



COMUNE DI PORLEZZA
Provincia di Como

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 12 in data 18-07-2017

Oggetto: ~~OBIETTIVI STRATEGICI AD INTEGRAZIONE DEL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2017-PIANO DELLA PERFORMANCE 2017 - 2019.~~

L'anno **duemiladiciassette** addì **diciotto** del mese di **Luglio** alle ore **22:30** nella Sede Municipale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
ERCULIANI SERGIO	SINDACO	X	
GRASSI ENRICA	ASSESSORE	X	
LAMBERTI MAURO	ASSESSORE	X	
MASSAINI CINZIA	ASSESSORE	X	
FACCINI CRISTINA	ASSESSORE	X	
Presenti – Assenti		5	0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Ciraulo dott.ssa Maria la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Erculiani rag. Sergio – nella sua qualità di SINDACO – assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che le Amministrazioni Pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri oggettivi, riferiti al servizio reso e non alla persona e da rilevare con indicatori significativi e non arbitrari;

Dato atto che:

-il Piano della Performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua, tra l'altro, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione, dei titolari di posizione organizzative e dei dipendenti;

-il Piano della Performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 14, comma 4, del D.Lgs. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valutazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

-che la regolamentazione comunale attua, sul punto, quanto contenuto nella normativa statale in merito al ciclo di gestione della performance ed alla relativa rendicontazione dei risultati e che, in particolare, per quanto riguarda le funzioni dell'O.I.V., l'art. 14, comma 4, lettera e) del D.Lgs. 150/2009, testualmente recita:

“propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;”

Richiamata la deliberazione del Commissario Straordinario n. 21 del 14.03.2017 con la quale si approvavano: il Piano esecutivo di gestione 2017, il Piano della Performance 2017-2019 ed il piano degli obiettivi 2017;

Rilevato che, con il predetto Piano, si precisava che la programmazione strategica dell'Ente era stata condizionata, predeterminandola, dalle seguenti variabili:

- 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;

Preso atto che, per questi motivi:

- era stato determinato 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 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, con la conseguenza di dover riparametrare i punteggi relativi alla performance organizzativa di ciascun servizio e dell'Ente nel suo complesso;

Visto il programma di mandato di questa Amministrazione Comunale;

Ritenuto, pertanto, in coerenza con il proprio programma di mandato, di stabilire gli allegati 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 dell'Ente (100 punti per ciascun servizio), che dovranno essere aggiunti ai 1500 punti massimi attribuibili per gli obiettivi operativi già stabiliti con la predetta deliberazione del Commissario Prefettizio n. 4 in data 24.03.2016;

Visto il D.Lgs.267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio, nonché in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario del Comune;

DELIBERA

-di richiamare la premessa parte narrativa a costituire parte integrante e sostanziale del presente atto;

-di integrare il Piano dettagliato degli obiettivi 2017 – Piano della Performance 2017-2019, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 21 del 14.03.2017, con gli obiettivi strategici per ciascun servizio, predisposti in coerenza con il programma di mandato politico dell'Amministrazione, elencati nell'allegato "A";

-di dare atto che tale integrazione (Parte III bis) si aggiunge alla Parte III già inclusa nel Piano, integrandola con gli obiettivi strategici, e che, conseguentemente, risultano riparametrati i punteggi relativi alla performance complessiva di ciascun servizio così come risulta nell'allegato "A" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

-di dare atto, altresì, che con la presente integrazione viene predisposta anche una nuova tabella per la valutazione complessiva della Performance a livello di Servizio e di Ente che sostituisce quella riportata nella Parte IV – Valutazione, del Piano della Performance approvato in data 14.03.2017;

–di comunicare la presente integrazione del Piano della Performance 2017-2019 a tutti i Responsabili di Servizio, per gli adempimenti di competenza;

–di disporre la pubblicazione della presente integrazione al Piano della Performance 2017-2019 sul sito del Comune di Porlezza, nella sezione "Amministrazione trasparente", nel rispetto di quanto normativamente previsto in materia di trasparenza.;

Inoltre, la Giunta Comunale, valutata l'urgenza imposta dalla volontà di concludere tempestivamente il procedimento, anche in forza di quanto disposto dall'art. 2 della Lg. 241/90;

DELIBERA

INDI, per i motivi di cui in premessa, con votazione unanime, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/00.

**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 traducessero, 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Erculiani rag. Sergio

Il Segretario Comunale
F.to Ciraulo dott.ssa Maria

Il sottoscritto Messo Comunale attesta che copia del presente atto viene pubblicato il giorno _____ all'Albo Pretorio on-line ove rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Il Messo Comunale

Copia Conforme all'originale



Il Segretario Comunale
Ciraulo dott.ssa Maria

