terme - Frazione Sant'Albino – Importo Euro 370.000,00 – Lavori ultimati in fase di collaudo
- 6) Proget Financing pubblica illuminazione
- 7) Efficientamento Energetico delle Scuole medie di Montepulciano - Fase di progettazione (importo Euro 1.350.000)
- 8) Adeguamento alle normative antincendio Teatro Poliziano - impianto elettrico di scena e tendaggi - Fase di esecuzione - Euro 400.000
- 9) Realizzazione Ampliamento Cimitero Abbadia di Montepulciano – Fase progettazione
- 10) Realizzazione Marciapiedi in località Salcheto-Tre Berte – Fase progettazione
- 11) Realizzazione Marciapiedi Acquaviva e Abbadia di Montepulciano – Fase di Progettazione
- 12) Riqualificazione e Ampliamento Spogliatoi e Realizzazione Bagni per il pubblico nel complesso sportivo "Bruno Bonelli" a Montepulciano" (Euro 219.999,04) – Fase di Affidamento Lavori
- 13) Stadio Comunale Bruno Bonelli – Riqualificazione pista di atletica (Euro 461.658,07) – Fase di progettazione
- 14) Adeguamento antincendio autorimessa comunale (Euro 122.000) – Fase di esecuzione
- 15) Restauro facciata Palazzo Comunale – Fase di progettazione
- 16) Rifacimento soffitto crollato Palazzo del Capitano – Fase di Esecuzione

Il Sistema di Valutazione della Performance



**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**

*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 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:*



### **(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 2019**

- 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 monitoraggio bilancio di area ed adempimenti gestionali nel corso dell'esercizio (SI)**
- 10 – **partecipazione coordinamento (SI)**
- 11 – **armonizzazione schemi provvedimenti**
- 12 – **aggiornamento e formazione professionale**



**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 10 Gennaio 2019**

**Per accettazione Il Responsabile di Area Ing Rosati Roberto**



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

**SCHEDA INDIVIDUALE****OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2019/2021**

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

Funzionario arch. BERTONE

Decreto Sindacale di incarico prot. n. in data

**Valenza Triennale**

- Presa in carico opere di urbanizzazione da lottizzazioni ed interventi convenzionati
- Definizione Condoni anni 1985 e 19945
- Formazione del Piano Strutturale Intercomunale

**Valenza Annuale**

- 1) Approvazione del Piano Operativo e della Varinate al Piano Strutturale
- 2) Snellimento procedure del PAPMAA legati a fondi pubblici di finanziamento
- 3) Attuazione progetti incentivanti per il controllo della cartellonistica pubblicitaria
- 4) Definizione procedure pendenti fino al 2015, relative la repressione dell'abusivismo edilizio
- 5) Redazione Piani di lavoro per le attività parzialmente programmabili ( CDU, Svincoli, Rimborsi, Fattibilità, ecc. )
- 6) Riclassificazione Patrimonio Edilizio Extraurbano



**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) Approvazione POC – Gestione adempimenti; Recupero procedure per controllo attività edilizie
- 2) Restanti progetti

*I Progettidi 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 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 2019

- 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 monitoraggio bilancio di area ed adempimenti gestionali nel corso dell'esercizio (SI)*
- 10 – partecipazione coordinamento (SI)*
- 11 – armonizzazione schemi provvedimenti*



*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 \_\_\_\_\_**

## SCHEMA INDIVIDUALE

## OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2019/2021

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) Redazione di modulistica e istruzioni per la presentazione delle comunicazioni in materia di utilizzazione agronomica di acque reflue;
- 4) Redazione nuovo Regolamento Edilizio comunale;
- 5) Sperimentazione del sistema di Presentazione delle Pratiche Edilizie on-line;
- 6) Nuovo Servizio di Raccolta differenziata rifiuti urbani - proposta di sistemi di incentivazione, contributi, tariffazione puntuale delle utenze



**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**

*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 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*



**PUNTEGGIO TOTALE : 162**

**Incidenza Ruolo : 35%**

**§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§**

### **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 2019**

- 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 monitoraggio bilancio di area ed adempimenti gestionali nel corso dell'esercizio (SI)*
- 10 – *partecipazione coordinamento (SI)*
- 11 – *armonizzazione schemi provvedimentali*
- 12 – *aggiornamento e formazione professionale*
- 13 - *evoluzione in materia di ICT e digitalizzazione*

§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§§

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 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** \_\_\_\_\_



## SCHEMA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2019/2021

Resp. Area n. 2 **POLIZIA MUNICIPALE**Funzionario **D1 / D2 LUCA BATIGNANI**Decreto Sindacale di incarico prot. n. 6 in data **10/01/2017**Valenza Triennale

- **POTENZIAMENTO VIDEOSORVEGLIANZA** (le nuove tecnologie richiedono strumentazione aggiornata)
- **RIORGANIZZAZIONE FIERA AL PONTE** (la realizzazione dei nuovi parcheggi "ferrovia" necessita di una nuova planimetria)
- **PIANI DEL TRAFFICO**

Valenza Annuale

- Sostituzione e aggiornamento strumentazione di videosorveglianza in tutto il territorio comunale;
- Costante controllo delle occupazioni suolo pubblico con attenzione al centro Storico affinché siano rispettate le prescrizioni del Regolamento;
- Riassetto del mercato capoluogo
- Educazione stradale presso le scuole
- Controlli serali in strada con l'ausilio di Autovelox ed etilometro
- Sicurezza urbana: controllo delle zone rurali (con assidui passaggi) e dei centri abitati (con stazionamento nei punti di maggior aggregazione)

**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%*



## 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 2019

- 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 monitoraggio bilancio di area ed adempimenti gestionali nel corso dell'esercizio (SI)*
- 10 – partecipazione coordinamento (SI)*
- 11 – armonizzazione schemi provvedimenti*



**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 \_\_\_\_\_**



## SCHEMA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2019/2021

Resp. Area Economico-Finanziaria

SIMONETTA GAMBINI

Funzionario D3/D6

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

## Valenza Triennale

- Predisposizione bilancio di previsione 2020-2022 entro 31/12/2019
- Predisposizione Dup 2020-2022 entro 31/07/2019
- Nota aggiornamento DUP 2020-2022 entro 31/12/2019
- Predisposizione gara Servizio Tesoreria in scadenza al 31/12/2019

## Valenza Annuale

- Approvazione PEG 2019-2021 entro il 20/01/2019;
- re-imputazioni parziali dei residui attivi e passivi relativi alle spese per investimenti entro il 31/01/2019 senza attendere l'approvazione del conto al bilancio 2018 per permettere ai responsabili che li devono gestire di essere subito operativi;
- definizione Avanzo vincolato presunto entro 31/01/2019 al fine di poter applicare al bilancio di previsione 2019 la parte relativa del salario accessorio non pagato entro il 31/12/2018;
- Pareggio di bilancio 2018 , monitoraggio secondo semestre 2018 entro il 31/01/2019 e certificazione raggiungimento obiettivo 2018 entro il 31/03/2019;

- Predisposizione Relazione fine mandato del Sindaco 2014-2018;
- Predisposizione relazione inizio mandato del Sindaco;
- Predisposizione Conto del bilancio 2018
- Predisposizione bilancio consolidato 2018
- Delibera di Revisione ordinaria società partecipate
- Questionario Corte dei Conti sul Conto del bilancio 2017
- Fabbisogni standard 2017
- piani di lavoro 2019 area economico - finanziaria
- verifica periodica pagamento debiti commerciali anche alla luce del comma 857 dell'art. 1 della legge 145/2018
- Variazioni e almeno due Assestamenti al bilancio di previsione 2019-2021

## **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 al 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**



- **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 capacità all'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 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 2019**



*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 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 \_\_\_\_\_**