



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

**Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale**

**Numero 125 Del 23-12-15**

<b>Oggetto:</b>	<b>PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2015 AI FINI DELLA VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI AREA COMUNALE</b>
-----------------	--

L'anno duemilaquindici il giorno ventitre 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>P</b>
<b>SOGOS GIOVANNI</b>	<b>Assessore</b>	<b>A</b>
<b>RIU MARIA GIOVANNA</b>	<b>Assessore</b>	<b>A</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 il nucleo di valutazione in forma associata tra i comuni di Villanova Monteleone, Romana, Monteleone Rocca Doria e Mores è stato costituito previa deliberazione consiliare n. 6/2015;

**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 2015;

**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);

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

**Dato atto** che sulla proposta della presente deliberazione è stato apposto il visto di conformità dell'azione amministrativa rispetto alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del regolamento Comunale dei controlli interni;

**Con** votazione unanime favorevole dei presenti,

### **DELIBERA**

La misura della indennità di risultato dei responsabili titolari di posizione organizzativa, per l'anno 2015, è fissata con le regole contenute nell'allegato A alla presente deliberazione.

Di approvare il piano delle performance per l'anno 2015 come risultante dall'Allegato B alla presente deliberazione.

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

**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 QUIRICO

L'Assessore Anziano  
SPANU RAFFAELE

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.

VILLANOVA MONTELEONE, LI 29 DIC. 2015

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr. Giovanni Fois

ALLEGATO A) alla deliberazione della Giunta Comunale n. 125 del 23/12/2015

## 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 50 e punti 60
- 17,5% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 74 punti
- 25% della indennità di posizione per punteggi superiori a 75 punti



Allegato B) alla delibera della Giunta Comunale n. 125 del 23/12/2015

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**  
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 e 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	9			
Rendicontazione nei sistemi di monitoraggio dei finanziamenti europei	Inserimento dei dati nel sistema	Occorrerà rispettare le tempistiche previste dagli enti delega e quelle comunicate dagli organismi finanziatori	8			
Progetto di messa in sicurezza del Litorale di Poglina	Affidamento dell'incarico professionale Produzione del cronoprogramma	Avvio e conclusione della procedura di affidamento dell'incarico professionale e stipula della convenzione di incarico	10			

	finanziario	Redazione, concordamento con la RAS e approvazione da parte del A.C. del cronoprogramma procedurale e finanziario dell'opera finalizzata all'erogazione pluriennale degli acconti sul finanziamento, secondo le disposizioni della Deliberazione della Giunta Regionale n. 40/8 del 7.8.15				
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 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 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>	

**Obiettivi 2015 - 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 01.01.2015		10			
Predisposizione atti e provvedimenti propedeutici e conseguenti elezioni amm.ve del 31.05.2015	Operatività Sindaco, Consiglio, Giunta		7,5			
Predisposizione piano di razionalizzazione delle società partecipate (art.1 - commi 611 e 612 della legge 190/2014	Predisposizione piano di razionalizzazione		7,5			
Predisposizione del manuale di gestione documentale ai sensi del Dpcm 03.12.2013 regole tecniche per il protocollo informatico	Approvazione manuale di gestione entro 12.10.2015		10			

						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 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 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	INDICATORI	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere		7		

	aggiornate le conoscenze professionali				
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**  
**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
Riaccertamento straordinario dei residui e applicazione nuova contabilità armonizzata ex D.Lgs 118/2011 e smi	Entro mese di aprile - verificafinalizzata al riaccertamento dei residui	30 aprile 2015	8			
Verifiche ed accertamenti tributi anni pregressi	Sollecito TARI 2014 e emissione ruolo coattivo TARES accertamento tributi pregressi2015		8			
Fatturazione e split payment	Tenuta registro unico fatture		5			
IUC 2015	Predisposizione e piano tariffario Tari		7			
tempestività dei pagamenti	Determinazione e pubblicazione sul sito internet	Per l'anno 2014 entro il mese di gennaio 2015, dal 2015 ogni trimestre	7			

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,		2		

	individuando le soluzioni 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 COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI</b>					

### Competenze professionali dimostrate

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN	PUNTI
1	Aggiornamento delle		7		

	conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali				
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		8		
			15		
PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 15					

**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>	