



SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI STRUTTURA

Nome e Cognome: 	Struttura: 2 Area Lavori Pubblici- Patrimonio – Ambiente – Protezione civile – Commercio e Attività produttive – ad interim Edilizia – Urbanistica – Reticolo Idrico Minore – Turismo – Sport – Tempo Libero
Categoria: D/D1	Posizione economica: D/D1
Incarico ricoperto dal: Anno 2001	Assessore di riferimento: Sindaco 
OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 1: TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	
FINALITA': <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) del Comune di Campospinoso dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, nel rispetto delle previsioni delle linee guida contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) delibera n. 831 del 3 agosto 2016 "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016". Una rilevante novità è il "Freedom of information act" (Foia). Infatti il decreto legislativo n. 97/2016 ha modificato sia la legge "anticorruzione" sia la quasi totalità del "decreto trasparenza". Se nella versione originale il decreto 33/2013 poneva quale oggetto e fine la "trasparenza della PA", il Foia ha spostato il baricentro della normativa a favore del "cittadino" e del suo diritto di accesso civico. E' la libertà di accesso l'oggetto del decreto ed il suo fine principale, libertà che viene assicurata attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'istituto dell'accesso, potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013; - la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni. <p>Gli obiettivi del PTPC devono essere necessariamente coordinati con quelli fissati da altri documenti di programmazione dell'Ente quali: il DUP ed il Piano della Performance. Gli adempimenti descritti nel Piano, nel rispetto della relativa tempistica e nel codice di comportamento, costituiscono per il Responsabile di P.O. obiettivi collegati con il ciclo della performance.</p>	

ATTIVITA' DA SVOLGERE:

Segnalazione al responsabile dell'anticorruzione di eventuali incongruità riscontrate nei dati di pertinenza pubblicati.

INDICATORI DI RISULTATO:

Elaborazione ed implementazione dati di pertinenza soggetti ad obbligo di pubblicazione al fine del puntuale adempimento degli obblighi in materia di trasparenza ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

Verifica periodica dati di pertinenza pubblicati.

Istruttoria intesa alla mappatura dei procedimenti di competenza.

Supporto istruttorio al responsabile anticorruzione nell'attuazione delle misure di prevenzione previste nel P.T.P.C..

SEZIONE 1 - Graduatoria iniziale del progetto	
CRITERIO 1 Difficoltà tecnica	Valutazione da 0 a 7
A - Complessità tecnico – professionale VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
B – Grado di incremento di produttività e miglioramento quali-quantitativo del servizio VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2
C – Utilizzo di strumentazione tecnica VALUTAZIONE: 0-----→ 1	1
D – Rapporto con il pubblico e/o con altro personale (componente relazionale) VALUTAZIONE: 0-----→ 2	2

TOTALE CRITERIO 1	7
CRITERIO 2 Numero ore per dipendente	Valutazione da 0 a 3 _____
<u>TOTALE VALORE DELL'OBIETTIVO</u>	<u>7</u>

Data _____	Firme
	Organo di Valutazione

	IL RESPONSABILE DI STRUTTURA

SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati
Verifica indicatori di risultato:
1)
2)
Misura percentuale di raggiungimento dei risultati valutabile da 0 % a 100 %

SEZIONE 3 - Osservazioni del valutante (Organo di Valutazione)

.....

.....

.....

.....

Firme _____

Data _____

SEZIONE 4 - Osservazioni del valutato ed eventuali giustificazioni

.....

.....

.....

.....

Firma del
valutato _____ **Data** _____



SISTEMA PREMIANTE:

- da 0 a 2 punti = 0% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 3 a 4 punti = 25% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 5 a 6 punti = 50% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 7 a 8 punti = 75% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
 - da 9 a 10 punti = 100% della retribuzione di risultato destinata alla performance organizzativa
- (da proporre alla Giunta Comunale per presa d'atto)

Obiettivi raggiunti
100%