



COMUNE DI SAN PIERO PATTI
Città Metropolitana di Messina

Registro

N. 349

18-12-2024

**ORIGINALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

Oggetto: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022.
APPROVAZIONE.

L'anno duemilaventiquattro il giorno Dieotto del mese di Dicembre
Con inizio alle ore 14:15, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta
Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig.ra MARCHELLO Carmelita

nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti

Ed assenti i seguenti sigg.

		Presenti	Assenti
MARCHELLO Carmelita	Sindaco	X	
FIORE Salvatore Vittorio	Vice-Sindaco		X
INTERDONATO Armando	Assessore	X	
PANTANO Salvatore	Assessore	X	
DI BELLA Gianluca Antonino	Assessore	X	

Fra gli assenti giustificati (art. 173 dell'Ord. EE.LL.) i sigg:

Con la partecipazione del Segretario Comunale dott. Carmelo PINO
Il Presidente constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione
Ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato e di cui all'infra riportata proposta

Pro. N. 342

AREA AMMINISTRATIVA

del 17/12/2024

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022. APPROVAZIONE.

VISTO il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 di attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

RICHIAMATO l'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 (c.d. decreto Brunetta) in materia di risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

DATO ATTO che la "relazione sulla performance" è lo strumento previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 per illustrare ai cittadini ed a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance;

DATO ATTO, inoltre, che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D.Lgs. 267/2000, la Relazione sulla Performance è validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del Decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato dei Responsabili di Servizio Posizioni Organizzative- EQ, nonché dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale;

VISTO che con deliberazione di G.C. n. 49 del 13.03.2018 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

DATO ATTO che:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 65 del 29.12.2021 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024;

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 66. del 29.12.2021 è stato approvato il Bilancio di previsione 2022-2024;

- con deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 26.01.2022, è stato approvato il Piano dettagliato degli obiettivi Anno 2022, tenuto conto della propria specificità istituzionale e organizzativa e della esiguità delle risorse a disposizione.

- con singoli atti la Giunta comunale, in relazione alle linee di mandato, ha affidato ai Responsabili – Titolari di Posizione Organizzativa di ciascuna Area le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il perseguimento dei corrispondenti obiettivi operativi di carattere generale e strategici.

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 27.04.2022 del è stato approvato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024;

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 29.06.2023 è stato approvato il Rendiconto 2022;

ATTESO che il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull'andamento della gestione, costituiscono, dal momento della loro approvazione, ulteriori strumenti di rendicontazione della Relazione sulla performance 2022;

VISTA la Relazione sulla Performance anno 2022, redatta ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n.

150/2009 solo dopo aver acquisito agli atti le valutazioni del precedente nucleo di valutazione;

DATO ATTO che dalla Relazione si rileva che tutti gli indicatori, in base ai parametri prefissati, rappresentano una performance pienamente sufficiente;

PROPONE

1. di considerare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, comma 1, della Legge 241/90 e s.m.i.;
2. di approvare la Relazione sulla Performance anno 2022, allegata al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, da sottoporre alla validazione del Nucleo di Valutazione;
3. di disporre la pubblicazione della Relazione sulla Performance anno 2022 sul sito web del Comune di San Piero Patti nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "performance".-

Il Responsabile dell'Istruttoria
Dott.ssa Franca Saltafosso

Il Sindaco
Carmelina Marchello



COMUNE DI SAN PIERO PATTI
Città Metropolitana di Messina

Relazione sulla Performance 2022

PREMESSA

La presente Relazione sulla performance 2022 trova fondamento normativo nell'articolo 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150 del 7 ottobre 2009 e costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno, concludendo, in tal modo, il ciclo di gestione della performance.

Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede, infatti, l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi.

In particolare, la Relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Ancora, attraverso di essa vengono esposti ai cittadini, in maniera trasparente ed intellegibile, i risultati ottenuti con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'Ente.

La Relazione sulla performance, inoltre, è strettamente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei responsabili di Area che del personale non apicale, atteso che i risultati raggiunti in termine di attuazione degli obiettivi e di qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione individuale di coloro che con la propria azione hanno concorso ai medesimi risultati e, quindi, sulla premialità riconoscibile e sulla opportuna e doverosa differenziazione in fasce di merito.

In tale prospettiva, si è provveduto ad elaborare la presente Relazione sulla performance del Comune di San Piero Patti (semplificata in ragione dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente) che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'anno 2022, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto dell'attività istituzionale.

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

IL COMUNE IN BREVE

Il Comune di San Piero Patti nel corso dell'anno 2022 si è assestato sui seguenti dati:

- popolazione residente al 31/12/2022: n. 2.586 abitanti;
- condizione giuridica: l'Ente non è stato commissariato;
- condizione finanziaria: l'Ente non è strutturalmente deficitario né in dissesto, o in predissesto finanziario, e non ha fatto ricorso al fondo di rotazione di cui all'articolo 243-ter, 243-quinquies del T.U.E.L. e/o al contributo di cui all'articolo 3-bis del D.L. n. 174/2012, convertito nella legge n. 213/2012;
- Il territorio del Comune confina con i Comuni di Librizzi – Montalbano Elicona – Patti – Raccuia e Sant'Angelo di Brolo,. Consta di un centro abitato e di numerose frazioni di cui alcune abitate. Ha una superficie Km² 43,165 e risulta compreso tra i 240 e i 1250 metri sul livello del mare.
- economia: il Comune di San Piero Patti è caratterizzato da un'economia basata sull'artigianato, sull'agricoltura e sulla presenza di esercizi commerciali generici.

Assai importante è anche il turismo, favorito dalla bellezza naturalistica del paesaggio collinare. Si tratta di un settore per il quale, grazie alla valorizzazione delle sue eccellenze, San Piero Patti mira a ritagliarsi un ruolo importante nel panorama nazionale, creando nuove opportunità di crescita e cercando di presentare elementi di novità da inserire nell'offerta turistica, coinvolgendo tutto il territorio sino ad oggi interessato marginalmente dai flussi turistici;

- servizi a favore dei cittadini: nonostante i tagli imposti dalla finanza pubblica, l'Ente ha costantemente mantenuto i servizi esistenti tramite il finanziamento con fondi propri e con trasferimenti da parte di altri Enti;
- struttura organizzativa: pur in un contesto caratterizzato da una costante contrazione delle risorse disponibili, sia umane che economiche, ha svolto nel corso del mandato le funzioni amministrative previste dall'art. 113 del TUEL, sia proprie che conferite con leggi statali o regionali, ed ha assicurato tutti gli adempimenti ed i servizi di propria competenza, rivolti ai cittadini utenti ed agli Organi istituzionali.

L'ORGANIZZAZIONE E LE PRIORITA' STRATEGICHE

A seguito delle consultazioni elettorali del 12 giugno 2022, la governance del Comune di San Piero Patti risulta essere la seguente:

Sindaco: Carmelita Marchello

Vice Sindaco: Salvatore Vittorio Fiore

Assessori:

Gianluca Antonino Di Bella	<ul style="list-style-type: none"> • Protezione Civile • Gestione e sicurezza degli eventi • Innovazione Tecnologica • Politiche Giovanili, del lavoro e del volontariato • Valorizzazione del patrimonio architettonico • Politiche ambientali e della sostenibilità.
Salvatore Pantano;	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura, • Pubblica istruzione, • Biblioteca, • Comunicazione istituzionale.
Armando Interdonato	<ul style="list-style-type: none"> • Verde pubblico e arredo urbano • Toponomastica • Segnaletica e manutenzione strade interne ed esterne • Assessorato alle piccole cose • Acquedotto • Fognature • pubblica illuminazione • autoparco • servizi cimiteriali, manutenzione
Salvatore Vittorio Fiore	<ul style="list-style-type: none"> • Politiche economiche • Bilancio, • Finanze e tributi • Patrimonio • Economato • Affari generali e Contenzioso • Agricoltura e attività produttive • Affari istituzionali

Consiglio Comunale:

CONSIGLIERI	CONSIGLIERI
GERMANA' Maria	FRANCO Antonino
FIORE Salvatore Vittorio	ARDIRI Graziella
INTERDONATO Armando	D'AMBRA Maria Pia
FIORE Sergio Gaetano	CORRENTE Maria Pamela
NASSISSI Claudia	

L'attività della Amministrazione comunale guidata dal Sindaco si è svolta e continua a svolgersi nel rispetto del Programma di mandato il cui elemento caratterizzante è costituito da una serie di azioni determinanti e qualificanti per promuovere e valorizzare San Piero Patti con l'obiettivo di trasformare l'intero territorio comunale in una destinazione da visitare e da vivere.

Va evidenziato che tra gli obiettivi principali da conseguire vi è quello di erogare servizi ottimali alla collettività amministrata: l'Ente locale, infatti, si pone come istituzione di rappresentanza degli interessi locali, come interprete dei bisogni oltre che gestore della maggior parte degli interventi di carattere finale, anche quando programmati da altri soggetti o istituti territoriali di ordine superiore.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE NELL'ANNO DI RIFERIMENTO

Sulla base del quadro normativo di riferimento disciplinante l'attività istituzionale degli enti locali ed il suo funzionamento la struttura organizzativa del Comune di San Piero Patti è concepita per Aree (strutture organizzative di primo livello), cui sono preposti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

- I°AREA AMMINISTRATIVA
- II°AREA RAGIONERIA
- III°AREA TECNICA
- IV°AREA URP-SERVIZI DEMOGRAFICI-SOCIO CULTURALE
- V° POLIZIA MUNICIPALE

Ogni Area è articolata in servizi.

Nel 2022 nel Comune di San Piero Patti, oltre al Segretario Comunale, hanno prestato attività:

- n. 9 dipendenti a tempo pieno e indeterminato;
- n. 2 dipendenti a tempo parziale e indeterminato (20 h settimanali l. r 68/99);
- n.23 dipendenti a tempo parziale e indeterminato (24h settimanali ex contrattisti);
- n. 11 LSU;
- n. 1 istruttore tecnico a tempo determinato e parziale 15h settimanali, legge (Art., comma 557, della legge 311/2004 e Art. 92, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000);
- n.1 istruttore direttivo tecnico a tempo determinato e parziale 8h settimanali, legge (Art.1, comma 557, della legge 311/2004 e Art. 92, comma i del D. Lgs. n. 267/2000);
- n.1 istruttore direttivo a tempo determinato x anni 3 di cui a Programma Operativo Nazionale Governance e capacità istituzionale 2014/2020 e 2021/2027;

L'assetto del 2022 era il seguente:

Segreteria Comunale in Convenzione al 50% con il Comune di Montalbano	Dott.ssa Giuseppina Maria Cammareri
--	-------------------------------------

Area Amministrativa	Responsabile ad interim: Dott.ssa Graziella Castellino
Area Ragioneria	Responsabile ad interim: Dott.ssa Graziella Castellino
Area Tecnica	Responsabile: Arch. Marcello Lo Monaco- Ing. Celeste Coppola dal 17.06.2022
Area URP- Servizi Demografici- Sacio Culturale	Responsabile Dott.ssa: Graziella Castellino
Area Polizia Municipale	Responsabile ad interim: Arch, Marcello Lo Monaco - Ing. Celeste Coppola dal 17.06.2022

Com'è evidente, nell'anno 2022 a fronte di cinque aree è stato necessario conferire a due unità incarichi di PP.OO. ad interim, stante la carenza di personale idoneo cui affidare tutte le responsabilità di vertice.

Inoltre, dal 17.06.2022 per l'area tecnica e Polizia municipale si è verificato il subentro dell'ing.Celeste Coppola

In conseguenza di ciò, per l'anno di riferimento, gli obiettivi di performance sono stati relazionati da un numero di Responsabili inferiore a quello delle Aree organizzative esistenti e sopra meglio specificate.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di San Piero Patti è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 49 /2018.

In particolare, la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune di San Piero Patti nonché alla crescita delle competenze professionali dei propri dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Sistema dell'Ente si muove e lavora essenzialmente lungo due direttrici: la performance organizzativa e la performance individuale.

La performance organizzativa è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che una entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'organizzazione di appartenenza e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

La performance individuale è caratterizzata da obiettivi strettamente connessi alla struttura di appartenenza, non ricompresi nella performance organizzativa e da obiettivi comportamentali connessi alle competenze da possedere per il profilo ed il ruolo ricoperto.

LE FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Gli atti di programmazione alla base del ciclo della performance dell'Ente sono le Linee programmatiche di mandato ed il DUP.

Le fasi del ciclo di gestione della performance possono essere così sintetizzate e schematizzate:

Programmazione: nella fase di programmazione vengono definiti gli OBIETTIVI in coerenza con le priorità politiche e con i programmi che l'Amministrazione ha individuato negli strumenti di pianificazione (principalmente nelle Linee programmatiche di mandato) e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione dell'Ente e con i vincoli di finanza pubblica: gli obiettivi vengono successivamente affidati alle unità organizzative per la loro realizzazione.

Monitoraggio: nella fase di monitoraggio a seguito della approvazione del Piano della Performance, tutti i dipendenti, ciascuno per le proprie competenze e responsabilità, sono chiamati ad un costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da perseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto, affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio, è tenuto ad informare il proprio referente. Gli interventi di riequilibrio sono posti in essere dagli organi a ciò competenti.

Valutazione: la fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si estrinseca nel confronto tra i target individuali a preventivo ed i risultati effettivamente conseguiti.

La misurazione della performance organizzativa e della performance individuale dei Responsabili di Area compete al Nucleo di Valutazione e si fonda essenzialmente sul grado di raggiungimento degli obiettivi affidati. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei propri dipendenti compete a ciascun Responsabile d'Area.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 281 del. 06.12.2021 è stato approvato il DUP (Documento Unico di Programmazione) 2022/2024, che è stato successivamente presentato al Consiglio comunale che, con deliberazione n.65 in data 29.12.2021, ha approvato il medesimo.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 26.01.2022, è stato approvato il Piano dettagliato degli obiettivi Anno 2022, tenuto conto della propria specificità istituzionale e organizzativa e della esiguità delle risorse a disposizione.

Con singoli atti la Giunta comunale, in relazione alle linee programmatiche di mandato, ha affidato ai Responsabili – Titolari di Posizione Organizzativa di ciascuna Area le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il perseguimento dei corrispondenti obiettivi operativi di carattere generale e strategici.

L'Ente:

- ✓ ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2022;

LE FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Gli atti di programmazione alla base del ciclo della performance dell'Ente sono le Linee programmatiche di mandato ed il DUP.

Le fasi del ciclo di gestione della performance possono essere così sintetizzate e schematizzate:

Programmazione: nella fase di programmazione vengono definiti gli OBIETTIVI in coerenza con le priorità politiche e con i programmi che l'Amministrazione ha individuato negli strumenti di pianificazione (principalmente nelle Linee programmatiche di mandato) e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione dell'Ente e con i vincoli di finanza pubblica: gli obiettivi vengono successivamente affidati alle unità organizzative per la loro realizzazione.

Monitoraggio: nella fase di monitoraggio a seguito della approvazione del Piano della Performance, tutti i dipendenti, ciascuno per le proprie competenze e responsabilità, sono chiamati ad un costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da perseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto, affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio, è tenuto ad informare il proprio referente. Gli interventi di riequilibrio sono posti in essere dagli organi a ciò competenti.

Valutazione: la fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si estrinseca nel confronto tra i target individuali a preventivo ed i risultati effettivamente conseguiti.

La misurazione della performance organizzativa e della performance individuale dei Responsabili di Area compete al Nucleo di Valutazione e si fonda essenzialmente sul grado di raggiungimento degli obiettivi affidati. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei propri dipendenti compete a ciascun Responsabile d'Area.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 281 del 06.12.2021 è stato approvato il DUP (Documento Unico di Programmazione) 2022/2024, che è stato successivamente presentato al Consiglio comunale che, con deliberazione n.65 in data 29.12.2021, ha approvato il medesimo.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 26.01.2022, è stato approvato il Piano dettagliato degli obiettivi Anno 2022, tenuto conto della propria specificità istituzionale e organizzativa e della esiguità delle risorse a disposizione.

Con singoli atti la Giunta comunale, in relazione alle linee programmatiche di mandato, ha affidato ai Responsabili – Titolari di Posizione Organizzativa di ciascuna Area le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il perseguimento dei corrispondenti obiettivi operativi di carattere generale e strategici.

L'Ente:

- ✓ ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2022;

- ✓ ha rispettato nell'anno 2022 il tetto della spesa di personale;
- ✓ ha approvato il rendiconto 2022 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 29/06/2023 e che il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull'andamento della gestione, costituiscono, dal momento della loro approvazione, ulteriori strumenti di rendicontazione della Relazione sulla performance 2022;

LA PROCEDURA DI VALUTAZIONE. GLI OBIETTIVI PERSEGUITI DA CIASCUN RESPONSABILE DI AREA

A fronte del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 49/2018, tenuto conto delle relazioni prodotte, il nucleo di valutazione, in forma monocratica, giusto verbale n. 1 del 13 luglio 2023 ha:

- Dato atto che nell'anno 2022 hanno operato solamente n. 2 P.O. con anche incarichi ad interim;
- Effettuato positivamente la valutazione delle stesse in funzione degli obiettivi assegnati:

AREA	Numero obiettivi assegnati di cui n. 1 intersettoriale
Area Amministrativa Responsabile ad interim: Dott.ssa Graziella Castellino	3
Area Ragioneria Responsabile ad interim: Dott.ssa Graziella Castellino	3
Area Tecnica Responsabile: Arch. Marcello Lo Monaco- Ing. Celeste Coppula dal 17.06.2022	4
Area URP- Servizi Demografici- Socio Culturale Responsabile Dott.ssa: Graziella Castellino	3
Area Polizia Municipale Responsabile: Arch. Marcello Lo Monaco- Ing. Celeste Coppula dal 17.06.2022	3

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance, delle risultanze conseguite al 31.12.2022, come relazionato da ogni Responsabile di Area e sottoposto alla positiva verifica conclusiva da parte del Nucleo di valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

ATTUAZIONE OBBLIGHI DI TRASPARENZA E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In applicazione del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., la pagina Amministrazione Trasparente è implementata dall'Ente e i relativi contenuti sono stati sottoposti al monitoraggio annuale del nucleo di valutazione.

CONCLUSIONI

Il sistema globale di gestione della performance ha visto la partecipazione dei seguenti soggetti:

- Vertice politico, che ha fissato le priorità politiche;
- Titolari di posizione organizzativa e dipendenti, che hanno attuato le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- Nucleo di valutazione, che ha verificato positivamente lo stato di attuazione degli obiettivi.

In conclusione, si può affermare che il traguardo raggiunto si attesta al di sopra dell'85% del risultato perseguito.

La presente Relazione sulla Performance 2022, redatta in forma sintetica, deve essere approvata dalla Giunta comunale e validata dal Nucleo di valutazione, oltre ad essere pubblicata nella apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del comune di San Piero Patti ai fini dell'accesso ai sistemi premianti.

In ordine all'acclusa proposta di deliberazione , ai sensi dell'art. 53 della Legge 08-06-1990 , n. 142 , recepito dell'art. 1° , lettera i) della L.R. 11-12-1991 , n. 48 e successive modifiche vengono espressi i relativi pareri come espresso:
IL RESPONSABILE del servizio interessato – per quanto concerne la **REGOLARITÀ TECNICA** – esprime parere :

FAVOREVOLE

Data 17/12/2024

Il Responsabile dell'area Amministrativa
Mario FIORE

In ordine all'acclusa proposta di deliberazione, e in ordine ai vincoli contenuti nell'art. 9 del D.L. 78/2009, convertito nella legge 3 agosto 2009 n. 102, nonché dalla circolare del Ministero dell'Economia e Finanza 6 Aprile 2011, n. 11, il RESPONSABILE del servizio interessato Dichiaro: che in relazione all'impegno di spesa di € _____ è stato preventivamente accertato che il programma dei conseguenti pagamenti è compatibile sia con gli stanziamenti di bilancio, sia con le regole di finanza pubblica e, conseguentemente, con il rispetto di quanto previsto dal patto di stabilità interno, nonché con gli indirizzi posti da questa amministrazione

Data

Il Responsabile

IL RESPONSABILE di ragioneria – per quanto concerne **LA REGOLARITÀ CONTABILE** – esprime parere:
FAVOREVOLE

Data 17/12/2024
ragioneria

Il Responsabile dell'area

Dott. Carmelo PINO

Inoltre , il responsabile del servizio finanziario , a norma dell'art. 55 della Legge 08-06-1990 , n. 142 recepito dell'art.1, comma 1° , lettera i) della L.R. 11-12-1991 , n. 48 e successive modificazioni , nonché l'art. 153 , comma 5 D.Lgs 267/2000

ATTESTA

Che la complessiva spesa di E trova copertura finanziaria alla MISSIONE
PROGRAMMA.....TITOLO.....
CAPITOLOdel bilancio 2024 (Imp. Provv. n. _____)

Data

Il responsabile dell'Area Ragioneria
Dott. Carmelo PINO

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la superiore proposta di deliberazione ;
CONSIDERATO che

VISTA la Legge 08-06-1990 , n. 142 così come recepita con Legge Regionale 11-12-1991, n. 48 e successive modificazioni ;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTA la Circolare n. 02 dell'11-04-1992 dell'Assessorato Regionale degli Enti Locali ;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 53 della Legge 08-06-1990 , n. 142 recepito dall'art. 1, comma 1° , lettera i) della L.R. 11-12-1991, n. 48 e successive modificazioni ;

VISTO l'O.A.EE.LL. vigente in Sicilia ;

con voti unanimi , resi nelle forme di legge.

DELIBERA

di approvare l'acclusa proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo

LA GIUNTA MUNICIPALE


- con separata votazione espressa ad unanimità di voti e nelle forme di legge,

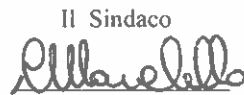
DELIBERA

- Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

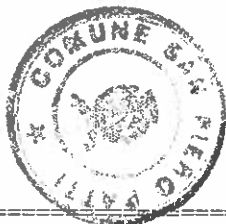
LA SEDUTA È CHIUSA ALLE ORE 16:28

Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive per conferma

L'Assessore Anziano


Il Sindaco


Il Segretario Comunale

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio on- line

Il 19-12-2024

E fino al

L'Addetto

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica , su conforme attestazione dell'Addetto , che la presente deliberazione :

E' stata pubblicata all'Albo Pretorio on- line il giorno 19-12-2024

e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi

E' rimasta affissa all'Albo Pretorio on- line per 15 gg. consecutivi

Dal _____ al _____

Li _____

Il Segretario Comunale
Dott. Carmelo PINO

Il sottoscritto Segretario Comunale , visti gli atti d'ufficio ,

ATTESTA

Che la presente deliberazione, pubblicata all'Albo Pretorio on- line Comunale 19-12-2024

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 18-12-2024

- Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione art. 12 comma 1 L.R. 44/91;
- Perché dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91;

Dalla Residenza Municipale ,li



Il Segretario Comunale
Dott. Carmelo PINO

