



• SIN  
SEGR

**ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE della  
PERFORMANCE**

**Comune di Terranuova Bracciolini**



**Al Sig. Sindaco del Comune di  
Terranuova Bracciolini**

**Oggetto: Trasmissione verbali nn. 5 e 6 del 2014.**

Egr. Signor Sindaco,

In allegato le trasmetto i verbali nn. 5 e 6 del 2014 relativi alla valutazione delle performance dei dirigenti per l'anno 2013.

Cordialmente

Il Presidente

dott. Franco FONTANIN COLETTI



## **ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE della PERFORMANCE**

### **Comune di Terranuova Bracciolini**

**Verbale n. 5/14 del 9 maggio 2014**

Addì nove (9) del mese di maggio duemilaquattordici (2014), alle ore 09.00, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Terranuova Bracciolini, costituito con Decreto del Sindacale n. 36 in data 01/08/2012, così composto:

<b>Componente</b>	<b>Presente/assente</b>
dr. Franco FONTANIN COLETTI - presidente	Presente
dr. Gilberto AMBOTTA – componente	Presente
dr. Piero Fabrizio PUGGELLI – componente	Presente

**Oggetto: definizione dei criteri da utilizzare per valutare la performance dei dirigenti dell'Ente relativamente all'anno 2013.**

L' O.I.V. del Comune di Terranuova Bracciolini ha iniziato i propri lavori prendendo atto della deliberazione di Giunta n. 92 del 7 maggio 2014, nella quale viene stabilito che le modalità operative per la valutazione dei dirigenti per l'esercizio 2013, data la

situazione di regime sperimentale per quanto concerne l'implementazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, siano le stesse utilizzate negli anni precedenti, anche perché ritenute in linea di massima rispondenti ai principi del D. Lgs. n. 150/2009 e a quelli contenuti nel Regolamento Performance.

Successivamente l'OIV ha cominciato ad esaminare le relazioni predisposte dai dirigenti dell'Ente in merito al raggiungimento degli obiettivi gestionali loro assegnati dalla Giunta. Dall'analisi di questa documentazione è emersa la necessità di interloquire con alcuni dei dirigenti, allo scopo di ottenere chiarimenti e delucidazioni sui contenuti delle loro relazioni. L'OIV pertanto ha deciso di proseguire e ultimare la propria attività di valutazione in occasione della successiva riunione.

La riunione si chiude alle ore 11.45.

Il presente verbale è annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, nel registro dei verbali dell'Organismo Indipendente di valutazione e trasmesso al Segretario Generale e al Sindaco per l'esecuzione di quanto determinato dall'OIV.

Letto, confermato e sottoscritto.

dott. Franco FONTANIN COLETTI-presidente



dott. Gilberto AMBOTTA componente



dott. Piero Fabrizio PUGGELLI - componente





## **ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE della PERFORMANCE**

### **Comune di Terranuova Bracciolini**

**Verbale n. 6/14 del 13 giugno 2014**

Addì tredici (13) del mese di giugno duemilaquattordici (2014), alle ore 14.00, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Terranuova Bracciolini, costituito con Decreto del Sindacale n. 36 in data 01/08/2012, così composto:

<b>Componente</b>	<b>Presente/assente</b>
dr. Franco FONTANIN COLETTI - presidente	Presente
dr. Gilberto AMBOTTA – componente	Presente
dr. Piero Fabrizio PUGGELLI – componente	Presente

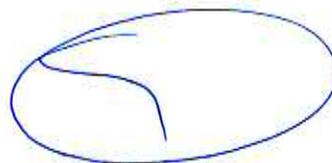
**Oggetto: valutazione della performance dei dirigenti dell'Ente relativamente all'anno 2013.**

L'O.I.V. ha ripreso l'esame delle relazioni predisposte dai singoli dirigenti concernenti le attività da loro svolte per la realizzazione degli obiettivi gestionali assegnati con la deliberazione di Giunta comunale n. 131 dell'8 agosto 2013 (approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano degli obiettivi, corredati da pesatura e da indicatori).

L'O.I.V. ha ritenuto inoltre di sentire personalmente alcuni dei dirigenti (segnatamente il dr. Matteo Billi e la dr.ssa Mara Mammuccini), al fine di ottenere i necessari chiarimenti e delucidazioni ad integrazione di quanto riportato nelle rispettive relazioni.

Successivamente l'O.I.V. ha predisposto le schede riepilogative di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati ai dirigenti (Tabelle 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4) secondo quanto previsto dalla consueta metodologia, che vengono allegate al presente verbale, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale. Avendo esaurito questa prima fase del processo valutativo, l'O.I.V. è passato a valutare le capacità organizzative dei dirigenti, riportando nelle apposite schede (Tabelle 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4, anch'esse allegate al presente documento) le conclusioni alle quali è pervenuto utilizzando il protocollo in uso (Tabella n. 4) che prevede una differenziazione di giudizio (eccellente, buono, sufficiente, insufficiente) in funzione di ben precisi ed esplicitati riscontri.

Per quanto riguarda poi l'analisi della performance organizzativa, l'O.I.V. ha constatato che il Comune di Terranuova Bracciolini non ha attivato, per l'anno 2013, alcuna rilevazione sistematica sul grado di soddisfazione della cittadinanza a proposito della qualità dei servizi erogati. Di conseguenza l'O.I.V. ha ritenuto di poter esprimere una



propria valutazione in merito analizzando le rimostranze presentate dai cittadini all'URP o al Giudice di pace. Dall'esame delle lamentele pervenute l'O.I.V. è giunto alla conclusione riportata nelle schede riassuntive allegate al presente verbale (Tabelle 3.1, 3.2, 3.3 e 3.4). Anche queste schede costituiscono parte integrante e sostanziale del presente verbale.

La riunione si chiude alle ore 17.30.

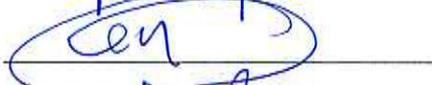
Il presente verbale è annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, nel registro dei verbali dell'Organismo Indipendente di valutazione e trasmesso al Segretario Generale e al Sindaco per l'esecuzione di quanto determinato dall'OIV.

Letto, confermato e sottoscritto.

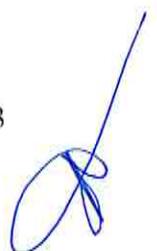
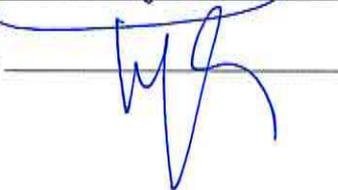
dott. Franco FONTANIN COLETTI-presidente



dott. Gilberto AMBOTTA componente



dott. Piero Fabrizio PUGGELLI - componente





## **COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI**

**Provincia di Arezzo**

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI DEL  
COMUNE DI TERRANUOVA BRACCIOLINI PER  
L'ESERCIZIO 2013**

**UFFICIO UNICO GESTIONE ASSOCIATA POLIZIA MUNICIPALE**

**Dirigente : dr. MARCO GIROLAMI**

**Data inizio incarico: 01.GENNAIO.2013**

**Data fine incarico: 31 DICEMBRE 2013**

<p>Tabella n. 1/1</p> <p>Descrizione obiettivi assegnati</p>	<p>Peso (a)</p>	<p>Grado di ragg.to (b)</p>	<p>Incidenza (a x b)</p>
<p><b>Obiettivo 1 - Mantenimento delle caratteristiche strutturali ed operative al fine della qualificazione della struttura come Corpo Associato di Polizia Municipale ai sensi dell'art. 14 della L.R. 12/2006</b></p> <p><b>Tempistica:</b> entro 31/12/2013.</p>	<p>20%</p>	<p>100%</p>	<p>20%</p>
<p><b>Obiettivo 2 - Effettuazione di un controllo a campione sulla residenza di almeno il 20% degli iscritti AIRE del Comune di Terranuova</b></p> <p><b>Tempistica:</b> entro il 31.12.2013.</p>	<p>20%</p>	<p>100%</p>	<p>20%</p>
<p><b>Obiettivo 3 - Collaborazione con gli Uffici comunali interessati e con la ditta TPS, incaricata della redazione del Piano Urbano del Traffico (PUT)</b></p> <p><b>Tempistica:</b> entro il 31.12.2013.</p>	<p>20%</p>	<p>100%</p>	<p>20%</p>
<p><b>Obiettivo 4 - Verifica della regolarità di vari accessi carrabili in zona Paperina e strade limitrofe</b></p> <p><b>Tempistica:</b> entro il 31.12.2013.</p>	<p>20%</p>	<p>100%</p>	<p>20%</p>
<p><b>Obiettivo 5 - Relazione circa l'organizzazione e il miglioramento del servizio.</b></p>			

<p><b>Descrizione:</b> redazione e trasmissione al Sindaco e all'Assessore del personale di una relazione che, partendo dall'attuale organizzazione del Servizio, ne prevedesse i possibili miglioramenti.</p> <p><b>Tempistica:</b> entro il 31.12.2013.</p>	<b>20%</b>	<b>100%</b>	<b>20%</b>
<b>TOTALE INCIDENZA</b>			<b>100%</b>

**(A) Valutazione complessiva sul raggiungimento degli obiettivi.**

- **Porzione d'indennità connessa al grado di raggiungimento degli obiettivi: (totale incidenza) 100% x 40% (quota A) = 40% .**

**TABELLA n. 2/1 - VALUTAZIONE CAPACITA' ESPRESSE NELLA DIREZIONE DELL'AREA**

Descrizione	A	B	C	D	Peso %	Incidenza
Capacità di rendere operativa la programmazione delle proprie attività, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del Servizio, per seguire con efficacia la progressiva evoluzione del lavoro	X				20	20
Capacità di gestione delle risorse economiche e dei mezzi tecnici affidati e introduzione di soluzioni che consentano risparmi di tempo e/o di spesa		X			20	16
Capacità dimostrata di gestire innovazioni tecnologiche e semplificazioni procedurali						

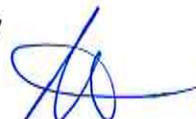
curandone la gestione operativa		X			10	8
Rispetto di norme, procedure e disposizioni, con l'ulteriore verifica dell'impatto che queste possono avere sulla qualità dei servizi resi	X				10	10
Professionalità nel motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale affidato, stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro ed una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro	X				20	20
Partecipazione al coordinamento e all'integrazione tra i diversi Uffici e Servizi, sia della propria sia d'altre aree, al fine di agevolare la fluidità dei procedimenti produttivi		X			20	16

<b>TOTALE INCIDENZA</b>	<b>90</b>
-------------------------	-----------

I quattro livelli A, B, C e D rappresentano, per ciascuna capacità descritta, i gradi d'eccellenza, bontà, sufficienza ed insufficienza.

Tali gradi equivalgono ai numeri 100, 80, 60 e 20 che, moltiplicati per i pesi rispettivi delle diverse capacità, determinano l'incidenza sulla retribuzione di risultato.

**(B) Valutazione complessiva sulle capacità organizzative.**  
- **Porzione d'indennità connessa alle capacità espresse nella direzione dell'Area:**

7 

(totale incidenza) 90% x 40% (quota B) = 36%.

TABELLA n. 3/1 - Performance organizzativa

Punti	Giudizio
0	Il giudizio è gravemente insufficiente (soddisfazione < al 30%)
4	Il giudizio è insufficiente (soddisfazione da 31 a 49%)
10	Il giudizio è lievemente insufficiente (soddisfazione da 50 a 59%)
12	Il giudizio è sufficiente (soddisfazione da 60 a 69%)
14	Il giudizio è discreto (soddisfazione da 70 a 79%)
16	Il giudizio è buono (soddisfazione da 80 a 89%)
20	Il giudizio è ottimo (soddisfazione > 89%)

Si propone pertanto l'indennità di risultato per il dr. Marco Girolami nella seguente misura:

ELEMENTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
A) Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria Area (su certificazione O.I.V.) (cfr. tabella n. 1/1)	40%
B) Valutazione da parte dell'O.I.V. sulle capacità organizzative dimostrate (cfr. tabella n. 2/1)	36%
C) Performance organizzativa	

(cfr. tabella n. 3/1)	16%
<b>TOTALE</b>	<b>92%</b>

<b>UFFICIO UNICO GESTIONE ASSOCIATA PERSONALE</b>
<b>Dirigente : Dr.ssa BARUCCI Francesca</b>
<b>Data inizio incarico: 01.GENNAIO.2013</b>
<b>Data fine incarico: 31 DICEMBRE 2013</b>

Tabella 1/2 Descrizione obiettivi assegnati	Peso (a)	Grado di ragg.to (b)	Incidenza (a x b)
<p><b>Obiettivo 1</b> - Avvio percorso per l'approvazione del Regolamento delle performance nel rispetto dei principi di trasparenza e integrità previsti dal D.Lgs. 150/2009</p> <p><b>Risultati attesi:</b> omogeneizzazione dei Regolamenti fra i Comuni dell'Ufficio Unico</p> <p><b>Tempistica:</b></p> <p>- confronto con l'OIV e Dirigenti dell'Ente entro il 30/09/2013</p> <p>- confronto sindacale entro 30/11/2013</p>	50%	100%	50%

<p>- presentazione della proposta all' Organo competente ai fini dell'approvazione entro 31/12/2013</p>			
<p><b>Obiettivo 2</b> - Riorganizzazione dell'Ufficio Unico per la gestione del Personale</p> <p><b>Descrizione:</b> a seguito del recesso del Comune di Bucine dalla Convenzione del Servizio associato si procede al potenziamento qualitativo e organizzativo della gestione del Servizio associato attraverso lo spostamento dei dipendenti del Comune di Terranuova presso la sede unica del Comune di Montevarchi per almeno due volte la settimana al fine di una migliore collaborazione ed integrazione fra colleghi ed un rapporto diretto con i dipendenti del Comune di Montevarchi e i responsabili del Servizio.</p> <p><b>Risultati attesi:</b> potenziamento servizio associato e maggiore qualità del servizio</p> <p><b>Tempistica: entro il 31.12.2013</b></p>	<p><b>30%</b></p>	<p><b>90%</b></p>	<p><b>27%</b></p>
<p><b>Obiettivo 3</b> - Proposta del regolamento dell'orario di lavoro e dell'orario di servizio</p> <p><b>Descrizione:</b> proposta di un regolamento che racchiuda norme contrattuali e di fonte legislativa per la disciplina dell'orario di lavoro e dell'orario di servizio</p> <p><b>RISULTATI ATTESI:</b> omogeneizzazione dei Regolamenti fra i Comuni dell'Ufficio Unico</p>	<p><b>20%</b></p>	<p><b>90%</b></p>	<p><b>18%</b></p>

<b>Tempistica: entro il 31.12.2013</b>			
<b>TOTALE INCIDENZA</b>			<b>95</b>

**PERSONALE COINVOLTO:**

Monteferranti Roberto, Mammuccini Sandra, Borgogni Sabrina, Resti Mila,  
Cucciatti Francesco

**(A) Valutazione complessiva sul raggiungimento degli obiettivi.**

- Porzione d'indennità connessa al grado di raggiungimento degli obiettivi: (totale incidenza) 95% x 40% (quota A) = 38% .

**TABELLA n. 2/2 - VALUTAZIONE CAPACITA' ESPRESSE NELLA DIREZIONE DELL'AREA**

<b>Descrizione</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Peso %</b>	<b>Incidenza</b>
Capacità di rendere operativa la programmazione delle proprie attività, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del Servizio, per seguire con efficacia la progressiva evoluzione del lavoro		X			20	16
Capacità di gestione delle risorse						

economiche e dei mezzi tecnici affidati e introduzione di soluzioni che consentano risparmi di tempo e/o di spesa		X			20	16
Capacità dimostrata di gestire innovazioni tecnologiche e semplificazioni procedurali curandone la gestione operativa		X			10	8
Rispetto di norme, procedure e disposizioni, con l'ulteriore verifica dell'impatto che queste possono avere sulla qualità dei servizi resi		X			10	8
Professionalità nel motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale affidato, stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro	X				20	20
Partecipazione al coordinamento e all'integrazione tra i diversi Uffici e Servizi, sia della propria sia d'altre aree, al fine di agevolare la fluidità dei procedimenti produttivi		X			20	16

<b>TOTALE INCIDENZA</b>	<b>84</b>
-------------------------	-----------

I quattro livelli A, B, C e D rappresentano, per ciascuna capacità descritta, i gradi d'eccellenza, bontà, sufficienza ed insufficienza.

Tali gradi equivalgono ai numeri 100, 80, 60 e 20 che, moltiplicati per i pesi rispettivi delle diverse capacità, determinano l'incidenza sulla retribuzione di risultato.

**(B) Valutazione complessiva sulle capacità organizzative.**

- **Porzione d'indennità connessa alle capacità espresse nella direzione dell'Area: (totale incidenza) 84% x 40% (quota B) = 33,60%.**

<b>TABELLA n. 3/2 - Performance organizzativa</b>	
<b>Punti</b>	<b>Giudizio</b>
<b>0</b>	<b>Il giudizio è gravemente insufficiente (soddisfazione &lt; al 30%)</b>
<b>4</b>	<b>Il giudizio è insufficiente (soddisfazione da 31 a 49%)</b>
<b>10</b>	<b>Il giudizio è lievemente insufficiente (soddisfazione da 50 a 59%)</b>
<b>12</b>	<b>Il giudizio è sufficiente (soddisfazione da 60 a 69%)</b>
<b>14</b>	<b>Il giudizio è discreto (soddisfazione da 70 a 79%)</b>
<b>16</b>	<b>Il giudizio è buono (soddisfazione da 80 a 89%)</b>
<b>20</b>	<b>Il giudizio è ottimo (soddisfazione &gt; 89%)</b>



Si propone pertanto l'indennità di risultato per la dr.ssa Francesca Barucci nella seguente misura:

ELEMENTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
A) Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria Area (su certificazione O.I.V.) (cfr. tabella n. 1/2)	38%
B) Valutazione da parte dell'O.I.V. sulle capacità organizzative dimostrate (cfr. tabella n. 2/2)	33,60%
C) Performance organizzativa (cfr. tabella n. 3/2)	16%
<b>TOTALE</b>	<b>87,60%</b>

**AREA SERVIZI AL TERRITORIO**

Dirigente : Dr. Matteo Billi

Data inizio incarico: 01.GENNAIO.2013

Data fine incarico: 31 DICEMBRE 2013

	Peso (a)	Grado di ragg.to (b)	Incidenza (a x b)
Tabella n. 1/3 Descrizione obiettivi assegnati			

<p><b>Obiettivo n. 1</b> - Predisposizione proposta di revisione Piano Strutturale e Regolamento urbanistico</p> <p><b>Descrizione:</b> predisposizione della proposta di revisione del PS e del RU da sottoporre all'adozione del Consiglio</p> <p><b>Personale coinvolto:</b> Servizio Edilizia ed Urbanistica</p> <p><b>Tempistica: entro il 31/10/2013</b></p>	30%	90%	27%
<p><b>Obiettivo n. 2</b> Semplificazione società partecipate</p> <p><b>Descrizione:</b> approvazione delibera di C.C. di indirizzo di riorganizzazione delle società partecipate e dei servizi</p> <p><b>Personale coinvolto:</b> Servizio Bilancio</p> <p><b>Tempistica: entro il 30/09/2013</b></p>	20%	100%	20%
<p><b>Obiettivo n. 3</b> - Superamento emergenza frane</p> <p><b>Descrizione:</b> Piantravigne: completamento lavori entro il 31/12/2013; Poggio Orlandi: predisposizione progetto</p>	30%	100%	30%

<b>Tempistica: entro il 31/12/2013</b>			
<b>Obiettivo n. 4 - Riorganizzazione servizi e strutture</b>			
<b>Descrizione:</b> presentazione proposta alla Giunta	<b>20%</b>	<b>100%</b>	<b>20%</b>
<b>Tempistica: entro il 31/12/2013</b>			
<b>TOTALE INCIDENZA</b>			<b>97</b>

**(A) Valutazione complessiva sul raggiungimento degli obiettivi.**

- **Porzione d'indennità connessa al grado di raggiungimento degli obiettivi: (totale incidenza) 97% x 40% (quota A) = 38,80%.**

**TABELLA n. 2/3 - VALUTAZIONE CAPACITA' ESPRESSE NELLA DIREZIONE DELL'AREA**

<b>Descrizione</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Peso %</b>	<b>Incidenza</b>
Capacità di rendere operativa la programmazione delle proprie attività, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del Servizio, per seguire con efficacia la progressiva evoluzione del lavoro	X				20	20
Capacità di gestione delle risorse economiche e dei mezzi tecnici affidati e						

introduzione di soluzioni che consentano risparmi di tempo e/o di spesa	X				20	20
Capacità dimostrata di gestire innovazioni tecnologiche e semplificazioni procedurali curandone la gestione operativa		X			10	8
Rispetto di norme, procedure e disposizioni, con l'ulteriore verifica dell'impatto che queste possono avere sulla qualità dei servizi resi		X			10	8
Professionalità nel motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale affidato, stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro ed una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro		X			20	16
Partecipazione al coordinamento ed all'integrazione tra i diversi Uffici e Servizi, sia della propria sia d'altre aree, al fine di agevolare la fluidità dei procedimenti produttivi		X			20	16

<b>TOTALE INCIDENZA</b>	<b>88</b>
-------------------------	-----------

I quattro livelli A, B, C e D rappresentano, per ciascuna capacità descritta, i gradi d'eccellenza, bontà, sufficienza ed insufficienza.

Tali gradi equivalgono ai numeri 100, 80, 60 e 20 che, moltiplicati per i pesi rispettivi delle diverse capacità, determinano l'incidenza sulla retribuzione di risultato

**(B) Valutazione complessiva sulle capacità organizzative.**

- **Porzione d'indennità connessa alle capacità espresse nella direzione dell'Area: (totale incidenza) 88% x 40% (quota B) = 35,20%.**

**TABELLA n. 3/3 - Performance organizzativa**

<b>Punti</b>	<b>Giudizio</b>
<b>0</b>	<b>Il giudizio è gravemente insufficiente (soddisfazione &lt; al 30%)</b>
<b>4</b>	<b>Il giudizio è insufficiente (soddisfazione da 31 a 49%)</b>
<b>10</b>	<b>Il giudizio è lievemente insufficiente (soddisfazione da 50 a 59%)</b>
<b>12</b>	<b>Il giudizio è sufficiente (soddisfazione da 60 a 69%)</b>
<b>14</b>	<b>Il giudizio è discreto (soddisfazione da 70 a 79%)</b>
<b>16</b>	<b>Il giudizio è buono (soddisfazione da 80 a 89%)</b>
<b>20</b>	<b>Il giudizio è ottimo (soddisfazione &gt; 89%)</b>

**Si propone pertanto l'indennità di risultato per il dr. Matteo Billi nella seguente misura:**

<b>ELEMENTI</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>
<b>A) Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria Area (su certificazione O.I.V.) (cfr. tabella n. 1/3)</b>	<b>38,80</b>
<b>B) Valutazione da parte dell'O.I.V. sulle capacità organizzative dimostrate (cfr.</b>	

tabella n. 2/3)	35,20
C) Performance organizzativa (cfr. tabella n. 3/3)	16
TOTALE	90

<b>AREA SERVIZI ALLA PERSONA</b>
Dirigente : Dr.ssa Mara Mammuccini
Data inizio incarico: 01.GENNAIO.2013
Data fine incarico: 31 DICEMBRE 2013

Tabella 1/4 Descrizione obiettivi assegnati	Peso (a)	Grado di ragg.to (b)	Incidenza (a x b)
<b>Obiettivo n. 1 - Recupero evasione fiscale</b>  <b>Descrizione:</b> recupero ICI anni 2008 e 2009, recupero IMU anno 2012.  <b>Azioni previste e tempi di attuazione:</b> <b>1)</b> delibera di indirizzo della Giunta comunale entro <b>31 luglio 2013;</b> <b>2)</b> conferimento di incarico a ditta esterna specializzata per la realizzazione di apposito supporto informatico adeguato alla realizzazione del progetto di recupero entro <b>31 agosto 2013;</b> <b>3)</b> invio accertamenti ICI anni 2008 e 2009 relativi agli immobili e alle aree entro <b>31 ottobre 2013;</b>	40%	100%	40%



<p>4) predisposizione pratiche e gestione degli istituti conseguenti agli accertamenti (istanza in autotutela,istanza con adesione etc.) <b>entro 30 novembre 2013</b></p> <p>5) definizione e verifica delle entrate relative agli accertamenti ICI 2008 e 2009 <b>entro 31 dicembre 2013</b></p> <p>6) realizzazione di apposita banca dati con la situazione reale degli immobili e realizzazione della piattaforma informatica necessaria per procedere agli accertamenti IMU 2013 <b>entro 31 dicembre 2013</b></p>			
<p><b>Obiettivo n. 2 - Nuova gara trasporto scolastico e trasporto pubblico locale</b></p> <p><b>Azioni previste e tempi di attuazione:</b></p> <p>1) pubblicazione apposito bando di gara <b>entro luglio 2013</b></p> <p>2) assegnazione provvisoria <b>entro settembre 2013</b></p> <p>3) assegnazione definitiva e firma contratto <b>entro novembre 2013</b></p>	<b>10%</b>	<b>100%</b>	<b>10%</b>
<p><b>Obiettivo n. 3 - Specifico Report sui servizi e progetti, in particolare quelli innovativi, realizzati nell'area dei servizi alla persona nel periodo 2009/2013</b></p> <p><b>Azioni previste e tempi di attuazione:</b></p> <p>1) Raccolta dati dei vari servizi dell'Area Servizi alla Persona <b>entro settembre 2013</b></p> <p>2) Stesura report e presentazione alla Giunta</p>	<b>20%</b>	<b>100%</b>	<b>20%</b>



<b>entro dicembre 2013</b>			
<b>Obiettivo n. 4 - Predisposizione di apposito progetto al fine di eliminare i disagi e le problematiche causate dall'alta concentrazione di presenze notturne nel centro storico nel periodo invernale</b>  <b>Azioni previste e tempi di realizzazione:</b> <b>1) predisposizione del progetto e proposta di accordo ai gestori dei locali notturni del centro storico entro agosto 2013</b> <b>2) definizione accordo con i gestori entro settembre 2013</b> <b>3) stipula di apposito protocollo con A.N.C.I. per la realizzazione del progetto regionale finalizzato agli interventi di prevenzione dell'uso e abuso di sostanze e alcol finanziato con delibera regionale n. 1219 del 28.12.2012 entro novembre 2013</b> <b>3) monitoraggio e primo report sulla realizzazione del progetto entro dicembre 2013</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>	<b>20%</b>
<b>OBIETTIVO n. 5 - Riorganizzazione dei servizi e degli uffici in base all'atto di indirizzo della Giunta comunale n. 61 del 23 aprile 2013</b>  <b>Tempistica: entro il 31 dicembre 2013</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>	<b>10%</b>
<b>TOTALE INCIDENZA</b>			<b>100%</b>

**(A) Valutazione complessiva sul raggiungimento degli obiettivi.**

- **Porzione d'indennità connessa al grado di raggiungimento degli obiettivi: (totale incidenza) 100% x 40% (quota A) = 40%.**

**TABELLA n. 2/4 - VALUTAZIONE CAPACITA' ESPRESSE NELLA DIREZIONE DELL'AREA**

Descrizione	A	B	C	D	Peso %	Incidenza
Capacità di rendere operativa la programmazione delle proprie attività, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del Servizio, per seguire con efficacia la progressiva evoluzione del lavoro		X			20	16
Capacità di gestione delle risorse economiche e dei mezzi tecnici affidati e introduzione di soluzioni che consentano risparmi di tempo e/o di spesa	X				20	20
Capacità dimostrata di gestire innovazioni tecnologiche e semplificazioni procedurali curandone la gestione operativa		X			10	8
Rispetto di norme, procedure e disposizioni, con l'ulteriore verifica dell'impatto che queste possono avere sulla qualità dei servizi resi		X			10	8
Professionalità nel motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale affidato, stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro ed una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro	X				20	20

Partecipazione al coordinamento ed all'integrazione tra i diversi Uffici e Servizi, sia della propria sia d'altre aree, al fine di agevolare la fluidità dei procedimenti produttivi		X			20	16
--	--	---	--	--	----	----

<b>TOTALE INCIDENZA</b>	<b>88</b>
-------------------------	-----------

I quattro livelli A, B, C e D rappresentano, per ciascuna capacità descritta, i gradi d'eccellenza, bontà, sufficienza ed insufficienza.

Tali gradi equivalgono ai numeri 100, 80, 60 e 20 che, moltiplicati per i pesi rispettivi delle diverse capacità, determinano l'incidenza sulla retribuzione di risultato.

**(B) Valutazione complessiva sulle capacità organizzative.**

- **Porzione d'indennità connessa alle capacità espresse nella direzione dell'Area: (totale incidenza) 88% x 40% (quota B) = 35,20%.**

<b>TABELLA n. 3/4 - Performance organizzativa</b>	
<b>Punti</b>	<b>Giudizio</b>
<b>0</b>	<b>Il giudizio è gravemente insufficiente (soddisfazione &lt; al 30%)</b>
<b>4</b>	<b>Il giudizio è insufficiente (soddisfazione da 31 a 49%)</b>
<b>10</b>	<b>Il giudizio è lievemente insufficiente (soddisfazione da 50 a 59%)</b>
<b>12</b>	<b>Il giudizio è sufficiente (soddisfazione da 60 a 69%)</b>

14	Il giudizio è discreto (soddisfazione da 70 a 79%)
16	Il giudizio è buono (soddisfazione da 80 a 89%)
20	Il giudizio è ottimo (soddisfazione > 89%)

Si propone pertanto l'indennità di risultato per la dr.ssa Mara Mammuccini nella seguente misura:	
ELEMENTI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
A) Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla propria Area (su certificazione O.I.V.) (cfr. tabella n. 1/4)	40
B) Valutazione da parte dell'O.I.V. sulle capacità organizzative dimostrate (cfr. tabella n. 2/4)	35,20
C) Performance organizzativa (cfr. tabella n. 3/4)	16
<b>TOTALE</b>	<b>91,20</b>

**TABELLA 4 - Descrizione dei livelli per le capacità organizzative espresse nel ruolo di Dirigente**

Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio	
<b>Livello A</b>	Ha rispettato sistematicamente tutte le scadenze ed i tempi programmati,

	dimostrando la massima flessibilità nel gestire brillantemente anche gli eventi non preventivati.
<b>Livello B</b>	Ha rispettato la maggior parte delle scadenze e dei tempi programmati, dimostrando buona flessibilità nel gestire gli eventi non preventivati
<b>Livello C</b>	Ha rispettato in misura sufficiente le scadenze ed i tempi programmati, gestendo con difficoltà gli eventi non preventivati.
<b>Livello D</b>	Ha rispettato solo in minima parte le scadenze ed i tempi programmati e non ha saputo gestire gli eventi non preventivati

<b>Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro</b>	
<b>Livello A</b>	E' riuscito a responsabilizzare al meglio i propri collaboratori sul raggiungimento dei risultati, curando un'equilibrata ripartizione dei carichi di lavoro e creando un clima organizzativo favorevole all'ottimizzazione del lavoro
<b>Livello B</b>	Ha saputo guidare il proprio personale, anche nel superare specifiche difficoltà, attraverso un proficuo uso degli strumenti di gestione del personale
<b>Livello C</b>	Pur riuscendo a coniugare le attitudini dei collaboratori e le mansioni ad essi attribuite, li ha gestiti senza investire sulla loro potenzialità professionale e sulla crescita motivazionale
<b>Livello D</b>	Non ha dedicato la necessaria attenzione alla crescita professionale e motivazionale dei collaboratori, né si è impegnato a rimuovere le difficoltà da loro incontrate nello svolgimento del lavoro

<b>Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione, senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità del servizio</b>	
<b>Livello A</b>	Nell'osservare scrupolosamente norme, procedure e disposizioni, ha elaborato e realizzato frequenti progetti di miglioramento della qualità dei servizi resi (all'interno e all'esterno dell'Ente)
<b>Livello B</b>	Nell'osservare attentamente norme, procedure e disposizioni, ha individuato alcuni specifici progetti di miglioramento della qualità dei servizi resi (all'interno e all'esterno dell'Ente)

<b>Livello C</b>	Ha rispettato norme, procedure e disposizioni, dimostrando sufficiente consapevolezza dell'esigenza di miglioramento del livello qualitativo dei servizi resi
<b>Livello D</b>	Pur rispettando rigidamente norme, procedure e disposizioni, non si è mostrato attento alle problematiche connesse al miglioramento del livello qualitativo dei servizi resi

<b>Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali</b>	
<b>Livello A</b>	Ha promosso numerose e significative innovazioni tecnologiche e/o semplificazioni procedurali, elaborando e realizzando semplificazioni dei processi lavorativi
<b>Livello B</b>	Ha promosso alcune innovazioni tecnologiche e/o semplificazioni procedurali, curandone la diffusione nell'ambito della propria struttura
<b>Livello C</b>	Ha applicato le innovazioni tecnologiche e le semplificazioni procedurali messe a disposizione dall'Ente; segue gli snellimenti procedurali previsti dalla normativa vigente
<b>Livello D</b>	Ha gestito l'attività propria e dei suoi collaboratori secondo prassi consolidate, senza favorire l'introduzione d'innovazioni tecnologiche e/o di semplificazioni procedurali

<b>Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione</b>	
<b>Livello A</b>	Si è impegnato nell'eliminare gli sprechi di risorse economiche, esercitando su di esse un costante e attento monitoraggio; le sue iniziative hanno portato a frequenti e significativi risparmi di tempo e/o di denaro
<b>Livello B</b>	Si è adoperato nel ridurre al minimo gli sprechi di risorse economiche, ottenendo risparmi di tempo e/o di denaro
<b>Livello C</b>	E' riuscito a contenere i costi entro i limiti assegnati alla sua Area; occasionalmente ha suggerito soluzioni innovative che hanno permesso risparmi di tempo e/o di spesa
<b>Livello D</b>	Non ha esercitato il controllo delle risorse economiche affidate alla sua Area

<b>Contributo all'integrazione tra i diversi Uffici e Servizi</b>	
<b>Livello A</b>	Si è impegnato nella ricerca costante di forme d'integrazione, al fine di costituire una rete stabile d'attività coordinate, per il miglior andamento dei processi amministrativi
<b>Livello B</b>	Ha individuato e realizzato soluzioni per il coordinamento e l'integrazione fra i servizi e, in funzione di ciò, organizza il lavoro della struttura diretta
<b>Livello C</b>	Si è adattato allo svolgimento d'attività finalizzate a migliorare il processo d'integrazione, pur non rivestendo, nel loro ambito, un ruolo di promotore
<b>Livello D</b>	Non si è reso disponibile a partecipare ad attività volte al miglioramento dell'integrazione e del coordinamento interstrutturale

**RIEPILOGO VALUTAZIONI PROPOSTE:**

<b>NOMINATIVO</b>	<b>VALUTAZIONE</b>
<b>GIROLAMI MARCO</b>	<b>92%</b>
<b>BARUCCI FRANCESCA</b>	<b>87,60%</b>
<b>BILLI MATTEO</b>	<b>90%</b>
<b>MAMMUCCINI MARA</b>	<b>91,20%</b>