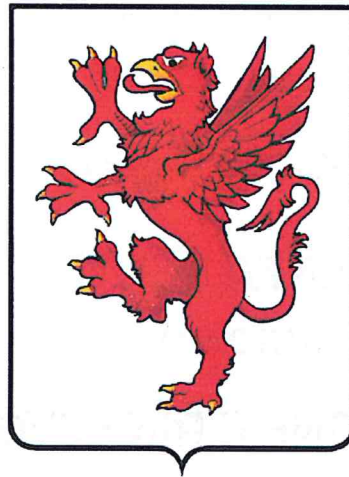
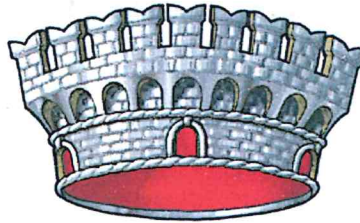


# COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)



**Retribuzione di risultato:**

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

***anno 2018***

***PEG 2018/2020***

***Deliberazione Giunta Comunale***

***n.***

***in data***

***Organismo Indipendente di Valutazione***

***Anno 2018***

## SCHEMA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2018 – 2020

Resp. Area n. 2 **POLIZIA MUNICIPALE**Funzionario D1 / D2Decreto Sindacale di incarico prot. n. **6** in data **10 – 01 - 2017**

Valenza Triennale

- **VIDEOSORVEGLIANZA DEL TERRITORIO  
(Ampliamento e rinnovo)**
- **RIORGANIZZAZIONE E RINNOVO DEI MERCATI**
- **CORSI DI FORMAZIONE PERSONALE**

Valenza Annuale

- **COMPLETAMENTO DEI VARCHI DI ACCESSO ALLA ZTL**
- **MONITORAGGIO DELLE OCCUPAZIONI DI SUOLO PUBBLICO IN  
PARTICOLARE NELLE STRUTTURE RICETTIVE**
- **EDUCAZIONE STRADALE NELLE SCUOLE PRIMARIE**
- **CONTROLLI E ACCERTAMENTI IN MATERIA DI CDS CON STRUMENTAZIONI  
IN DOTAZIONE ( autovelox - trucam - targa sistem - etilometro - droga  
sistem )**
- **CONTROLLI APPIEDATI NEI CENTRI ABITATI**
- **PIANI DEL TRAFFICO**

Il sistema di valutazione è definito su tre verifiche :

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

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

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE 45%

### CRITERI

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



- 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)**

**Lì \_\_\_\_\_**

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

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

