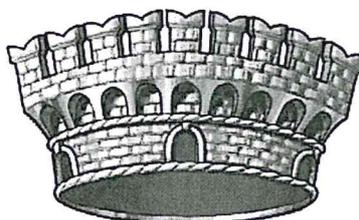


# COMUNE DI MONTEPULCIANO

(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. 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 2018

- 1) Espletamento gara acquisto vestiario invernale/estivo operai (Annuale);
- 2) Adeguamento normativo Regolamento di contabilità ed economato in base a modifiche D.Lgs 267/2000 e D.Lgs 118/2011, se non ci sono in programma altre modifiche normative;
- 3) Formazione in materia di contabilità;
- 4) Questionario Fabbisogni Standard relativo all'anno 2016;
- 5) Passaggio di tutta la contabilità a nuovo software gestionale (Civilia Next) - formazione (in quanto non effettuato nel 2017);
- 6) Passaggio a nuovo Ordinativo di pagamento Informatico dal 01/07/2018 con sperimentazione trimestrale dal 01/04/2018 (OPI)

- 7) Monitoraggio costante del pareggio di bilancio al fine della richiesta e gestione spazi finanziari Statali e Regionali, verticali e orizzontali;
- 8) Predisposizione pre-vendita loculi ampliamento cimitero di Gracciano (non essendo stato approvato il progetto entro l'anno 2017 da parte dell'ufficio tecnico);
- 9) Predisposizione Bilancio di previsione e Conto del Bilancio possibilmente in anticipo rispetto alle scadenze di legge.

**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:**

---



---



---

*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:*







- 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 \_\_\_\_\_***