



CITTA' DI MENDICINO
- PROVINCIA DI COSENZA -

Deliberazione Originale della Giunta Comunale

N. 83 del Reg. Del 18.09.2019

OGGETTO: Presa atto della relazione della performance al 31/12/2018 per gli anni 2017/2018.

L'anno duemiladiciannove, il giorno diciotto del mese di settembre, alle ore 11,00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

PALERMO ANTONIO	Sindaco	presente	<input checked="" type="checkbox"/>	assente	<input type="checkbox"/>
GRECO ANGELO	Vicesindaco	presente	<input checked="" type="checkbox"/>	assente	<input type="checkbox"/>
BUCARELLI IRMA	Assessore	presente	<input checked="" type="checkbox"/>	assente	<input type="checkbox"/>
GIORDANO IGNAZIO	Assessore	presente	<input checked="" type="checkbox"/>	assente	<input type="checkbox"/>
GIORDANO ROSSELLA	Assessore	presente	<input checked="" type="checkbox"/>	assente	<input type="checkbox"/>

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il Sindaco ing. Antonio Palermo.

Partecipa alla riunione il Segretario Comunale Avv. Bruno Rosaspina.

LA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Presa atto della relazione della performance al 31/12/2018 per gli anni 2017/2018.

PREMESSO che l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27/10/2009, n. 150 e s.m.i., approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 04/03/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Visto il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi che per come aggiornato per adeguato secondo le modifiche apportate dal D.lgs. 74/2017 con delibera n. 36 del 10.04.2019 di regolamentazione del nuovo sistema di valutazione e vista la precedente delibera n. 30 del 10/4/2019, dedicata alla determinazione degli obiettivi ed alla approvazione della scheda di valutazione del Segretario Generale, per come recepito nella nuova stessa citata regolamentazione di cui alla citata delibera n. 36 del 10.04.2019;

Vista il provvedimento di valutazione della performance per l'anno 2018 da parte del Nucleo di valutazione con richiamo anche alla valutazione per l'anno 2017 quanto al sistema adottato con riferimento alla regolamentazione interna in vigore per gli anni di riferimento; che in buona sostanza il Nucleo ha evidenziato che l'Ente si è potuto dotare di un nuovo sistema di valutazione adeguato con le riforme ed evoluzioni normative solo a seguito della citata deliberazione n. 36 del 10.04.2019 di aggiornamento alla regolamentazione mediante l'adozione del nuovo Sistema per la Misurazione e Valutazione della Performance e solo a seguito della nomina del Nucleo cui rimesso il relativo parere vincolante al citato nuovo sistema di valutazione ivi approvato, per come sopra; che pertanto il nuovo sistema di valutazione approvato con delibera n. 36 del 10/04/2019 può trovare applicazione a partire dall'anno di riferimento 2019, atteso che per l'anno 2018 si debba fare necessariamente riferimento alla precedente regolamentazione tenuto conto che la regolamentazione dell'ente in vigore nell'anno di riferimento 2018, come per il precedente anno 2017, come rispondente per criteri e metodologie ai principi essenziali voluti dal legislatore in materia di performance, ricorrendo all'unico strumento per il periodo di riferimento che è appunto la (precedente) regolamentazione degli uffici e dei servizi che disciplina in merito ad evitare interruzioni in un principio di assicurare la continuità dell'azione amministrativa, procedendo secondo detto sistema regolamentare per come avvenuto anche con la precedente valutazione per l'anno 2017, nel cui anno 2017, peraltro, si è provveduto mediante ricorso ai sistemi di valutazione in precedenza previsti con riferimento alla regolamentazione dell'ente, in via provvisoria, in attesa di nomina del Nucleo di Valutazione demandata al Sindaco, giusta deliberazione n. 12/18 di Programmazione del fabbisogno e Riorganizzazione della macro struttura, nonché in attesa di adeguamento del nuovo sistema di valutazione, per come, infatti, successivamente approvata con la delibera di giunta comunale n. 36 del 10.04.2019;

Visto quanto in particolare in particolare contenuto nella relazione sulla performance, redatta dal Responsabile del Settore amministrativo (personale) e finanziario conformemente alle previsioni aggiornate regolamentari sul sistema di valutazione, che tiene conto delle risultanze delle valutazioni del Nucleo di Valutazione in ordine al sistema di valutazione con riferimento alla regolamentazione interna in vigore per gli anni di riferimento nonché di quanto considerato e relazionato dalla stesso Nucleo secondo cui "per gli enti locali il Piano della performance e la

relazione sulla performance e il contenuto di tali documenti sono pienamente assimilabili al Documento unico di programmazione (DUP) al Piano esecutivo di gestione (PEG), al Rendiconto della gestione ed alla relazione al rendiconto della gestione, che gli enti sono già tenuti ad adottare ai sensi, rispettivamente, delle disposizioni normative in materia e del D. Lgs. n. 267/2000; con l'adozione di tali atti, dunque, l'ente realizza il ciclo di gestione della Performance (vedi le linee guida dell'ANCI sull'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli enti locali); l'insieme dei citati documenti del DUP del Bilancio e del PEG contenente anche il piano dettagliato degli obiettivi (PDO), soddisfano nel loro complesso ai principi di definizione e misurazione dei risultati legati alle politiche di mandato e stesse finalità della performance, sia individuale che organizzativa, di migliorare i servizi e le prestazioni, costituiscono il Piano della Performance”;

Visto pertanto le valutazioni sulla performance effettuate per gli anni 2017 e 2018 in ordine ai risultati raggiunti per come in allegato e vista la relazione della performance che si allega con riferimento alle relative valutazioni effettuate delle quali a mente della nuova regolamentazione sul sistema di valutazione (delibera n. 36/19) deve tenere conto la stessa relazione della performance.

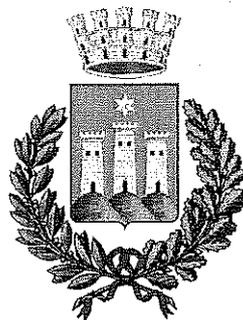
PROPONE

Di prendere atto della relazione della performance per gli anni 2017/2018, per come in allegato;

Di demandare al Settore finanziario l'adozione degli atti connessi e conseguenti.



Il Responsabile del Settore amministrativo (servizio personale) – Finanziario



CITTA' DI
MENDICINO

Relazione sulla performance al 31.12.2018, per gli anni 2017/2018

Presentazione sui principi normativi generali in materia performance.

Il Piano della Performance (PdP) è il documento programmatico triennale previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, da adottare – di norma entro il 31 gennaio - in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Il Piano dà avvio al ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi, descritte all'art. 4 del D.Lgs. 150/09:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) 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.

Considerazioni in ordine all'applicazione della performance negli enti locali e la situazione in concreto che ha interessato il Comune di Mendicino.

L'Art. 10, comma 1, lettera b, del D. Lgs. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche, oltre al Piano della Performance redigano un “documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: “Relazione sulla performance”, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.

Si ritiene utile considerare per gli enti locali, in materia, quanto segue:

- a) Com'è noto, il D.Lgs. 150/200 (art.4, c.1 e 5) prevede uno stretto collegamento tra il Piano e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.



b) Per quanto riguarda gli enti locali, il legislatore ha introdotto una norma nel TUEL per rendere tale collegamento più stringente ed evitare duplicazione di documenti. Gli strumenti: Programma di mandato e Documento unico di programmazione attengono alla dimensione della pianificazione strategica e vengono annualmente tradotti in obiettivi di carattere gestionale-operativo attraverso gli strumenti del Piano Dettagliato degli Obiettivi e Bilancio annuale di previsione, documenti, invece, che attengono alla programmazione e budgeting.

c) La programmazione è un processo iterativo che deve portare a prefigurare una situazione di coerenza valoriale, qualitativa, quantitativa e finanziaria per guidare e responsabilizzare i comportamenti dell'Amministrazione. Al fine di rendere più trasparente, efficace ed incisiva l'attività di programmazione e dare maggiore sistematicità e coerenza al complesso delle decisioni che accompagnano, sostengono e spiegano strategicamente i valori finanziari posti nel bilancio di previsione, il nuovo ordinamento contabile ha l'obbligo di redigere il Documento Unico di Programmazione (DUP).

d) IL DUP è la principale innovazione introdotta nel sistema di programmazione degli enti locali. L'aggettivo "unico" chiarisce l'obiettivo del principio applicato: riunire in un solo documento, posto a monte del bilancio di previsione, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio, del PEG e la loro successiva gestione.

e) E' nel DUP che l'Ente deve definire le linee strategiche su cui si basano le previsioni finanziarie contenute nel bilancio. Conseguentemente anche il contenuto del PEG deve essere coerente con il DUP oltre che con il bilancio.

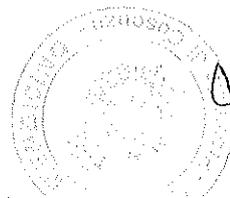
f) Il DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche, relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, presentate al Consiglio dal Sindaco ai sensi dell'art. 46, comma 3, del TUEL 267/2000.

g) l'art. 157, in particolare comma 3-bis, secondo il quale: "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG";

h) Per gli enti locali non trova diretta applicazione l'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, che disciplina nel dettaglio il Piano della performance e la relazione sulla performance; il contenuto di tali documenti è pienamente assimilabile al Documento unico di programmazione (DUP) al Piano esecutivo di gestione, al Piano dettagliato degli obiettivi, al Rendiconto della gestione ed alla relazione al rendiconto della gestione, che gli enti sono già tenuti ad adottare ai sensi, rispettivamente, delle disposizioni normative in materia e del D. Lgs. n. 267/2000. Con l'adozione di tali atti, dunque, l'ente realizza il ciclo di gestione della Performance (vedi le linee guida dell'ANCI sull'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli enti locali); l'insieme dei citati documenti del DUP del Bilancio e del PEG contenente anche il piano dettagliato degli obiettivi (PDO), soddisfacendo nel loro complesso ai principi di definizione e misurazione dei risultati legati alle politiche di mandato e stesse finalità della performance, sia individuale che organizzativa, di migliorare i servizi e le prestazioni, costituiscono il Piano della Performance.

Sicché, in buona sostanza sia DUP che PEG sono al centro del sistema della performance, ovvero, per un ente privo di PEG, gli obiettivi della performance devono, in ogni caso, essere in coerenza ai documenti di programmazione DUP e Bilancio;

La Giunta Comunale, con la Delibera n.13 del 08/02/2018, ha approvato il Piano esecutivo di gestione ed il Piano della Performance per il periodo 2018/2020, assegnando a ciascun responsabile di settore gli obiettivi, strutture e le risorse, dando atto che il piano dettagliato degli obiettivi è contenuto nello stesso PEG agli atti finanziari e che gli stessi obiettivi sono contenuti nel DUP.



Nella delibera si specifica che il DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, presentate al Consiglio Comunale dal Sindaco ai sensi dell'art. 46, comma 3 del TUOEL.

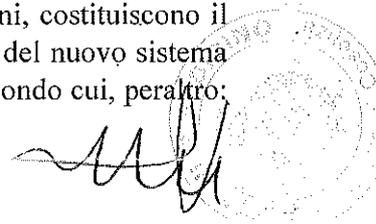
Si specifica, altresì, che, con il PEG si è proceduto a declinare, correttamente, in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del DUP e che i succitati documenti contengono la definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance a livello di ente, organizzativa e individuale.

Nella delibera viene, pertanto, sottolineato che il Piano Esecutivo di Gestione è inclusivo del piano della performance e del piano dettagliato degli obiettivi (PDO) con relativa assegnazione degli obiettivi ai responsabili di servizio e delle risorse per il conseguimento degli stessi.

Il Sistema di valutazione.

Il Nucleo di valutazione ha proceduto alla Relazione annuale ai sensi dell'art. 14, comma 4 -lett. a) del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs 74/2017, il quale dispone che gli Organismi preposti alla valutazione della performance monitorano il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborano una relazione annuale sullo stato dello stesso. Con tale relazione si evidenzia che il sistema della performance del Comune di Mendicino è stato disciplinato, fino alla data di adozione del nuovo sistema, mediante ricorso ai sistemi di valutazione in precedenza previsti con riferimento alla regolamentazione dell'ente (id est degli uffici e dei servizi), in attesa dei dovuti adeguamenti con l'approvazione di un nuovo sistema di valutazione, per come espressamente autorizzato, in via provvisoria e transitoria, con la delibera di giunta comunale n. 9 del 28/01/2019 di approvazione PEG e Piano Performance per il triennio 2019 /2021 e per come confermato con delibera n. 36 del 10.04.2019 (di adozione del nuovo sistema di valutazione) secondo cui restano salve le valutazioni in precedenza effettuate tenendo conto e con riferimento alla precedente regolamentazione degli uffici e dei servizi per la parte disciplinante in merito alla valutazione. Preciso che con precedente delibera, la n. 30 del 10/4/2019, dedicata alla determinazione degli obiettivi ed alla approvazione della scheda di valutazione del Segretario Generale, la Giunta ha, altresì, proceduto a regolamentare la valutazione del Segretario Comunale, per le motivazioni in essa contenute, per come ciò recepito nella nuova regolamentazione sul sistema di valutazione all'art. 10, comma 1, lett. c, approvata con la successiva citata delibera n.36 del 10.04.2019 con il parere favorevole del Nucleo di Valutazione; preso inoltre atto che detta delibera n. 30,ivi recepita nella citata regolamentazione del nuovo sistema di valutazione, conferma il sistema di valutazione del Segretario per come avvenuto per l'anno 2017 /2018 con decreto sindacale ed allegata scheda.

Nella stessa sopra menzionata relazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4-lett.a) del D.lgs n. 150/09, viene evidenziato, come contenuto nella stessa delibera giuntale n.13/18 di approvazione PEG e Piano performance 2018/2020, "che per gli enti locali il Piano della performance e la relazione sulla performance e il contenuto di tali documenti sono pienamente assimilabili al Documento unico di programmazione (DUP) al Piano esecutivo di gestione (PEG), al Rendiconto della gestione ed alla relazione al rendiconto della gestione, che gli enti sono già tenuti ad adottare ai sensi, rispettivamente, delle disposizioni normative in materia e del D.Lgs. n. 267/2000; con l'adozione di tali atti, dunque, l'ente realizza il ciclo di gestione della Performance (vedi le linee guida dell'ANCI sull'applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 negli enti locali); l'insieme dei citati documenti del DUP del Bilancio e del PEG contenente anche il piano dettagliato degli obiettivi (PDO), soddisfano nel loro complesso ai principi di definizione e misurazione dei risultati legati alle politiche di mandato e stesse finalità della performance, sia individuale che organizzativa, di migliorare i servizi e le prestazioni, costituiscono il Piano della Performance", come contenuto agli artt. 1, 4 e 6 della Regolamentazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla deliberazione n. 36/19, secondo cui, peraltro:



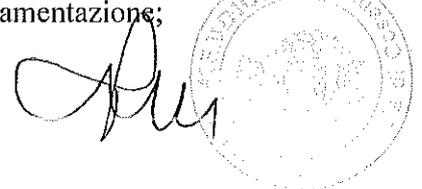
“Il Piano Esecutivo di Gestione è inclusivo del piano della performance e del piano dettagliato degli obiettivi con relativa assegnazione degli obiettivi ai responsabili di servizio per il conseguimento degli stessi: gli obiettivi della performance vengono concretizzati tramite il Piano Esecutivo di Gestione nel senso che gli obiettivi performance sono quelli stessi previsti nello stesso PEG. Il Piano performance è organicamente unificato con il PEG; Il Piano della Performance corrisponde alle previsioni e alle variazioni del PEG. La Relazione sulla Performance corrisponde invece agli stati di attuazione del PEG, nonché per gli stessi effetti dell’art. 169 comma 3 bis del TUEL”.

Viste le risultanze delle valutazioni realizzate e dei risultati raggiunti, per come da valutazioni del Nucleo per gli anni 2017/2018, delle quali, a mente della nuova regolamentazione sul sistema di valutazione (delibera n. 36/19), deve tenere conto la presente relazione della performance, nonché vista la relazione report del settore Finanziario sull’attività di controllo gestionale quale elemento di supporto tecnico alla stessa valutazione performance ed ivi richiamata nel documento di valutazione del Nucleo.

Evidenziato in particolare che il Nucleo di Valutazione, in sede di valutazione per l’anno 2018, ha ritenuto che: “il sistema di valutazione della performance del Comune di Mendicino è stato disciplinato, per gli anni precedenti secondo i sistemi della regolamentazione degli uffici; in particolare anche con l’ultima valutazione per l’anno 2017, si è provveduto mediante ricorso ai sistemi di valutazione in precedenza previsti con riferimento alla regolamentazione dell’ente (id est degli uffici e dei servizi), per la parte disciplinante in merito alla valutazione, in via provvisoria, in attesa di nomina del Nucleo di Valutazione demandata al Sindaco, giusta deliberazione n. 12/18 di Programmazione del fabbisogno e Riorganizzazione della macro struttura, nonché in attesa di adeguamento del nuovo sistema di valutazione, per come, infatti, con successiva delibera di giunta comunale n. 36 del 10.04.2019, a seguito della nomina del Nucleo (cui rimesso il relativo parere vincolante (D.L.gs 74/2017) sul sistema di valutazione) , si è proceduto ad aggiornare il precedente regolamento, mediante l’adozione del nuovo Sistema per la Misurazione e Valutazione della Performance; precisato che con detta deliberazione n.36/2019 sono state fatte salve e, pertanto, confermate, anche per l’anno 2017, le valutazioni in precedenza effettuate con riferimento alla precedente regolamentazione degli uffici e dei servizi per la parte disciplinante in merito alla valutazione”.

Il Nucleo in sede di valutazione 2018 ha inoltre considerato e ritenuto che:

a) per come risulta motivato dalla valutazione per l’anno 2017, le funzioni di Nucleo per tale valutazione, da parte del Segretario generale incaricato reggente sono state assunte in via transitoria, facendo riferimento, in continuità al precedente Segretario, alla regolamentazione dell’ente, in attesa che l’Ente proceda all’adozione di un sistema di valutazione ed alla nomina di un OIV /Nucleo di Valutazione e per quanto in merito precisato nella valutazione medesima; b) che le funzioni del nuovo Nucleo monocratico essendo stato di recente nominato, per il triennio 2019/21, con Decreto Sindacale n. 1389 del 5/2/2019 ed insediato in data 7 marzo 2019, si sono potute espletare prevalentemente in una attività dedicata alle verifiche e di monitoraggio generale del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità, giusta relazione annuale del 29/04/2019, come per legge, alla quale si fa espresso richiamo; c) che in buona sostanza l’Ente si è potuto dotare di un nuovo sistema di valutazione adeguato con le riforme ed evoluzioni normative solo a seguito della citata deliberazione n. 36 del 10.04.2019 di aggiornamento alla regolamentazione mediante l’adozione del nuovo Sistema per la Misurazione e Valutazione della Performance e solo a seguito della nomina del Nucleo cui rimesso il relativo parere vincolante al citato nuovo sistema di valutazione ivi approvato, per come sopra; d) il nuovo sistema di valutazione approvato con delibera n. 36 del 10/04/2019 può trovare applicazione per la misurazione e valutazione della performance a partire dall’anno di riferimento 2019 in cui adottata detta nuova regolamentazione, atteso che per l’anno 2018 si debba fare necessariamente riferimento alla precedente regolamentazione, per come, conformemente, la citata deliberazione n. 36/19 fa salve le valutazioni in precedenza effettuate con riferimento alla precedente regolamentazione;

The image shows a handwritten signature in black ink over a circular official stamp. The stamp contains the text "COMUNE DI MENDICINO" and "NUCLEO DI VALUTAZIONE" around the perimeter, with a central emblem. The signature is written in a cursive style.

e) tenuto conto che la regolamentazione dell'ente in vigore nell'anno di riferimento 2018, come per il precedente anno 2017, risponde per criteri e metodologie ai principi essenziali voluti dal legislatore in materia di performance, precisato quanto ai punti (ivi) di seguito (nella citata valutazione 2018) in ordine all'applicazione della normativa sulla performance per gli enti locali;

f) ha ritenuto (il Nucleo) di potere procedere per l'anno 2018 ricorrendo all'unico strumento per il periodo di riferimento che è appunto la (precedente) regolamentazione degli uffici e dei servizi che disciplina in merito alla valutazione il quale vigente prima del nuovo sistema di valutazione approvato con delibera n. 36 del 10/04/2019 ad evitare interruzioni in un principio di assicurare la continuità dell'azione amministrativa, procedendo secondo detto sistema regolamentare per come avvenuto anche con la precedente valutazione per l'anno 2017.

Relazione di sintesi in ordine al processo ed esito della valutazione per gli anni 2017/2018.

Nell'ambito delle su esposte considerazioni rivenute agli atti relazionali e di valutazione da parte del Nucleo di valutazione, deve concludersi che le valutazioni per gli anni 2017 e 2018, che si richiamano in allegato agli atti, si è pertanto potuta effettuare facendo necessariamente riferimento alla precedente regolamentazione, potendo il nuovo sistema di valutazione approvato con delibera n. 36 del 10/04/2019 trovare applicazione per la misurazione e valutazione della performance a partire dall'anno di riferimento 2019 in cui adottata detta nuova regolamentazione, atteso che per l'anno 2018 e per l'anno 2017, si è dovuto, per quanto sopra, fare necessariamente riferimento alla precedente regolamentazione, per come, conformemente, la citata deliberazione n. 36/19 fa salve le valutazioni in precedenza effettuate con riferimento alla precedente regolamentazione, nonché tenuto conto che la regolamentazione dell'ente in vigore nell'anno di riferimento risponde per criteri e metodologie ai principi essenziali voluti dal legislatore in materia di performance, precisato quanto ai punti di seguito in ordine all'applicazione della normativa sulla performance per gli enti locali.

Mendicino 17 settembre 2019

IL Responsabile del Settore Amministrativo- Personale – Finanziario



IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Documento di validazione della relazione sulla performance anni 2017/2018

Il Nucleo di valutazione, nominato con Decreto Sindacale n. 1389 del 5/2/2019 ed insediato in data 7 marzo 2019, prende atto della relazione della performance per gli anni 2017/2018, per come sopra redatta della quale il presente documento ne costituisce parte integrante ai fini del perfezionamento della relazione medesima. Nelle su esposte precisazioni e motivate ragioni nella relazione sulla performance di cui sopra, in ordine al sistema di valutazione con riferimento alla regolamentazione interna in attesa di applicazione del nuovo sistema di valutazione approvato con delibera n. 36/19, tenuto conto che la stessa regolamentazione dell'ente per gli anni di riferimento risponde per criteri e metodologie ai principi essenziali voluti dal legislatore in materia di performance, il Nucleo di Valutazione valida la su esposta relazione della performance al 31.12.2018, per gli anni 2017 e 2018.

Mendicino 17 settembre 2019



IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: presa atto della relazione della performance al 31.12.2018 per gli anni 2017/2018.

VISTA la proposta per come sopra richiamata;

VISTO il D.Lgs 267/00;

VISTO il D.Lgs 165/2001;

VISTO il Regolamento degli Uffici e dei servizi;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO i pareri dei responsabili delle Aree interessate, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs 267/00;

Visto il D.lgs del 27.10.2009, n. 150 e s.m.i;

presa atto della valutazione sui risultati raggiunti per gli anni 2017/2018 e della relazione della performance.

CON voti unanimi resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Di approvare, come approva, la proposta che precede che forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato e che si intende qui espressamente richiamata e confermata.

Con successiva stessa votazione resa nei modi e forme di legge la Giunta Comunale, riscontrata l'urgenza, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs 267/00.

IL SINDACO
Antonio Palermo

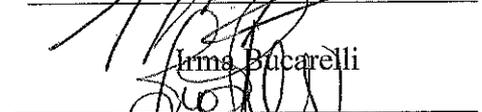


GLI ASSESSORI:

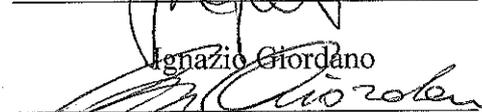
Angelo Greco



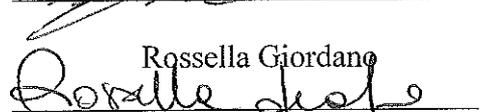
Irma Bucarelli



Ignazio Giordano



Rossella Giordano



SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Avv. Bruno Rosaspina



ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal 26 SET, 2019 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, come previsto dall'art. 124, comma 1, del T.u.o.e.l. n. 267/2000 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69, e successive modificazioni.

Mendicino li

26 SET, 2019



Il Responsabile del Servizio Segreteria/ Amministrativo

- ESECUTIVITA' IMMEDIATA - (ex art. 134, comma 4, del T.u.o.e.l. n.267/2000)

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva.



Il Responsabile del Servizio Segreteria/ Amministrativo

Mendicino li

18 SET, 2019

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Il Responsabile del Servizio Segreteria/ Amministrativo