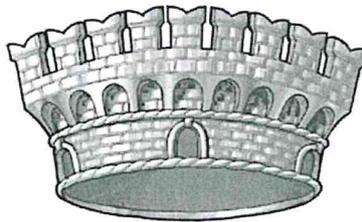


ARCH. BERGOME

# COMUNE DI MONTEPULCIANO

(Provincia di Siena)



**Retribuzione di risultato:**

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

***anno 2018***

***PEG 2018/2020***

***Deliberazione Giunta Comunale***

***n. in data***

***Organismo Indipendente di Valutazione***

***Anno 2018***

## SCHEDA INDIVIDUALE

OBIETTIVI di PERFORMANCE - PEG Triennio 2018 – 2020

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

Funzionario arch. BERTONE

Decreto Sindacale di incarico prot. n. in data

---

### Valenza Triennale

- 1) Presa in carico opere di urbanizzazione da lottizzazioni ed interventi convenzionati
- 2) Definizione condoni anni 1985 e 1994

### Valenza Annuale 2018

- 1) Adozione ed approvazione del Piano Operativo e della Variante al Piano Strutturale
- 2) Snellimento procedure relative ai Programmi di miglioramento agricolo – ambientali ( PAPMAA ) legati a fondi pubblici di finanziamento
- 3) Realizzazione progetti incentivati per attuazione controllo cartellonistica pubblicitaria
- 4) Definizione procedure pendenti fino anno 2015, relative il controllo e la repressione dell'abusivismo edilizio;
- 5) Redazione specifici Piani di lavoro per le attività parzialmente programmabili ( CDU, Svincoli, Rimborsi, Fattibilità, ecc. )

## 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 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%*







**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 10/11/18

Per accettazione il Responsabile di Area 

---

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

---

---