

# COMUNE DI PIETRACAMELA

## Provincia di Teramo

### PIANO OBIETTIVI 2019

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Il Piano della performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ovvero titolare di posizione organizzativa ed i relativi indicatori.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, in linea con gli altri strumenti di programmazione, con specificazione dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

### VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI AREA TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Ai fini della corresponsione della indennità di risultato, i Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa saranno valutati annualmente dal Nucleo di valutazione al termine del ciclo di programmazione.

### CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI

La valutazione dei Responsabili di Area verterà sui seguenti fattori:

#### ***1) Risultato della prestazione individuale (performance individuale)***

- Oggetto della valutazione: performance resa dagli interessati in relazione ai singoli obiettivi assegnati annualmente ai Responsabili di ciascuna Area;
- Caratteristiche e modalità della valutazione: verifica, a consuntivo, del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Per ogni obiettivo viene definito un livello di realizzazione sulla base di specifici indicatori; il punteggio conseguito dall'interessato risulterà, pertanto, dal livello di realizzazione conseguito nel periodo di riferimento in relazione ai singoli obiettivi
- Punteggio massimo: 10 punti per ogni obiettivo, da graduare secondo il livello di realizzazione

## **2) Risultati conseguiti dall'unità organizzativa di diretta responsabilità (performance organizzativa)**

- Oggetto della valutazione: apporto dei singoli Responsabili in relazione alle attività svolte annualmente per l'Amministrazione
- Caratteristiche e modalità della valutazione: verifica, a consuntivo, del grado di incidenza delle prestazioni rese dagli interessati sull'organizzazione, sulla base di parametri di riferimento individuati in fase di programmazione. In caso di eventuale mancato collegamento con i documenti programmatici, i risultati dell'unità organizzativa potranno essere valutati in base al grado di conseguimento, da parte di ciascun interessato, del complesso degli obiettivi individuali assegnati in relazione alla propria Area di riferimento
- Punteggio massimo: 20 punti

## **3) Aree di competenza**

- Oggetto della valutazione: competenze di carattere trasversale, quali elementi di miglioramento delle prestazioni rese dagli interessati
- Caratteristiche della valutazione: verifica, a consuntivo, delle seguenti aree di competenze

a) competenze tecnico-professionali: tale gruppo di competenze implica la padronanza di un corpo di conoscenze tecniche, giuridico-amministrative o professionali e la capacità di utilizzarle e trasferirle alle diverse situazioni di lavoro; implica anche la motivazione ad accrescerle e a condividerle con gli altri;

b) competenze manageriali, organizzative e realizzative: tale gruppo di competenze implica la predisposizione ad agire per il conseguimento di risultati, anziché per l'esecuzione di compiti, affrontando e risolvendo in prima persona i problemi, le difficoltà e le contraddizioni tipiche di organizzazioni complesse, con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane e con propensione a:

I) decidere in autonomia;

II) sperimentare, con approccio pragmatico e realistico, percorsi originali ed innovativi;

III) utilizzare gli strumenti tipici dell'azione manageriale;

IV) affrontare e risolvere i problemi e le disfunzioni di carattere organizzativo;

c) competenze relazionali, di comunicazione e di integrazione organizzativa: la caratteristica di questo gruppo di competenze è la capacità di entrare in relazione con altri soggetti della propria o di altre organizzazioni, comunicando efficacemente e facilitando l'integrazione tra i diversi contributi;

d) competenze di servizio: sono caratterizzate dalla capacità di ascolto e di comprensione dei bisogni degli altri, con propensione a ricercare le soluzioni organizzative ed operative più idonee per soddisfare tali bisogni e per migliorare la qualità dei servizi prestati.

- Punteggio massimo: 40 punti
- Modalità di valutazione: per ciascuna area di competenze il Nucleo di Valutazione ha a disposizione 10 punti, che vengono attribuiti in base ai seguenti parametri:

· valutazione insufficiente: punteggio maggiore o uguale a 1 ed inferiore a 6;

· valutazione sufficiente: punteggio maggiore o uguale a 6 ed inferiore a 7;

· valutazione buona: punteggio maggiore o uguale a 7 ed inferiore a 9;

· valutazione distinta: punteggio maggiore o uguale a 9 ed inferiore o uguale a 10.

La valutazione complessiva delle aree di competenza è data dalla somma tra i punteggi conseguiti per ciascuna area di competenza, in relazione alla quale è necessario conseguire risultato minimo almeno pari a punti 24 per l'accesso alla retribuzione di risultato.

## VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE

La valutazione complessiva della performance sarà ottenuta mediante sommatoria del punteggio assegnato in relazione a:

- 1) RISULTATO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE
- 2) RISULTATI CONSEGUITI DALL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA'
- 3) AREE DI COMPETENZA

La corrispondenza fra la valutazione complessiva conseguita (V) e la retribuzione di risultato (R) è definita in modo lineare, in maniera tale che la retribuzione di risultato (R) sia direttamente proporzionale alla valutazione (V) conseguita secondo la seguente formula:

Valutazione massima (V Max) : valutazione conseguita (V) = 100 : X

X= percentuale della Retribuzione di risultato (R)

### ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2019

Con il presente documento vengono individuati gli obiettivi di performance per l'anno 2019, nell'ambito della programmazione triennale già operata con l'approvazione consiliare della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2019/2021 e del bilancio di previsione 2019/2021.

Completate le attività previste, e comunque al termine del ciclo di programmazione, i Responsabili di Area provvederanno a trasmettere agli organi competenti per la rispettiva valutazione apposita relazione su:

- attività svolte in generale, relativamente alle competenze del proprio ufficio;
- attività svolte e risultati conseguiti in relazione ai singoli obiettivi assegnati;
- eventuali fattori incidenti sul mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati, da considerare ai fini della valutazione

L'organizzazione del Comune di Pietracamela è articolata in quattro Aree:

- Area Amministrativa-Affari generali;
- Area Economico-finanziaria;
- Area Territorio e Ambiente;
- Area Vigilanza.

#### Area Amministrativa-Affari generali

***Obiettivo n. 1 – Adeguamento agli standard del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (di seguito RGPD), in vigore dal 24 maggio 2016, e applicabile a partire dal 25 maggio 2019, introduce la figura del Responsabile dei dati personali (RDP) (artt. 37-39);***

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di adeguarsi alle misure contenute nel Regolamento di cui sopra.

Peso obiettivo: 50% (20 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indicatore di realizzazione: livello di adeguamento realizzato/livello di adeguamento previsto

Il riscontro sarà effettuato in relazione al livello di adeguamento realizzato al termine del ciclo di programmazione, assumendo quale parametro di riferimento i seguenti parametri di valutazione:

- Livello 1: l'adeguamento risulta essere disatteso o comunque ampiamente insufficiente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
- Livello 2: l'adeguamento risulta essere sostanzialmente carente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,5
- Livello 3: l'adeguamento risulta essere parziale, ma necessita comunque di ulteriore implementazione rispetto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,6 e 0,8
- Livello 4: l'adeguamento risulta essere significativo e sostanzialmente effettuato - coefficiente compreso tra 0,9 e 1

Ai fini dell'assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (10 punti)

#### ***Obiettivo n. 2 – Approvazione nuovo regolamento per la concessione di contributi e benefici economici***

Descrizione: elaborare proposta di Regolamento da sottoporre al Consiglio Comunale, al fine di approvare un nuovo Regolamento per la concessione di contributi e benefici economici.

Peso obiettivo: 50% (20 punti)

Risultato atteso: elaborazione proposta regolamento (100%)

Indicatore di realizzazione: approvazione regolamento

Il riscontro sarà effettuato in relazione all'apporto fornito a tal fine, assumendo quale parametro di riferimento i seguenti parametri di valutazione:

- Livello 1: l'apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell'Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
- Livello 2: l'apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell'Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
- Livello 3: l'apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell'Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell'assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (10 punti)

#### **Area Economico-finanziaria**

#### ***Obiettivo n. 1 – Elaborazione proposta di un nuovo Regolamento per la gestione dell'economato***

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di elaborare un nuovo regolamento per i servizi di economato

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indicatore di realizzazione: regolamento approvato

Il riscontro sarà effettuato in relazione al livello di adeguamento realizzato al termine del ciclo di programmazione, assumendo quale parametro di riferimento i seguenti parametri di valutazione:

- Livello 1: l'adeguamento risulta essere disatteso o comunque ampiamente insufficiente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
- Livello 2: l'adeguamento risulta essere sostanzialmente carente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,5
- Livello 3: l'adeguamento risulta essere parziale, ma necessita comunque di ulteriore implementazione rispetto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,6 e 0,8
- Livello 4: l'adeguamento risulta essere significativo e sostanzialmente effettuato - coefficiente compreso tra 0,9 e 1

Ai fini dell'assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (10 punti)

***Obiettivo n. 2 – Anticorruzione: implementazione e potenziamento delle misure contenute PTPC 2018/2020, come confermato per l'anno 2019, per quanto di competenza***

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di favorire l'attuazione ed il potenziamento delle misure contenute nel PTPC vigente, in relazione all'Area di riferimento, di ulteriori misure di prevenzione e contrasto della corruzione, rispetto a quelle già previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato dal Comune di Pietracamela per il triennio 2018/2020, come confermato per l'anno 2019.

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: implementazione PTPC 2018/2020, in relazione all'anno 2019 per l'Area di riferimento (100%)

Indicatore di realizzazione: recepimento di ulteriori misure proposte in sede di aggiornamento del PTPC 2019/2020

***Obiettivo n. 3 –Recupero somme evasione fiscale***

Descrizione: potenziare il servizio di recupero dell'evasione fiscale

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: dimostrazione delle somme recuperate

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

***Obiettivo n. 4 – Implementazione definitiva e completa del nuovo Sistema SIOPE +***

Descrizione: adeguamento al regime ordinario degli incassi e pagamenti al proprio tesoriere esclusivamente attraverso ordinativi informatici emessi secondo le «Regole tecniche e standard

per l'emissione dei documenti informatici relativi alla gestione dei servizi di tesoreria e di cassa degli enti del comparto pubblico attraverso il Sistema SIOPE+»

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

- Livello 1: l'apporto risulta essere disatteso o comunque non adeguato in rapporto alle necessità dell'Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
- Livello 2: l'apporto risulta essere sostanzialmente adeguato in rapporto alle necessità dell'Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,7
- Livello 3: l'apporto risulta essere apprezzabile in maniera significativa in rapporto alle necessità dell'Ente, emerse nel corso del periodo di riferimento - coefficiente compreso tra 0,8 e 1

Ai fini dell'assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (10 punti)

### **Area Territorio e Ambiente**

#### ***Obiettivo n. 1 – Monitoraggio amministrativo, tecnico e contabile sulle pratiche relative al Piano di Ricostruzione 2009***

Descrizione: elaborare una tabella sintetica e sistematica con le informazioni relative allo stato di avanzamento della ricostruzione 2009, sia essa pubblica che privata, indicando gli importi finanziati, i relativi provvedimenti di approvazione ed eventuali controlli a campione effettuati sulle dichiarazioni rese dai soggetti responsabili.

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: adeguamento effettuato (100%)

Indicatore di realizzazione: elaborazione tabella di cui sopra

- Livello 1: l'adeguamento risulta essere disatteso o comunque ampiamente insufficiente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0 e 0,3
- Livello 2: l'adeguamento risulta essere sostanzialmente carente in rapporto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,4 e 0,5
- Livello 3: l'adeguamento risulta essere parziale, ma necessita comunque di ulteriore implementazione rispetto agli adempimenti richiesti dalla normativa vigente - coefficiente compreso tra 0,6 e 0,8
- Livello 4: l'adeguamento risulta essere significativo e sostanzialmente effettuato - coefficiente compreso tra 0,9 e 1

Ai fini dell'assegnazione del punteggio, al livello di adeguamento riscontrato, sarà assegnato un coefficiente da applicare al punteggio massimo previsto (10 punti)

#### ***Obiettivo n. 2 – Anticorruzione: implementazione e potenziamento delle misure contenute PTPC 2019/2021, come confermato per l'anno 2019, per quanto di competenza***

Descrizione: l'obiettivo ha lo scopo di favorire l'attuazione ed il potenziamento delle misure contenute nel PTPC vigente, in relazione all'Area di riferimento, di ulteriori misure di prevenzione e contrasto della corruzione, rispetto a quelle già previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione, adottato dal Comune di Pietracamela per il triennio 2019/2021, come confermato per l'anno 2019.

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: implementazione PTPC 2019/2021, in relazione all'anno 2019, per l'Area di riferimento (100%)

Indicatore di realizzazione: recepimento di ulteriori misure proposte in sede di aggiornamento del PTPC 2019/2021

### ***Obiettivo n. 3 – Garantire la cura e la tutela del verde pubblico***

Descrizione: Assicurare la manutenzione dei giardini e del verde in relazione alle risorse economiche disponibili.

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: dimostrazione dell'attività effettuata, in relazione al budget assegnato nel PEG (100%)

### ***Obiettivo n. 4 – Garantire l'efficienza del servizio di igiene urbana***

Descrizione: Assicurare il funzionamento, la gestione efficiente ed il controllo del sistema di raccolta, conferimento e smaltimento rifiuti.

Peso obiettivo: 25% (10 punti)

Risultato atteso: miglioramento del sistema di raccolta differenziata, attraverso la dimostrazione dell'incremento della percentuale di raccolta.

Indicatore di realizzazione: incremento della percentuale di raccolta differenziata.

## **Area Vigilanza**

Non si assegnano obiettivi in quanto l'Area è sprovvista di personale dipendente.

Pietracamela, il 03.09.2019

Il Segretario Comunale

Il Sindaco

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL RESPONSABILE DI AREA TITOLARE DI  
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(da compilare a cura del Nucleo di Valutazione)

Data \_\_\_\_\_

Dipendente \_\_\_\_\_ Responsabile Area \_\_\_\_\_

<b>FATTORI DI VALUTAZIONE</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
-------------------------------	------------------

**RISULTATO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (Performance individuale)**

Obiettivo	Grado di conseguimento	Punteggio assegnato (max 10 pp. per obiettivo)
Obiettivo n. 1		
Obiettivo n. 2		
Obiettivo n. 3		
Obiettivo n. 4		

PUNTEGGIO ASSEGNATO (da 0 a 40 punti):

---

**RISULTATI CONSEGUITI DALL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA' (Performance organizzativa)**

PUNTEGGIO ASSEGNATO (da 0 a 20 punti):

---

**AREE DI COMPETENZA**

Area di competenza	Punteggio assegnato (max 10 pp. per area)
Competenze tecnico-professionali	
Competenze manageriali, organizzative e realizzative	
Competenze relazionali, di comunicazione e di integrazione organizzativa	
Competenze di servizio	

PUNTEGGIO ASSEGNATO (da 0 a 40 punti):

---

**PUNTEGGIO TOTALE** \_\_\_\_\_

Il Nucleo di Valutazione \_\_\_\_\_

Data presa visione \_\_\_\_\_ Il Dipendente \_\_\_\_\_

