

COMUNE DI MARA
PROVINCIA DI SASSARI

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA MUNICIPALE
N° 73 DEL 16.12.2016

OGGETTO: INDIVIDUAZIONE OBIETTIVI 2016 E RELATIVA PESATURA PER I
RESPONSABILI DI AREA

L'anno duemilasedici addì sedici del mese di dicembre alle ore 11,00 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità' prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la giunta Municipale.
All'appello risultano:

LIGIOS SALVATORE	SINDACO	P
PIRAS AGNESE MARIA GRAZIELLA	VICE SINDACO	P
NUGHES MARCELLO	ASSESSORE	P
ROSAS SALVATORE	ASSESSORE	A

Totale presenti 3
Totale assenti 1

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale Dr. FOIS Giovanni il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. LIGIOS SALVATORE nella sua qualità' di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

DATO ATTO che ai sensi del Decreto Sindacale n° 3 del 20/06/2016, il Sindaco assume la Responsabilità dell'Area Economico Finanziaria;

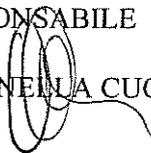
Premesso che sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art.49 del Decreto Legislativo n° 267/2000

- Il Responsabile del servizio Interessato ANTONELLA CUCCURU
Per quanto concerne la regolarità tecnica ;
- Il Responsabile di Ragioneria, per quanto riguarda la regolarità contabile e l'attestazione della copertura finanziaria di € 0,00

Hanno espresso parere FAVOREVOLE

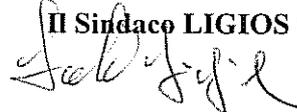
IL RESPONSABILE

ANTONELLA CUCCURU



Il Responsabile dell'area Economico-Finanziaria

Il Sindaco LIGIOS Salvatore



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. 28/21.06.2016 di approvazione della metodologia di valutazione delle performance;

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 (capofila), Mara, 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 obbiettivi dei responsabili di posizione organizzativa sono quelli che risultano nel piano delle performance a. 2016 e che per ognuno di essi è stata stabilita apposita pesatura;

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 ;

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 50 e 65 punti
- 17,5% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 65 e 80 punti
- 25% della indennità di posizione per punteggi superiori a 80 punti

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
Predisposizione atti per stipula comodato d'uso di bene immobile c.d. "ospizio" di proprietà della Parrocchia	Compimento atti gestionali sino alla predisposizione e stipula del contratto		25			
Attivazione di tutti gli adempimenti necessari per il corretto adempimento delle consultazioni referendarie costituzionali indette nell'anno 2016	Tempistica del Ministero dell'Interno		10			
			35			Punti

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

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					

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2016
AREA SOCIO CULTURALE

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
Istituzione e aggiornamento della modulistica del servizio sociale, servizi scolastici-modalità esecutive	Fruibilità sul sito istituzionale del comune		13			
Predisposizione nuovi regolamenti comunali	Accesso alle prestazioni sociali agevolate e programmi regionali di contrasto alle povertà estreme		22			
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)

7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2		
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2		
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2		
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2		
TOTALE PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI					

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		8		

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
Miglioramento dei servizi relativi alla viabilità e degli impianti di illuminazione pubblica	- Il maggiore obiettivo che s'intende raggiungere è quello di realizzare quanto si è programmato nel programma triennale delle opere pubbliche 2016/2018 dove sono previsti 2 interventi relativi ai cantieri occupazionali da realizzarsi in economia		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			
miglioramento della gestione degli immobili di proprietà comunale ;	gestione strutture "Bonu Ighinu, Casa di riposo,		8			

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

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		7		

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
Tempistica emissione mandati di pagamento a seguito delle liquidazioni effettuate dai vari responsabili	Celerità ed efficienza		15			
Applicazione nuova contabilità armonizzata di cui al D. Lgs 50/2016	A decorrere dal 01.01.2016 si deve applicare la contabilità armonizzata		20			
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	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di		2		

7	Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato		2		
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro		2		
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito		2		
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale		2		
TOTALE PUNTEGGIO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI					

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		8		

