

## SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA RESPONSABILI DI STRUTTURA

<b>Nome e Cognome:</b> <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span>	<b>Struttura:</b> 1 Area Amministrativa Finanziaria
<b>Categoria:</b> D/D3	<b>Posizione economica:</b> D/D3
<b>Incarico ricoperto dal:</b> Anno 2000	<b>Assessore di riferimento:</b> Sindaco <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span>
<b>OGGETTO DELL'OBIETTIVO N. 1:</b> <b>TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>FINALITA':</b> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) del Comune di Albaredo Arnaboldi 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"> <li>- l'istituto dell'accesso, potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;</li> <li>- la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.</li> </ul> <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>	
<b>ATTIVITA' DA SVOLGERE:</b> 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 - Graduazione iniziale del progetto**

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

<b>SEZIONE 2 - Valutazione finale di conseguimento dei risultati</b>	
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  
2007.*

