



COMUNE DI PALAIA
Provincia di Pisa

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero **69** del **25/09/2019**

OGGETTO: PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) E DELLA PERFORMANCE ANNO 2019 - VARIAZIONI

L'anno duemiladiciannove il giorno venticinque del mese di Settembre alle ore 14:00, nel civico palazzo, si è riunita la Giunta Municipale, convocata nei modi di legge.

Dei Signori componenti della Giunta Municipale di questo Comune:

GHERARDINI MARCO	Sindaco	P
LORENZETTI ALESSIA	Vice Sindaco	P
GUERRINI MARICA	Assessore	P
FIGLIO ROBERTO	Assessore	P
BODDI PIETRO	Assessore Esterno	P

ne risultano presenti n. 5 e assenti n.0.

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Antonio Salantri.

Riscontrato il numero legale degli intervenuti, il Sindaco Marco Gherardini, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che assiste il Segretario Comunale Antonio Salanitri in reggenza a scavalco giusto provvedimento della Prefettura di Firenze prot.n. 131708 del 20/09/2019;

Premesso che con deliberazione n. 38 del 21/05/2019 la Giunta Comunale ha approvato il “Piano esecutivo di gestione (PEG) e della performance anno 2019”, operando la pesatura degli obiettivi sotto il profilo della strategicità;

Preso atto che durante l'anno ci sono state delle variazioni negli obiettivi dell'amministrazione, per cui occorre provvedere alla modifica del piano;

Ritenuto opportuno apportare le necessarie variazioni agli obiettivi/performance già assegnati con la propria deliberazione n. 38/2019;

Richiamato il “Sistema unico di valutazione delle performance vigente;

Visti gli art. 169 e 175 del d.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 espressi dal Responsabile del Servizio e dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese per alzata di mano;

DELIBERA

1. di richiamare le premesse sopra riportate che costituiscono parte integrante del presente deliberato;
2. di apportare al piano degli obiettivi e al piano delle performance, già assegnati ai responsabili dei servizi con il PEG 2019-2021, le modifiche che risultano dal prospetto allegato al presente atto sub lett. “A” per formarne parte integrante e sostanziale;
3. di dichiarare la presente deliberazione, con distinta votazione che ha riportato lo stesso esito della votazione precedente, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del Dlgs 267/2000.

Il presente verbale si compone di numero 2 pagine e numero 3 allegati.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Marco Gherardini / ArubaPEC S.p.A.

Il Segretario Comunale
Antonio Salanitri/ ArubaPEC S.p.A.



COMUNE DI PALAIA
Provincia di Pisa
Servizio Amministrativo e Finanziario
Servizio Amministrativo e Finanziario

OGGETTO:

Parere di regolarità tecnico espresso ai sensi dell'Art.49 del D.Lgs. 267/2000 sulla Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 23/09/2019 ad oggetto: "PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) E DELLA PERFORMANCE ANNO 2019 - VARIAZIONI".

Si esprime parere **favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto specificata, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Decreto Legislativo n°267 del 18/08/2000.

Data: 23/09/2019

Il Responsabile
Citi Nadia / ArubaPEC S.p.A.



COMUNE DI PALAIA
Provincia di Pisa
Servizio Amministrativo e Finanziario
Servizio Amministrativo e Finanziario

OGGETTO:

Parere di regolarità contabile espresso ai sensi dell'Art.49 del D.Lgs. 267/2000 sulla Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 23/09/2019 ad oggetto: "PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) E DELLA PERFORMANCE ANNO 2019 - VARIAZIONI".

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, si esprime il seguente parere in ordine alla regolarità contabile dell'atto : **favorevole**, per quanto di competenza.

Data: 23/09/2019

Il Responsabile
Citi Nadia / ArubaPEC S.p.A.

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI 2019

SERVIZIO **AMMINISTRATIVO FINANZIARIO**

Resp. SERVIZIO **CITI NADIA**

				Peso attribuito
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Esplicitazione dell'obiettivo individuale	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)
OBIETTIVI INDIVIDUALI COLLEGATI AGLI OBIETTIVI DI PEG (max 30 punti complessivi. Massimo 3 obiettivi anche con pesi/punti tra loro differenziati)	Predisposizione del regolamento comunale per la concessione di patrocinii, agevolazioni economiche e contributi finanziari	Riconoscimento da parte del comune delle iniziative promosse da enti, associazioni, organizzazioni pubbliche e private di particolare valore sociale, morale, culturale celebrativo educativo, sportivo, ambientale, economico	Presentazione all'amministrazione e segretario entro il 30 novembre	0 10
	Predisposizione del regolamento per le spese di rappresentanza		n. giorni entro la data finale del 30/10 secondo equivalenza 1 giorno=1 punto %	0 10
	Rilegatura contratti e implementazione della relativa banca dati informatica anni dal 2011 al 2018	Questa attività permette di migliorare l'accesso a questi dati	numero repertori 463 = 10 punti altrimenti in percentuale rispetto al numero dei repertori rilegati	0 7
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo		Sintesi di verifica (3)
	Pubblicazione sul sito della trasparenza atti relativi a organizzazione provvedimenti Beni immobili e gestione del patrimonio	0	entro 2 gg dall'aggiornamento un punto ogni report	4
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)
	Cooperazione ed integrazione			4
	Disponibilità ad attività non predeterminate			5
	Iniziativa, capacità di innovazione			5
VARIABILI POTENZIALMENTE OSTATIVE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI				

Nota: nell'ambito delle categoria indicata come "competenze dimostrate, comportamento organizzativo e professionale" è possibile introdurre parametri diversi da quelli sopra esplicitati, purché logicamente riconducibili alla categoria di riferimento. I nuovi indicatori introdotti devono essere concordati tra le parti e avallati dal Direttore o Segretario Generale.

(1) L'obiettivo individuato deve essere coerente con il ruolo svolto dal dipendente nell'ente e con gli obiettivi di PEG cui il dipendente partecipa

(2) In tutti i casi in cui sia possibile, è opportuno identificare e condividere l'impiego di alcuni indicatori atti a rilevare in modo oggettivo il conseguimento dell'obiettivo indicato

(3) La sintesi di verifica comprende la rilevazione a consuntivo degli eventuali indicatori pre-individuati e la valutazione sull'attività svolta in rapporto a quanto definito in fase previsionale

Compilazione esplicitazione obiettivi (fase preliminare)	data	FIRME		

Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale			<i>data</i>	ESITO(4): FIRME		
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi			<i>data</i>	ESITO(4): FIRME		
Data compilazione sintesi di verifica finale			00/01/1900	FIRME	IL DIPENDENTE _____	
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incardinato)					LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA. _____	
Misura per obiettivi individuali						
Scala dei valori	0-5	Risultati al disotto della sufficienza	L'attività ha generato risultati non adeguati alle necessità (punteggio proporzionale al livello di non adeguatezza)			
	6	Risultati sufficienti	L'attività ha prodotto risultati in linea con le attese minime formulate in fase previsionale			
	7	Risultati buoni	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese minime formulate in fase previsionale			
	8	Risultati elevati	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sotto il profilo quantitativo o qualitativo (e superiori al minimo sotto l'altro profilo)			
	9	Risultati ottimi	L'attività ha prodotto risultati in linea con le migliori attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo			
	10	Risultati eccellenti	L'attività ha prodotto risultati superiori alle attese sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo			
Misura per comportamento organizzativo, professionale e competenze dimostrate e contributo alla performance organizzativa di ente:						
Scala dei valori	0	Valore nullo				
	1	Valore scarso				
	2	Valore sufficiente				
	3	Valore buono				
	4	Valore elevato				
	5	Valore ottimo				
(4) Nello spazio relativo all'esito, riportare le conclusioni emerse dai colloqui intercorsi, con particolare riguardo alle rispettive valutazioni in merito agli scostamenti o praticabilità degli obiettivi						