

**ALLEGATO "A" INTEGRATIVO DEL
PIANO DELLA PERFORMANCE 2017-2019**
(approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 18.07.2017)

PARTE III BIS

OBIETTIVI STRATEGICI E PERFORMANCE

Il Piano della Performance 2017-2019, adottato con deliberazione del Commissario Straordinario, assunti i poteri della Giunta Comunale, n. 21 del 14-03.2017, relativamente agli obiettivi dell'anno 2017, precisava che le seguenti variabili avevano condizionato, predeterminandola, la programmazione strategica dell'Ente:

- l'assenza di un programma "politico" di mandato;
- la presenza di una rigidità nella gestione delle risorse umane, in attesa del perfezionamento delle procedure assunzionali allora in corso.

Per questi motivi era stato deliberato che gli unici obiettivi organizzativi che l'Ente nel suo complesso potesse raggiungere, almeno sino all'insediamento della nuova Amministrazione ed alla formalizzazione di un programma di mandato, si traducevano, necessariamente, in un mantenimento e, per quanto possibile, in un miglioramento, dei livelli delle prestazioni e dei servizi esistenti, a risorse costantemente decrescenti. Si rimandava, pertanto, al periodo successivo all'insediamento della nuova Amministrazione, l'adeguamento del Piano della Performance ai programmi di mandato ed agli strumenti programmatici approvati dai nuovi organi politici. Contestualmente, si stabiliva di riparametrare i punteggi relativi alla performance organizzativa di ciascun servizio e dell'Ente nel suo complesso.

Tutto ciò premesso, l'Amministrazione Comunale, pertanto, in coerenza con il proprio programma di mandato, stabilisce i seguenti **obiettivi strategici** per la performance organizzativa di ciascun servizio (n. 1 obiettivo per ciascun servizio), attribuendo un punteggio massimo di 500 punti per il raggiungimento degli obiettivi strategici (100 punti per ciascun servizio):

SERVIZI AREA AMMINISTRATIVA, PERSONALE E DEMOGRAFICI – OBIETTIVI STRATEGICI		
OBIETTIVO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO (grado di realizzazione dell'obiettivo)	PUNTI
Avvio della Scuola 2.0 nell'ambito della definizione del Piano di diritto allo studio.		

SERVIZI AREA ECONOMICO-FINANZIARIA – OBIETTIVI STRATEGICI		
OBIETTIVO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO (grado di realizzazione dell'obiettivo)	PUNTI
Definizione pratica tributaria "Porto Letizia"		

SERVIZI AREA DI POLIZIA LOCALE E COMMERCIO – OBIETTIVI STRATEGICI		
OBIETTIVO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO (grado di realizzazione dell'obiettivo)	PUNTI
Definizione del piano del traffico, comprensivo del piano parcheggi		

SERVIZI AREA TECNICA – LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI E PAESAGGIO – OBIETTIVI STRATEGICI		
OBIETTIVO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO (grado di realizzazione dell'obiettivo)	PUNTI
Definizione Palazzetto Sportivo Polivalente o, in mancanza dei relativi Fondi, del Piano asfaltature ed illuminazione		

SERVIZI AREA TECNICA – URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA – OBIETTIVI STRATEGICI		
OBIETTIVO	REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO (grado di realizzazione dell'obiettivo)	PUNTI
Predisposizione variante P.G.T., predisposizione Regolamento sulla gestione dei diritti edificatori, aggiornamento oneri di urbanizzazione e costo.		

Conseguentemente, i punteggi relativi alla performance organizzativa di ciascun servizio sono riparametrati nel seguente modo:

PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE PER PERFORMANCE COMPLESSIVA: 2.000 PUNTI, di cui:

- max. 1.500 punti per il raggiungimento degli obiettivi operativi (300 punti per ciascun servizio);
- max 500 punti per il raggiungimento degli obiettivi strategici (100 punti per ognuno delle 5 aree di servizio).

Per il calcolo del punteggio attribuibile a ciascun Responsabile di Servizio (tenuto conto che ciascuno ha a disposizione 400 punti massimi di cui 300 per gli obiettivi operativi e 100 per gli obiettivi strategici) si dovrà utilizzare la sottostante tabella, i cui risultati dovranno essere riportati nella scheda di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa che dovrà essere compilata ad opera del Nucleo di valutazione che, ai

punteggi suindicati (max 70 punti), aggiungerà quelli relativi alla valutazione del comportamento organizzativo in base alle voci elencate nella scheda medesima (max 30 punti). Sulla base di questa valutazione verrà attribuita, a ciascuna P.O., l'indennità di risultato.

Dipendente titolare di P.O.:						
Punteggio MAX ATTRIBUIBILE per obiettivi operativi	% di realizzazione	Punteggio totale conseguito	Punteggio MAX ATTRIBUIBILE per obiettivi strategici	% di realizzazione	Punteggio totale conseguito	Punteggio COMPLESSIVO CONSEGUITO PER OBIETTIVI PERFORMANCE
52,50			17,50			

Il punteggio complessivo degli obiettivi strategici ed operativi dovrà essere aggiunto al punteggio relativo alla valutazione del comportamento organizzativo di ciascun Responsabile di Servizio per l'area di competenza, sulla base delle schede in dotazione all'Ente.

PARAMETRI PER LA VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE / SERVIZIO :

Fascia punteggio conseguito COMPLESSIVAMENTE nell'Ente per obiettivi operativi e strategici	Fascia punteggio conseguito COMPLESSIVAMENTE nel Servizio per obiettivi operativi e strategici	Giudizio sintetico sulla Performance organizzativa dell'Ente / Servizio
Fino a 1.000 punti	Fino a 200 punti	Insufficiente
Da 1.001 a 1.200 punti	Da 201 a 240 punti	Scarso
Da 1.201 a 1.400 punti	Da 241 a 280 punti	Sufficiente
Da 1.401 a 1.600 punti	Da 281 a 320 punti	Discreto
Da 1.601 a 1800 punti	Da 321 a 360 punti	Buono
Da 1.801 punti 2000 punti	Da 361 a punti 400 punti	Ottimo

I contenuti della presente PARTE III bis sono integrativi della PARTE III inclusa nel Piano dettagliato degli obiettivi 2017, Piano della Performance 2017/2019, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 21 del 14.03.2017.

La tabella sopra riportata relativa ai parametri per la valutazione complessiva della Performance a livello di Ente sostituisce quella riportata nella Parte IV – Valutazione, del Piano approvato con la medesima delibera n. 21/2017.