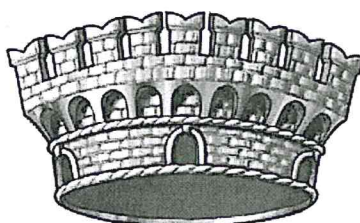


COMUNE DI MONTEPULCIANO

(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. 8 _____

_____ TORELLI GRAZIA _____

SEGRETERIA AA.GG. ATTIVITA' PRODUTTIVE

Funzionario D1 / D4

Decreto Sindacale di incarico prot. n. in data

Valenza Triennale 2018/2020

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. piano triennale di promozione e comunicazione
7. legalità e trasparenza dei processi e delle informazioni

Valenza Annuale 2018

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. attività di collaborazione nell'organizzazione di eventi culturali, manifestazioni sportive e turistiche, iniziative enogastronomiche, Bravio, Bruscello, Natale a Montepulciano;
10. coordinamento evento espositivo “la pittura del 900”
11. gestione disciplina diritto esclusivo di pesca, redazione calendario ittico, redazione regolamento per la gestione della pesca;
12. reinternalizzazione del servizio Ced e aggiornamento e adeguamento dei sistemi informativi;
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 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

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**

- 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 _____