



COMUNE DI PALAIA
Provincia di Pisa

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero **87** del **26/11/2019**

**OGGETTO: PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E DELLA PERFORMANCE -
VARIAZIONI**

L'anno duemiladiciannove il giorno ventisei del mese di Novembre alle ore 14:45, 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	A
FIGLIO ROBERTO	Assessore	P
BODDI PIETRO	Assessore Esterno	P

ne risultano presenti n. 4 e assenti n.1.

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Roberto Nobile.

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

LA GIUNTA COMUNALE

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 in data 12 giugno la responsabile dell'ufficio Anagrafe Stato Civile ha presentato domanda di collocamento a riposo con decorrenza 3 novembre 2019;

A seguito di quanto sopra l'amministrazione, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, ha ritenuto opportuno modificare la pianta organica, assegnando il posto resosi vacante al servizio Lavori Pubblici, e accorpare gli uffici anagrafe stato civile URP scuola sociale;

Ritenuto opportuno pertanto 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 dai prospetti allegati al presente atto sub lett. **A – B - C** 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 5 allegati.

Seduta chiusa alle ore 15,10.

Letto, approvato e sottoscritto

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

Il Segretario Comunale
Roberto Nobile/ ArubaPEC S.p.A.

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2019

"A"

SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

Resp. SERVIZIO CITI NADIA

NOMINATIVO DIPENDENTE

CATEGORIA c

					Peso attribuito
Dettaglio obiettivi individuali (1)		Explicitazione 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)	Attraverso le gestioni associate svolgere tutte le attività tese a garantire il sostegno ai servizi per gli anziani e disabili infanzia e minori favorendo interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale	Migliorare la qualità di vita dei cittadini	istanze presentate/istanze soddisfatte		8
	Riorganizzazione dell'ufficio anagrafe stato civile a seguito del pensionamento di una dipendente addetta all'ufficio e della diminuzione del personale assegnato al servizio finanziario amministrativo	L'obiettivo è quello di migliorare il servizio all'utenza accorpando l'URP il servizio scuola sociale e l'ufficio anagrafe stato civile	relazione dell'ufficio		10
	Adesione pubblicazione ed istruttoria delle varie iniziative a sostegno del reddito messe in campo a livello locale regionale e nazionale		istanze presentate/istanze soddisfatte		7
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DIPENDENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Adempimenti di competenza previsti dal piano per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità e dal programma per la trasparenza e l'integrità		n. 5 report		4
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri	Explicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Disponibilità ad attività non predeterminate				5
	Organizzazione del proprio lavoro				5
	Capacità di adattamento operativo				4
		0		0	

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				
Verifica (eventuale) su praticabilità obiettivi da parte direzione generale			data				
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi			data				
Data compilazione sintesi di verifica finale			0		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 di sotto 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				
	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							

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2019

"B"

SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO

Resp. SERVIZIO **CITI NADIA**

NOMINATIVO DIPENDENTE

CATEGORIA **B**

				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)	Attraverso le gestioni associate svolgere tutte le attività tese a garantire il sostegno ai servizi per gli anziani e disabili infanzia e minori favorendo interventi di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale	Migliorare la qualità di vita dei cittadini	istanze presentate/istanze soddisfatte		9	
	Riorganizzazione dell'ufficio anagrafe stato civile a seguito del pensionamento di una dipendente addetta all'ufficio e della diminuzione del personale assegnato al servizio finanziario amministrativo				10	
	proseguimento della mappatura dei processi amministrativi	n 5 report				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	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)		
	Adeempimenti di competenza previsti dal piano per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità e dal programma per la trasparenza e l'integrità		n.5 report		4	
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri	Esplicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)		
	Disponibilità ad attività non predeterminate				4	
	Organizzazione del proprio lavoro				4	
	Capacità di adattamento operativo				5	
		0		0		

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				data		ESITO(4): FIRME					
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi				data		ESITO(4): FIRME					
Data compilazione sintesi di verifica finale				0		FIRME		IL DIPENDENTE			
(nel momento finale, la valutazione è sottoscritta dal Dirigente/PO in cui il servizio relativo è incaricato)											
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											

SCHEDA PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2019					
SERVIZIO AMMINISTRATIVO FINANZIARIO			Resp. SERVIZIO CITI NADIA		
NOMINATIVO DIPENDENTE			CATEGORIA C		
					peso attribuito
	Dettaglio obiettivi individuali (1)	Explicitazione 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)	Informatizzazione utenti e dati relativi all'attività di raccolta tartufi		n.utenti attesi 80 obiettivo raggiunto a		5
	Riorganizzazione dell'ufficio anagrafe stato civile a seguito del pensionamento di una dipendente addetta all'ufficio e della diminuzione del personale assegnato al servizio finanziario amministrativo	L'obiettivo è quello di migliorare il servizio all'utenza, accorpando l'URP il servizio scuola sociale e l'ufficio anagrafe stato civile	relazione del servizio		10
	Simulazioni e verifiche per il passaggio definitivo ain ANPR, comprensive delle attività da svolgere con la softer house relativa al completamento dei test per giungere alla definitiva stabilità dei dati al fine di miarare definitivamente in ANPR		data passaggio a ANPR (obiettivo raggiunto al 100% passaggio entro il 31/8)		10
CONTRIBUTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (max 5 punti)	Obiettivo/i particolarmente rilevante/i di carattere intersettoriale/i	Contributo individuale alla realizzazione dell'obiettivo	Indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	0	0			0
COMPETENZE DIMOSTRATE, COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E PROFESSIONALE (max 15 punti) Scegliere 3 parametri tra quelli indicati (vedi anche nota sotto)	Parametri	Explicitazione in rapporto all'attività lavorativa quotidiana	Eventuali indicatori misurabili di valore atteso (2)	Sintesi di verifica (3)	
	Organizzazione del proprio lavoro				5
	Competenze normative e regolamentari che disciplinano il proprio ambito di lavoro				5
	Competenze relazionali e disponibilità al rapporto con gli utenti				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				data	ESITO(4): FIRME						
Verifica intermedia per scostamento da obiettivi				data	ESITO(4): FIRME						
Data compilazione sintesi di verifica finale					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 di sotto 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											



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. 103 del 20/11/2019 ad oggetto: "PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E DELLA PERFORMANCE - 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: 20/11/2019

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. 103 del 20/11/2019 ad oggetto: "PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E DELLA PERFORMANCE - 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: 20/11/2019

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