



COMUNE DI MARA (SS)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 26 DEL 28/04/2021

OGGETTO: PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2021 DEI RESPONSABILI DI AREA COMUNALE

L'anno duemilaventuno addì ventotto del mese di Aprile alle ore 16:30, presso la UFFICIO SINDACO E ASSESSORI, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Presidente CHESSA PAOLO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	CHESSA PAOLO	SI
VICESINDACO	MONNI CRISTINA	SI
ASSESSORE	SALARIS RICCARDO	SI
ASSESSORE	FIORI ANTONIO	SI

Presenti n° 4 Assenti n° 0

Partecipa il Segretario Generale SEGRETARIO COMUNALE FOIS DOTT. GIOVANNI, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il CHESSA PAOLO, nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

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 e s.m.i. , 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 CHE:

- 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;
- 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;
- 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;

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;
- il nucleo di valutazione in forma associata tra i comuni di Villanova Monteleone, Romana, Monteleone Rocca Doria, Padria e Mara è stato costituito previa deliberazione consiliare n.52/2013;
- 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 ;
- occorre obbligatoriamente predisporre i criteri per la valutazione e per la pesatura delle performance dei resp.li dei servizi per l'anno 2021;
- in data 21.06.2018 è stato approvato il nuovo CCNL comparto funzioni locali per il triennio 2016 – 2018 e ancora si è in attesa del nuovo CCNL;
- con deliberazione G.C. n. 71 del 04.11.2019 di approvazione della metodologia di misurazione e valutazione delle performance;

VISTO il piano delle performance (che si allega 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. 2020 e che per ognuno di essi è stata stabilita apposita pesatura;

DATO ATTO che la parte della valutazione relativa alle capacità manageriali*, competenze professionali e capacità organizzativa restano inalterate, con i medesimi criteri di attribuzione di punteggio (* medesimi valori di pesatura) salvo eventuale modifica del sistema di valutazione;

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 ;

UNANIME e nelle forme di legge:

DELIBERA

Il preambolo costituisce parte integrante del dispositivo;

LA MISURA della indennità di risultato dei responsabili titolari di posizione organizzativa, per l'anno 2010, è fissata con le regole contenute nell'allegato a);

DI APPROVARE il piano delle performance per l'anno 2021 All.to b);

DI DARE ATTO che la parte della valutazione relativa alle capacità manageriali*, competenze professionali e capacità organizzativa restano inalterate, con i medesimi criteri di attribuzione di punteggio (* medesimi valori di pesatura) resta la stessa degli anni pregressi, salvo eventuale modifica del sistema di valutazione.

DI TRASMETTERE ad ogni Responsabile di settore la scheda contenente gli obiettivi di propria competenza;

Con separata votazione unanime, espressa nelle forme di legge, delibera di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente/P.O. **CHESSA PAOLO** in data **28/04/2021** ha espresso parere **FAVOREVOLE**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente/P.O. **CHESSA PAOLO** in data **28/04/2021** ha espresso parere **FAVOREVOLE**

Il Presidente
CHESSA PAOLO

Il Segretario Generale
SEGRETARIO COMUNALE FOIS DOTT. GIOVANNI

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 327

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **SEGRETARIO COMUNALE FOIS DOTT. GIOVANNI** attesta che in data 30/04/2021 si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

La Delibere è esecutiva ai sensi delle vigenti disposizione di legge

ALLEGATO A) a. 2021

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 70
- 17,5% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 71 e 82 punti
- 25% della indennità di posizione per punteggi superiori a 82 punti

Riepilogo obiettivi con pesatura a. 2021 Responsabile Servizi Socio culturale

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI				MASSIMO 60 PUNTI
PESO (%)	X	% DI RAGGIUNGIMENTO	=	VALUTAZIONE SINGOLO OBIETTIVO (MAX 100)
1) OBIETTIVO				
ATTIVAZIONE CORSO DI INFORMATICA	17		=	
2) OBIETTIVO:				
Progetto di telesoccorso per i soggetti anziani e svantaggiati	17		=	
3) OBIETTIVO:				
Strutturare i colloqui telefonici tra i servizi sociali e le fasce più fragili della popolazione, a contrasto dell'emergenza sanitaria dovuta al covid 19settimanale	26		=	
4) OBIETTIVO:				
			=	
5) OBIETTIVO:				
	X		=	
II) VALUTAZIONE: $\sum v \times 2 / 3 =$				

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI responsabile Settore tecnico a. 2021				MASSIMO 60 PUNTI
PESO (%)	X	% DI RAGGIUNGIMENTO	=	VALUTAZIONE SINGOLO OBIETTIVO (MAX 100)
1) OBIETTIVO:				
Sistemazione deposito automezzi comunale	17		=	
2) OBIETTIVO:				
CURA DEL VERDE URBANO	17		=	
3) OBIETTIVO:				
Gestione iter tecnico amministrativo esecuzione lavori sistemazione strada comunale "Bonu Ighinu	26		=	
4) OBIETTIVO:				
	X		=	
5) OBIETTIVO:				
	X		=	
II) VALUTAZIONE: $\sum V \times 2 / 3 =$				