



**COMUNE DI VILLANOVA MONTELEONE**  
**Provincia di Sassari**

**Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale**

**Numero 118 Del 12-12-16**

<b>Oggetto:</b>	<b>PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2016 AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI AREA COMUNALE -</b>
-----------------	--

L'anno duemilasedici il giorno dodici del mese di dicembre alle ore 08:00, nella sede dell'Ente, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

<b>MELONI QUIRICO</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>SPANU RAFFAELE</b>	<b>Assessore</b>	<b>A</b>
<b>SOGOS GIOVANNI</b>	<b>Assessore</b>	<b>A</b>
<b>RIU MARIA GIOVANNA</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>PIRAS GIOVANNI (1980)</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti assume la presidenza il Signor MELONI QUIRICO in qualità di Sindaco con la partecipazione del SEGRETARIO COMUNALE FOIS GIOVANNI

**LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTO** il DLgs n. 165/2001;

**VISTO** il Dlgs n. 267/2000;

**RICHIAMATO** il decreto legislativo n. 150/2009 (c.d. decreto brunetta);

**VISTI** i CCNL del personale del comparto regioni ed autonomie locali, ed in particolare il CCNL 31.3.1999, cd nuovo ordinamento professionale;

**DATO ATTO** che il D.Lgs. n. 150/2009, in attuazione della legge delega n. 15/2009, ha disciplinato i principi, i criteri e le modalità di redazione del Piano della Performance;

**PRESO ATTO** che i comuni, ai sensi dell'art. 16 comma 2 del d.lgs. n. 150/2009, sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 del citato decreto legislativo e, in particolare:

- Trasparenza: il Piano della Performance approvato sarà pubblicato nel sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione "trasparenza, valutazione e merito";
- Immediata intelligibilità: per consentire una facile ed immediata consultazione del Piano, lo stesso sarà articolato su più livelli;
- Veridicità e verificabilità: i dati e le informazioni riportati nel Piano sono veritieri e sono gli stessi riportati nella Relazione Previsionale e Programmatica. Per consentire la tracciabilità, sono indicate le fonti di provenienza;
- Partecipazione: la redazione del Piano è stata coordinata dal Segretario Comunale, con la partecipazione dei responsabili di area;

- Coerenza interna ed esterna: i contenuti e gli obiettivi indicati nel Piano sono coerenti con le variabili che caratterizzano l'ambiente di riferimento generale (coerenza esterna) e con le risorse strumentali, umane e finanziarie dell'ente (coerenza interna);

**EVIDENZIATO** che nella redazione del Piano, con il coordinamento del Segretario Comunale, sono stati coinvolti i responsabili di servizio dell'ente, al fine di favorire l'interazione e la condivisione delle linee programmatiche e degli obiettivi di breve e medio termine;

**RITENUTO** che tra le proprie competenze obbligatorie vi è la adozione delle regole per la attribuzione della misura della indennità di posizione e di quella di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché la definizione della metodologia per la loro valutazione;

**ASSUNTO** che la disciplina di questi temi è di notevole rilevanza per l'amministrazione, in quanto consente di potere stabilire un collegamento più stretto e diretto tra le attività svolte dai titolari di posizione organizzativa, le capacità e competenze da essi dimostrate, il grado di raggiungimento degli obiettivi ed il compenso ad essi spettante come indennità di risultato;

**CONSIDERATO** che nell'ente queste esperienze sono già state realizzate e che hanno permesso la attivazione di queste metodologie;

**VALUTATO** che sia necessario modificare queste procedure in modo da renderle sempre più adeguate alla necessità di introdurre meccanismi e logiche di tipo aziendale, valorizzando il nesso tra attività dei responsabili e loro trattamento economico;

**CONSIDERATO** in primo luogo che sia necessario predeterminare il meccanismo di attribuzione della indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa ovvero la sua misura precisa;

**CONSIDERATO** che è opportuno che i meccanismi di valutazione siano rapportati non solo al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo assegnati e degli obiettivi riferiti alla gestione ordinaria, ma anche ai comportamenti ed alle capacità gestionali concretamente dimostrate da parte dei responsabili nella loro attività, ferma restando la prevalenza della valutazione riferita al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

**CONSIDERATO** che la valutazione dei comportamenti e delle capacità gestionali da parte dei responsabili debba avvenire sulla base di parametri definiti preventivamente e tali da essere rilevabili in modo oggettivo ed obiettivo e che, sempre nella valutazione dei comportamenti e delle capacità manageriali, è opportuno che le stesse siano personalizzate;

**RICHIAMATA** la deliberazione G. C. n. 18/3.3.2014 di approvazione della metodologia di valutazione delle performance che si conferma anche per l'annualità 2015;

**DATO ATTO** che lo schema di convenzione tra i comuni dell'Unione dei Comuni del Villanova per l'istituzione in forma associata del Nucleo di valutazione dei responsabili d'area, previa deliberazione consiliare n. 31/2012;

**DATO ATTO** che il nucleo di valutazione in forma associata tra i comuni di Villanova Monteleone, Romana, Monteleone Rocca Doria è stato costituito previa deliberazione consiliare n.52/2013 e che in data successiva ha aderito il comune di Mores;

**DATO ATTO** che in base alla su richiamata normativa vigente per poter procedere a valutazione dei responsabili d'area è necessaria l'approvazione, con relativa pesatura, degli obiettivi dei responsabili d'area ;

**DATO ATTO** che occorre obbligatoriamente predisporre i criteri per la valutazione e per la pesatura delle performance dei resp.li dei servizi per l'anno 2016;

**DATO ATTO** che occorre individuare gli obiettivi e considerato che siamo alla fine dell'anno si ritiene di individuarli sulla base della relazione previsionale e programmatica 2015-2017, tra quelli ritenuti strategici da quest'amministrazione;

**VISTO** il piano delle performance (all. B) e dato atto che si ritiene di stabilire che gli obiettivi dei responsabili di posizione organizzativa e del segretario sono quelli che risultano nel piano delle performance a. 2015 e che per ognuno di essi è stata stabilita apposita pesatura;

**VISTI** gli atti relativi alla metodologia di valutazione delle performance All.to c);

**VISTE** le modalità di determinazione dell'indennità di risultato All.to a);

**ACQUISITI** i pareri di regolarità tecnica e contabile ex comma 1 art. 49 TUEL ;

**CON votazione unanime**

**DELIBERA**

La misura della indennità di risultato dei responsabili titolari di posizione organizzativa, per l'anno 2016, è fissata con le regole contenute nell'allegato A;

Di approvare il piano delle performance per l'anno 2016 All.to B;

Di rendere il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente esecutiva ex art. 134, c. 4 TUEL.

**PARERE: REGOLARITA' CONTAB.**  
VISTO con parere Favorevole

Il Responsabile  
PICCARDI GIOVANNA

**PARERE: REGOLARITA' TECNICA**  
VISTO con parere Favorevole

Il Responsabile  
FOIS GIOVANNI

Visto di conformità dell'azione amministrativa alle Leggi, allo Statuto e ai Regolamenti, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Regolamento Comunale dei Controlli interni.

Il Segretario Comunale  
FOIS GIOVANNI

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente  
MELONI QUILICO

L'Assessore Anziano  
RIU MARIA GIOVANNA

Il Segretario Comunale  
FOIS GIOVANNI

**SI ATTESTA CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE**

Verrà pubblicata all'albo pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dalla data odierna.

Verrà trasmessa in data odierna ai gruppi Consiliari.

**19 DIC. 2016**

VILLANOVA MONTELEONE, Li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr. Giovanni Fois

**Obiettivi 2016 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

**1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)**

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 5 punti

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti

**2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)**

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione %	Punteggio complessivo
Riaccertamento straordinario dei residui	Approvazione elenchi residui attivi e passivi alla data del 01.01.2016 risultanti dalle operazioni di riaccertamento straordinario ed eliminazione dal bilancio degli accertamenti e degli impegni non correlati ad obbligazioni giuridicamente perfezionate delle entrate e delle spese non esigibili alla data del 31.12.2015		8			
Attivazione dell'applicazione informatica pass web gestita dall'INPS	attivazione		5			
Attivazione di tutti gli adempimenti necessari per il corretto adempimento delle	Tempistica del Ministero dell'Interno		7,5			

consultazioni referendarie indette nell'anno 2016						
Attivazione di tutti gli atti gli adempimenti necessari per l'individuazione e la nomina del segretario comunale titolare	Predisposizione e adozione atti		7,5			
Formulazione previsioni di entrata e di uscita del bilancio 2016-2018 relative ai servizi di propria competenza	Adozione atti conseguenti		7			
			35			Punti

### 3 LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

A	B	C	D	E	F
	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso ponderale	Grado della valutazione	Punti (D*E)
1	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		2		
2	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo		2		
3	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi		2		

	concordati				
4	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		2		
5	<b>Autonomia</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		2		
6	<b>Decisionalità</b> Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2		
7	<b>Tensione al risultato</b> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2		
8	<b>Flessibilità</b> Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2		
9	<b>Attenzione alla qualità</b> Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2		
10	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2		
<b>TOTALE PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>					

**Competenze professionali dimostrate**

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		7		
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		8		
			15		
PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 15					

**4 LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 10 punti)**

Punteggio:

**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>CAPACITA' MANAGERIALI</b>	
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	
<b>VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	
<b>TOTALE</b>	



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2016**  
**AREA FINANZIARIA**

**1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)**

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 5 punti

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti

**2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)**

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione %	Punteggio complessivo
Applicazione nuova contabilità armonizzata di cui al D. Lgs 50/2016	A decorrere dal 01.01.2016 si dovrà applicare la contabilità armonizzata		8			
Verifiche ed accertamenti tributi anni pregressi	Sollecito TARI 2015 e emissione ruolo coattivo TARI 2014 e accertamento tributi anni pregressi		8			
Creazione di un database comunale completo di tutti i dati per ogni cittadino e per ogni immobile	Inserimento dei dati toponomastici, catastali cartografici e di tutte le banche dati che consentiranno la ricerca immediata per c.f. dei versamenti IMU e TASI		5			
IUC 2016 – piano	Predisposizione		7			

regolamento	tariffario e adozione nuovo regolamento					
Riaccertamento straordinario dei residui al primo gennaio 2016, ex art. 3 c. 7, D. Lgs 118/2011	Revisione delle somme impegnate ed accertate ai sensi del D. Lgs 267/2000 alla luce dei principi di armonizzazione e coordinamento generale per la redazione del consuntivo a. 2015		7			
Tot.			35			

### 3 LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)

A	B	C	D	E	F
	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso ponderale	Grado della valutazione	Punti (D*E)
1	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		2		
2	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo		2		
3	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare,		2		

	indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati				
4	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		2		
5	<b>Autonomia</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori		2		
6	<b>Decisionalità</b> Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2		
7	<b>Tensione al risultato</b> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2		
8	<b>Flessibilità</b> Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2		
9	<b>Attenzione alla qualità</b> Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2		
10	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e		2		

con il personale				
<b>TOTALE PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>				

**Competenze professionali dimostrate**

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		7		
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		8		
			15		
<b>PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 15</b>					

**3 LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 10 punti)**

Punteggio:

**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>CAPACITA' MANAGERIALI</b>	
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	
<b>VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	

<b>TOTALE</b>	
---------------	--

**Allegato B)****SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2016  
SERVIZIO TECNICO****1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)**

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI: fino a 7 punti

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLA GESTIONE: fino a 6 punti

VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 5 punti

AUTOVALUTAZIONE SULLA BASE DEL SISTEMA CAF: fino a 2 punti

**2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 35 punti)**

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione %	Punteggio complessivo
Riaccertamento straordinario dei residui	Verifica finalizzata al riaccertamento straordinario dei Residui	La verifica dovrà essere attuata entro i termini utili per l'approvazione da parte dell'Amministrazione Comunale	8			
Tempestività nei pagamenti	Rispetto dei tempi di pagamento	I pagamenti dovranno essere eseguiti entro i termini di legge e compatibilmente con l'applicazione del patto di stabilità. Si dovrà evitare il sorgere di contenziosi con i creditori in merito ai tempi di pagamento	7			
Rendicontazione nei sistemi di monitoraggio dei finanziamenti europei	Inserimento dei dati nel sistema	Occorrerà rispettare le tempistiche previste dagli di delega e quelle comunicate dagli organismi finanziatori	7			
Incarico per elaborazione del piano per benessere anime dei capi avviati alla macellazione	Affidamento dell'incarico professionale	Avvio e conclusione della procedura di affidamento dell'incarico professionale e stipula della convenzione di incarico	8			

Tot.						
------	--	--	--	--	--	--

**3 LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 20 punti)**

A	B	C	D	E	F
	Fattori di valutazione	Indicatore	Peso ponderale	Grado della valutazione	Punti (D*E)
1	<b>Innovazione e propositività</b> Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta		2		
2	<b>Interazione con gli organi di indirizzo politico</b> Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo		2		
3	<b>Gestione delle risorse umane</b> Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		2		
4	<b>Gestione economica ed organizzativa</b> Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		2		
5	<b>Autonomia</b> Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni		2		

	migliori				
6	<b>Decisionalità</b> Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza		2		
7	<b>Tensione al risultato</b> Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2		
8	<b>Flessibilità</b> Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2		
9	<b>Attenzione alla qualità</b> Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2		
10	<b>Collaborazione</b> Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2		
<b>TOTALE PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>					

**Competenze professionali dimostrate fino a 15 punti**

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		7		



2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		8		
			15		

**5 LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 10 punti)**

Punteggio:

**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	
<b>CAPACITA' MANAGERIALI</b>	
<b>COMPETENZE PROFESSIONALI</b>	
<b>VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI</b>	
<b>TOTALE (max 100)</b>	

ALLEGATO A) a. 2016

DETERMINAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO DEI TITOLARI  
DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La misura della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa è determinata nel seguente modo:

- 10% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 60 e punti 70
- 17,5% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 71 e 80 punti
- 25% della indennità di posizione per punteggi superiori a 80 punti