



N. Reg. **45**

COMUNE di POMBIA

(Provincia di Novara)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO PERFORMANCE DEGLI OBIETTIVI - ANNO 2017

L'anno **DUEMILADICIASSETTE** il giorno **DICIOTTO** del mese di **MAGGIO** alle ore **sedici** e minuti **zero** nella sede comunale in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg:

	COGNOME E NOME	Presente	Assente
1	GRAZIOLI Giovanni	X	
2	VIGLIAROLO Davide Lucio		X
3	ARLUNNO Nicola	X	

Assume la presidenza il Sig. GRAZIOLI Giovanni nella sua qualità di Sindaco con l'assistenza del Segretario Comunale Sig. FORNARA Dott. Giorgio

Previe le formalità di legge e constatata la legalità della seduta, la Giunta Comunale passa alla trattazione dell'oggetto sopraindicato.

OGGETTO:**APPROVAZIONE PIANO PERFORMANCE DEGLI OBIETTIVI - ANNO 2017**

PREMESSO CHE il CCNL sottoscritto il 31.03.1999 prevede, oltre alla retribuzione di posizione, anche una retribuzione di risultato che varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita;

RICORDATO CHE l'individuazione delle posizioni organizzative ai sensi delle nuove disposizioni contrattuali è avvenuta con decreti sindacali;

DATO ATTO CHE le indennità dei responsabili titolari di posizioni organizzative dell'anno 2017 sono state determinate nel seguente modo:

Avoncelli Margherita Nadia	responsabile area demografica/socio ass.le	€ 6.300,00
Cuscusa Franca	responsabile area tecnico manutentiva	€ 10.330,00
Ciceri Massimiliano	responsabile polizia locale	€ 5.165,00
Licitra Rosaria	responsabile area istruzione/cultura	€ 6.300,00
Rosas Giovanna	responsabile area economico finanziaria	€ 10.330,00

VISTA:

- la deliberazione di G.C. n. 123 del 03/11/2011, eseguibile ai sensi di legge, con cui si adottava la nuova metodologia di valutazione delle prestazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa e del personale dei livelli;
- la deliberazione G.C. n.43 del 25/06/2015, eseguibile ai sensi di legge, con la quale si apportavano delle modifiche all'art.5 comma 3 del suddetto regolamento;

RITENUTO di procedere, ora, all'approvazione del Piano Performance anno 2017 con gli obiettivi specifici assegnati ai responsabili di servizio;

PRECISATO altresì che la determinazione delle dotazioni finanziarie affidate ai responsabili tiene conto delle assegnazioni che la Giunta Comunale ha già formalizzato con l'approvazione del Bilancio di Previsione dell'anno 2017;

VISTE le schede concernenti gli obiettivi relativi a ciascun servizio, allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, significando che gli stessi non sono da ritenersi esaustivi dell'attività che in generale investe il programma/servizio o i singoli progetti;

DATO ATTO che la misura dell'indennità di risultato per i responsabili di servizio sopra indicati è determinata tra il 10% ed il 25% dell'indennità di posizione attribuita a ciascun responsabile, come disposto dal vigente CCNL;

VISTE ancora le schede di valutazione, allegate alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, predisposte sulla base della metodologia di valutazione approvata con deliberazione di G.C. n. 123/2011 e s.m.i., in merito al raggiungimento degli obiettivi dei responsabili di servizio per l'anno 2017 e del personale di livelli e ritenuto di esprimere parere favorevole, condividendole pienamente;

DATO ATTO che in base ai punteggi assegnati con le schede di valutazione vengono determinati i corrispettivi da assegnare nel seguente modo:

- **RESPONSABILI DI SERVIZIO:** l'importo dell'indennità di risultato verrà determinata secondo la seguente tabella:

punteggio	percentuale dell'indennità di posizione
inferiore a 70	0
tra 70 e 80	10 %
tra 81 e 90	15%
tra 91 e 95	20%
oltre 96	25%

- **PERSONALE DI LIVELLI:** l'importo viene determinato secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{importo totale del fondo da ripartire}}{\text{totale dei punteggi assegnati ai dipendenti}} \times \text{punteggio assegnato al singolo dipendente}$$

VISTO CHE, in ordine al personale di livelli non responsabile di servizio, in caso di non assegnazione di obiettivi strategici, la valutazione verrà effettuata dal Responsabile del servizio attraverso le schede di valutazione tenendo in considerazione gli obiettivi di mantenimento e cioè le attività svolte dal dipendente atte a garantire i servizi e le prestazioni previste nel proprio mansionario e facenti capo alla propria area di appartenenza;

VISTI gli articoli 107 e 169 del D. Lgs n. 267/2000;

VISTO il vigente statuto comunale dell'ente;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal responsabile del servizio personale, ai sensi dell'art. 49 D. Lgs n. 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal responsabile servizio finanziario, ai sensi dell'art. 49 D. Lgs n. 267/2000;

CON voti unanimi e favorevoli, resi nei modi di legge;

DELIBERA

1) di approvare il Piano Performance degli obiettivi 2017 con gli obiettivi specifici e le schede di valutazione dei Responsabili di servizio e del personale non Responsabile di servizio allegati alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

2) di approvare la metodologia di corresponsione dei corrispettivi da assegnare nel seguente modo:

- **RESPONSABILI DI SERVIZIO:** l'importo dell'indennità di risultato verrà determinata secondo la seguente tabella:

punteggio	percentuale dell'indennità di posizione
inferiore a 70	0
tra 70 e 80	10 %

tra 81 e 90	15%
tra 91 e 95	20%
oltre 96	25%

- **PERSONALE DI LIVELLI:** l'importo viene determinato secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{importo totale del fondo da ripartire} \times \text{punteggio assegnato al singolo dipendente}}{\text{totale dei punteggi assegnati ai dipendenti}}$$

3) di stabilire che in ordine al personale di livelli non responsabile di servizio e non assegnatari di obiettivi strategici, la valutazione verrà effettuata dal Responsabile del servizio attraverso le schede di valutazione tenendo in considerazione gli obiettivi di mantenimento e cioè le attività svolte dal dipendente atte a garantire i servizi e le prestazioni previste nel proprio mansionario e facenti capo alla propria area di appartenenza;

4) di dare atto che l'organo esecutivo può richiedere in ogni momento ai Responsabili dei servizi lo stato di attuazione del presente piano;

5) di dare atto che le dotazioni finanziarie affidate dovranno in ogni caso tenere conto della situazione accertata sugli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 193 T.U. 267/2000, per cui in presenza di situazioni gestionali che facciano intravedere la possibilità della determinazione di squilibri al bilancio le dotazioni finanziarie potranno subire modifiche e rimodulazioni;

6) di dare atto che:

- la misura dell'indennità di risultato per i Responsabili di servizio sopra indicati è determinata tra il 10% ed il 25% dell'indennità di posizione attribuita a ciascun Responsabile così come disposto dal vigente CCNL;
- la valutazione del personale di livello determinerà la quota ad essi spettante all'interno del fondo di produttività;

7) di dichiarare, con separata ed unanime votazione favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D. Lgs n. 267/2000.

Letto, approvato, sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005

IL SINDACO
F.to (GRAZIOLI Giovanni)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to (FORNARA Dott. Giorgio)

Copia cartacea conforme al documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. n. 82/2005.

Lì, 29 MAG. 2017

Il Segretario Comunale

Budget
Valore Punto
Raggiungimento Obiettivi

ANNO	2017
------	------

campi a cura del responsabile		campi a cura dell'OIV							100%		#DIV/0!	#DIV/0!
PO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	IMPORTANZA	COMPLESSITA'	IMPATTO INTERNO O ESTERNO	ECONOMICITA'	PESO DELL'OBIETTIVO	INDICE COMPLESSITA'	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	PUNTI ASSEGNATI			

#DIV/0!

0

TOTALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	#DIV/0!
---------------------------------	---------

LEGENDA:
importanza, complessità, impatto interno o esterno ed economicità sono valori derivanti da valutazioni del N.I.V.
importanza, impatto interno o esterno, economicità: A (alto) = 5; M (medio) = 3; B (basso) = 1
complessità: A (alto) = 3; M (medio) = 2; B (basso) = 1
il peso dell'obiettivo è dato dal prodotto della valutazione di importanza, complessità, impatto interno o esterno ed economicità
l'indice di complessità è il rapporto percentuale tra il valore del peso del singolo obiettivo ed il valore della somma degli stessi
il grado di raggiungimento dell'obiettivo è un valore derivante dalla valutazione del N.I.V.
i punti assegnati coincidono con la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo rispetto all'indice di complessità

AREA/SETTORE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO	2017
------	------

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI									
GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (50%)		PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA							
		Grado di raggiungimento		#DIV/0!					
COMPORAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (50%)		PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione		10							
Innovatività		8							
Gestione risorse economiche		12							
Orientamento alla qualità dei servizi		7							
Gestione Risorse umane		7							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi		6							
Totale comportamenti organiz.		50	0	0	0	0	0	0	0
0									
ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI		#DIV/0!	ESITO COMPLESSIVO:		#DIV/0!				
ESITO VALUTAZIONE COMPORAMENTI		0,00%							

COMUNE DI POMBIA

AREA -----		ANNO
SERVIZIO -----		2017
DIPENDENTE -----		
Categoria -----		
Profilo Professionale	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	

Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	tipologia		
DESCRIZIONE OBIETTIVI			

						valutazione		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	20							
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15							
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	15							
Totale	50	punteggio A)				0		

						valutazione		
Comportamenti professionali	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	8							
Innovatività	7							
Gestione risorse economiche e/o strumentali	7							
Orientamento alla qualità dei servizi	10							
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	10							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	8							
Totale comportamenti professionali	50	punteggio B)				0		
		TOTALE				0,00%		
		comportamento				MIGLIORABILE/ADEGUATO		

Osservazioni del valutatore sui risultati:		
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate		
Firma compilatore	Firma interessato	Data compilazione

AREA -----		ANNO
SERVIZIO -----		2017
DIPENDENTE -----		
Categoria -----		
Profilo Professionale	OPERAIO	

Obiettivi assegnati		% partecipazione	% risultato raggiunto
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	tipologia		
DESCRIZIONE OBIETTIVI			

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	15							
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	15							
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	20							
Totale	50	punteggio A)				0		

						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	8							
Innovatività	6							
Gestione risorse economiche e/o strumentali	6							
Orientamento alla qualità dei servizi	10							
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	10							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	10							
Totale comportamenti professionali	50	punteggio B)				0		
		TOTALE				0,00%		
		comportamento				MIGLIORABILE/ADEGUATO		

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

Firma compilatore

Firma interessato

Data compilazione



Comune di Pombia

Regione Piemonte Provincia di Novara



**PIANO PERFORMANCE
ANNO 2017**

Avoncelli Margherita Nadia

**SCHEDA INERENTE GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO AMMINISTRATIVO SIG.RA MARGHERITA NADIA AVONCELLI**

Spettano all'incaricato di posizione organizzativa, nell'ambito del Servizio Amministrativo e dei budget assegnati, le seguenti competenze di programmazione:

- Gestire i servizi di Assistenza sociale gestiti direttamente dall'Ente compreso il servizio di asilo nido svolto tramite strutture di soggetti terzi
- Gestire i servizi demografici
- Gestire attivazione procedure per migrazione dati ANPR
- Gestire il servizio di centri estivi



Comune di Pombia

Regione Piemonte Provincia di Novara



**PIANO PERFORMANCE
ANNO 2017**

Ciceri Massimiliano

**SCHEDA INERENTE GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO POLIZIA LOCALE SIG. MASSIMILIANO CICERI**

Spettano all'incaricato di posizione organizzativa, nell'ambito del Servizio Polizia Locale e dei budget assegnati, le seguenti competenze di programmazione:

- Revisione segnaletica verticale e sostituzione della segnaletica obsoleta;
- Controllo e verifica attività commerciali e artigiane con eliminazione dei cessati e trasferiti;
- Assegnazione posteggi commercio Aree Pubbliche
- Gestire servizio rilevamento elettronico targhe veicoli.



Comune di Pombia

Regione Piemonte Provincia di Novara



**PIANO PERFORMANCE
ANNO 2017**

Cuscusa Geom. Franca

**SCHEDA INERENTE GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO GEOM. FRANCA CUSCUSA**

Spettano all'incaricato di posizione organizzativa, nell'ambito del Servizio Tecnico-Manutentivo e dei budget assegnati, le seguenti competenze di programmazione:

- Gestione e manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio;
- Messa in sicurezza torre scuola e adeguamento impianto antincendio
- Completamento opere di realizzazione rete metanodotto piano particolareggiato via Larino .
- Affidamento progettazione e successivi appalti per lavori da finanziare in funzione dell'avanzo di amministrazione che si renderà disponibile



Comune di Pombia

Regione Piemonte Provincia di Novara



**PIANO PERFORMANCE
ANNO 2017**

Licitra Rosaria

**SCHEDA INERENTE GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO SEGRETERIA ISTRUZIONE E CULTURA SIG.RA LICITRA ROSARIA**

Spettano all'incaricato di posizione organizzativa, nell'ambito del Servizio Amministrativo e dei budget assegnati, le seguenti competenze di programmazione:

- Gestire il servizio biblioteca, le manifestazioni e iniziative culturali, sportive e turistiche
- Gestire le funzioni di istruzione pubblica, l'assistenza scolastica ed in particolare gara d'appalto servizi scolastici
- Verifica e aggiornamento del sito istituzionale con particolare riferimento all'Amministrazione trasparente
- Gestire l'utilizzo delle strutture comunali da parte degli utenti



Comune di Pombia

Regione Piemonte Provincia di Novara



**PIANO PERFORMANCE
ANNO 2017**

Giovanna Rosas

**SCHEDA INERENTE GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO - TRIBUTI – ROSAS GIOVANNA**

Spettano all'incaricato di posizione organizzativa, nell'ambito del Servizio Economico-finanziario e tributi e dei budget assegnati, le seguenti competenze di programmazione:

- Riclassificazione inventario D. L.vo 118/2011;
- Avvio gestione contabilità economico-patrimoniale
- Aggiornamento banca dati per attività di recupero tributi comunali