

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. 5

GABRIELLA GALLORINI

Funzionario D 4

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

A) Valenza Triennale

- 1) CONTRATTO SERVIZIO MENSA
- 2) GESTIONE MUSEO
- 3) CONCESSIONE SERVIZIO ASILO NIDO E STRUTTURE AD ESSO DEDICATE
- 4) PROGETTO S.P.R.A.R. - Sistema di Protezione per Richiedenti Asilo e Rifugiati
- 5) ALLOGGI E.R.P.
- 6) SOCIETA' DELLA SALUTE - CONVENZIONE / TRASFERIMENTI COMPETENZE / GESTIONE CENTRO DI SOCIALIZZAZIONE
- 7) RANDAGISMO / SOCCORSO ANIMALE / GESTIONE CANILE SANITARIO - GESTIONE ASSOCIATA COMUNI VALDICHIANA SENESE.

B) Valenza annuale 2017

N°	TITOLO	DESCRIZIONE
1	<i>Programmazione servizio trasporto scolastico ordinario e trasporto dedicato al potenziamento dell'offerta formativa</i>	<p>Il progetto è finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo prioritario di mantenere alto il livello dell'offerta formativa, proposto dagli Istituti Scolastici e condiviso dall'Amministrazione Comunale, ma monitorando, nel contempo, l'esubero orario degli operatori dedicati.</p> <p>Il progetto prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La stesura di calendari operativi; - Il coordinamento per la collaborazione fattiva di autisti dell'Area Tecnica; - Un piano di uscite annuale preventivo da redigere in collaborazione con gli Istituti Scolastici e da approvare in relazione alle effettive possibilità di attuazione in relazione alle "risorse umane" dedicate.
2	<i>Concertazione criteri per il servizio di trasporto scolastico e per iniziative extrascolastiche</i>	<p>Il progetto è finalizzato al raggiungimento di un accordo decentrato, previsto dal CCNL, per regolamentare il servizio degli autisti di scuolabus, che, per la natura del servizio stesso, mal si coniuga con le regolamentazioni previste per il personale comunale.</p> <p>L'obiettivo primario dell'"ACCORDO" è quello di riconoscere al servizio di trasporto scolastico una "valenza progettuale", avulsa dal sistema di orario</p>

3

Acquisto SCUOLABUS E PULLMAN DISABILI

giornaliero, che mal si addice ad un orario diverso tra gli autisti stessi e diverso nei vari giorni della settimana.

Il rispetto delle 36 ore, per questa tipologia di personale dovrà essere eventualmente settimanale e distinto tra orario di guida / manutenzione del mezzo.

Risulta significativo il riconoscimento di un servizio che sia distinto tra il trasporto ordinario e trasporto legato al potenziamento dei P.O.F. scolastici o alle attività extrascolastiche a vantaggio dell'organizzazione di iniziative e a favore dell'organizzazione delle famiglie, che risulta effettivamente "progettuale".

Il vantaggio di un ACCORDO è il mantenimento della ALTA QUALITA' del servizio fino ad oggi offerto e che i "lacci" burocratici rischiano di depauperare e portare a livelli inferiori.

L'obiettivo, già proposto nell'anno 2016, diventa improcrastinabile: è necessario l'acquisto dei mezzi tramite Leasing finanziario;

Il progetto prevede:

Individuazione della peculiarità ottimali dei mezzi da acquisire in relazione all'utenza particolare ed ai percorsi, anche propriamente geografici del territorio;

la conoscenza sommaria dei costi, che non possono essere di listino in quanto entrambi i mezzi di trasporto devono essere adattati da Carrozzerie Specializzate;

La predisposizione della documentazione di gara che deve necessariamente prevedere una Locazione Finanziaria;

Le procedure di gara;

Il contratto e tutte le operazioni legate alla consegna dei mezzi di trasporto

4

Nuove Opportunità: scuola, giovani, sport e formazione

L'obiettivo è quello di promuovere aspetti come la scuola, lo sport, le politiche giovanili, il tempo libero, la formazione, che incidono sulla crescita dei cittadini

Il "Progetto 2017" prevede la collaborazione dell'Associazione sportiva e degli Istituti Scolastici, in particolare:

- La realizzazione di un evento sportivo di rilievo sarà lo spunto per far partecipare gli alunni ad una "performance" giornalistica.
- Gli alunni o più in generale i ragazzi interessati, guidati da tutor individuati dalle scuole, scriveranno articoli sull'evento sportivo;
- Sarà una opportunità di acquisire nozioni su una professione e misurarsi su un terreno affascinante e stimolante.

La scuola rappresenta l'elemento fondamentale della formazione e della crescita ed è essenziale che l'Ente Locale sia, se non promotore, almeno partner di eventi finalizzati all'opportunità formativa.

Oltre a quanto sopra evidenziato, all'interno del macro-progetto (4) rientrano i progetti "Atelier Formativi" e "Erasmus" ai quali l'Amministrazione Comunale partecipa come "collaboratore" e per i quali serve il coordinamento per transfert, utilizzo locali di proprietà o in disponibilità del Comune ovvero acquisto di materiali e attrezzature.

5	"Giornata della Memoria"- istituzionalizzazione	L'iniziativa promossa a livello nazionale e celebrata in tutta Italia il 27 Gennaio di ogni anno, trova nell'Amministrazione Comunale ampio consenso. In particolare nel 2017 è stata istituzionalizzata l'iniziativa rendendo continuativo il "progetto" che prevede:
		<ul style="list-style-type: none"> - Bando per Borse di Studio ai migliori elaborati su temi attinenti alla "Shoah" - Coordinamento Commissione giudicatrice - Erogazione Borse di Studio - Organizzazione viaggio nei luoghi della memoria.
		L'obiettivo del progetto è quello legato alla valenza della memoria storica per le giovani generazioni: Ricordarsi delle vittime della shoah serve a mantenere memoria delle loro esistenze e del perché esse vennero troncate. E la memoria di questo passato serve ad aiutarci a costruire il futuro.
		L'obiettivo è quello di sostenere i cittadini più deboli attraverso interventi di carattere sociale ed abitativo.
6	Tutela delle esigenze sociali	All'interno di questo macro-progetto insistono:
		<ul style="list-style-type: none"> - La costituzione del fondo di solidarietà a vantaggio di inserimenti socio-lavorativi: l'inserimento sociale, a differenza del contributo economico, che vede il soggetto bisognoso passivo, restituisce dignità alle persone coinvolte; al fine di facilitare e sostenere il percorso d'integrazione sociale sono attivate convenzioni tra gli Enti pubblici e privati per consentire l'inserimento dei soggetti di seguito individuati in ambienti di lavoro protetti. - Continuerà inoltre la risposta alle situazioni di emergenza abitativa
7	LOTTA ALLA LUDOPATIA: Concorso per la creazione del 'LOGO' da esporre presso i pubblici esercizi al cui interno non siano stati installati apparecchi per il gioco	Bando e organizzazione concorso per la creazione del 'logo', in collaborazione delle Istituzioni scolastiche. Il progetto, che più generalmente risponde alla "lotta alla ludopatia" viene effettuato ai sensi dell'art. 15 del Regolamento per l'esercizio del gioco lecito trasmesso da ANCI Toscana per l'approvazione del Consiglio Comunale.
8	Regolamento per la concessione di contributi, vantaggi economici e Patrocinio	Il Regolamento è un indispensabile strumento di lavoro per la corretta applicazione di quanto indicato dall'art. 12 della legge 241/1990, così come modificata dall'art. 42, comma 2, d.lgs. 33/2013) che recita: "La concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati sono subordinate alla predeterminazione da parte delle amministrazioni procedenti, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, dei criteri e delle modalità cui le amministrazioni stesse devono attenersi."
9	RINNOVO "RILEVANZA REGIONALE DEL MUSEO CIVICO"	rinnovo della pratica di rilevanza del museo per la nuova accettazione triennale che scadrà il 30 Ottobre 2017. Predisposizione atti moduli e documentazione necessari al rinnovo dell'accettazione.

10	Comodato gratuito e acquisizione "REPERTI ARCHEOLOGICI"	Acquisizione reperti archeologici Famiglia Acerbi: predisposizione comodato e pratiche / contatti e autorizzazioni Sovrintendenza Archeologica / acquisizione stima valori – Coordinamento tra Enti – Istituzioni e Direzione Scientifica del Museo
11	Piani di lavoro	Da effettuare indiscutibilmente a vantaggio dell'organizzazione interna dell'Area, ma anche in considerazione che i Piani di lavoro in essere non rispondono più alla precedente dotazione di personale e che alcuni dei servizi gestiti si sono sostanzialmente modificati nella natura e nell'organizzazione.

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 = Servizio trasporto scolastico (progetti 1,2,3)

2 = Restanti.

I Progetti di cui ai punti A : 1,3,5,6,7; nonché B: 1,2,3,8; 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

- 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 _____

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. 6

SIMONETTA GAMBINI

Funzionario D3/D6

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

A) Valenza Triennale

- 1) Attuazione e pianificazione riforma sistema di contabilità e bilancio
- 2) Adeguamento e potenziamento procedure informatiche alla normativa Nazionale
- 3) Espletamento gare per gestione servizi

B) Valenza annuale 2017

- 1) Espletamento gara servizio pulizie immobili comunale (Triennale);
- 2) Espletamento gara acquisto vestiario invernale/estivo operai (Annuale);
- 3) Riclassificazione conto del patrimonio 2016 secondo i nuovi principi contabili D.Lgs 118/2011;
- 4) Nuovo Testo Unico D.Lgs 175/2016 - art. 24 - revisione straordinaria delle partecipazioni societarie;
- 5) Adeguamento normativo Regolamento di contabilità ed economato in base a modifiche D.Lgs 267/2000 e D.Lgs 118/2011;
- 6) Formazione in materia di contabilità;
- 7) Piani di lavoro;
- 8) Creazione nuova banca dati Corte dei Conti Agenti Contabili interni ed esterni;
- 9) Questionario Fabbisogni Standard: Funzioni generali, di gestione e di controllo - Funzioni di polizia locale - Funzioni di istruzione pubblica -

Funzione nel settore sociale – Funzioni nel campo della viabilità e dei trasporti – Funzioni gestione del territorio e dell'ambiente;

10) Passaggio di tutta la contabilità a nuovo software gestionale (Civilia Next) – formazione;

11) Passaggio a nuovo Ordinativo Informatico Locale (OIL)

12) Nuovo adempimento Bilancio e Consuntivo: inserimento piattaforma Ministeriale BDAP

13) Predisposizione pre-vendita loculi ampliamento cimitero di Gracciano (qualora si proceda entro l'anno 2017 a gara per lavori)

Ad eccezione dei punti 2) 6) e 7) che hanno carattere ricorrente, tutti gli altri punti sono straordinari

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 = Attuazione e pianificazione riforma sistema di contabilità e bilancio; Adeguamento e potenziamento procedure informatiche alla normativa Nazionale; Passaggio di tutta la contabilità a nuovo software gestionale (Civilia Next) - formazione; Passaggio a nuovo Ordinativo Informatico Locale; Nuovo Testo Unico D.Lgs 175/2016 - art. 24 - revisione straordinaria delle partecipazioni societarie.**
- 2 = Restanti.**

I Progetti di cui ai punti A : 1,2; nonché B: 3,4,11,12; 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

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:

- 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

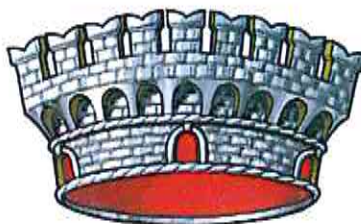
In materia di prevenzione della corruzione. Costituisce obbligo fondamentale di ciascun Responsabile di Area PO predisporre e consegnare entro il 15 febbraio di ciascun anno, la rendicontazione dei risultati realizzati in attuazione del piano di prevenzione della corruzione (art. 5 PCA)

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. 7
ROBERTO ROSATI
Funzionario D3/D5

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

A) Valenza Triennale

- 1) **Predisposizione, controllo e aggiornamento Programma opere pubbliche 2017-2019**

B) Valenza annuale 2017

- 1) **Attività di R.U.P**
- 2) **Obiettivi di mantenimento del patrimonio mobiliare e immobiliare comunale, in ordine alla necessità di manutenzione ordinaria e straordinaria (con personale in servizio presso il settore Manutenzioni o, qualora non sia possibile, incaricando ditte esterne): cimiteri comunali, manutenzione e messa in sicurezza strade, scuolabus, aree verdi, impianti di pubblica illuminazione, impianti elettrici e idraulici, edifici comunali.**
- 3) **Gestione della convenzione in essere per la conduzione e manutenzioni centrali termiche**
- 4) **Coordinamento con società Nuove Acque per controllo acquedotti e fognature nere**
- 5) **Supporto serv. Polizia Municipale rilascio nulla osta transito veicoli con p.t.t. sup. a 50 q**
- 6) **Referente protezione civile**
- 7) **Messa in atto prescrizioni impartite dalla Commissione di Vigilanza sui locali di pubblico spettacolo di proprietà comunale**
- 8) **Rilascio autorizzazioni allo scavo**
- 9) **Istruttorie relative alla richieste di risarcimento danni da parte di terzi**
- 10) **Piani di lavoro**
- 11) **Espletamento entro il 31/12/2017 delle gare per aggiudicazione lavori opere pubbliche per le quali l'amministrazione ha individuato la priorità.**
- 12) **Attuazione concessioni e project**

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 = Attuazione concessioni e project; Coordinamento con società Nuove Acque per controllo acquedotti e fognature nere; Predisposizione, controllo e aggiornamento Programma opere pubbliche 2017-2019

2 = Restanti

I Progetti di cui ai punti A : 1 nonché B: 3,6,10,12; 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

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%

- 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)

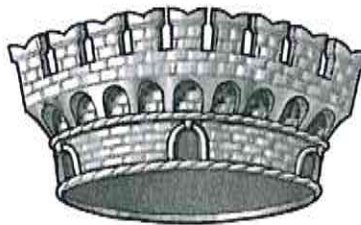
Li _____

Per accettazione il Responsabile di Area _____

Il Segretario Generale _____

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. 8

TORELLI GRAZIA

Segreteria. AA.GG. Attività Produttive

Funzionario D1/ D 4

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

A) Valenza Triennale

- 1) Programma formazione e crescita professionale del personale dipendente**
- 2) Adeguamenti e aggiornamenti sistema informativo**
- 3) Piano triennale delle assunzioni e piano occupazionale annuale**
- 4) Redazione/adeguamento/aggiornamento strumenti normativi**
- 5) Gestione servizio economico Farmacia Comunale**
- 6) Applicazione contratto decentrato integrativo**
- 7) Gestione "Ufficio Comune" del servizio associato della nuova governance del Turismo per conto dell'area valdichiana senese**
- 8) Piano triennale di valorizzazione turistica e culturale**
- 9) Legalità e trasparenza dei processi e delle informazioni**

B) Valenza annuale 2017

- 1) Attuazione piano occupazionale e piano della formazione annuale**
- 2) Gestione servizio economico Farmacia Comunale**
- 3) Piano di lavoro dell'area**
- 4) Gestione istituti contrattuali per salario accessorio**
- 5) Coordinamento lavoro N.d.V.**

- 6) Coordinamento sistema controlli interni
- 7) Gestione disciplina del diritto esclusivo di pesca, calendario ittico e regolamento
- 8) Relazioni con ProLoco e Strada del Vino Nobile e dei Sapori della Valdichiana senese e punti informativi del territorio
- 9) Gestione "Ufficio Comune" del servizio associato del Turismo
- 10) Coordinamento evento espositivo "il buon secolo della pittura senese"
- 11) Coordinamento costituzione e sviluppo sportello territoriale VG
- 12) Collaborazione attuazione progetto nazionale "i territori del benessere"
- 13) Legalità e trasparenza dei processi e delle informazioni

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 =** Applicazione contratto decentrato integrativo; Piano triennale di valorizzazione turistica e culturale; Relazioni con ProLoco e Strada del Vino Nobile e dei Sapori della Valdichiana senese e punti informativi del territorio; Gestione istituti contrattuali per salario accessorio
- 2 =** Restanti.

I Progetti di cui ai punti A : 3,6,8,9; nonché B: 1,4,6,7; 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.

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)*
- 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 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 _____