



COMUNE DI CARDINALE

(PROVINCIA DI CATANZARO)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero: **105** del Reg.

Data: **08 / 11 / 2018**

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE 2018

L'anno **DUEMILADICIOTTO**, il giorno **OTTO** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **17,00** in una sala del Palazzo Civico, a seguito di convocazione, si e' riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori:

	<i>PRESENTI</i>	<i>ASSENTI</i>
<i>DANILO STAGLIANO – SINDACO</i>		X
<i>MAIOLO MARCO – ASSESSORE</i>	X	
<i>MASSIMO ROTIROTI – ASSESSORE</i>	X	

Assiste il Segretario Comunale Dott. Mario Guarnaccia.

Il Presidente Maiolo Marco, nella Sua qualità di Vice Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- Il D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega 4 marzo 2009 n. 15, in materia di produttività del lavoro pubblico, ha introdotto principi fondamentali ed innovativi atti ad ottimizzare e rendere sempre più efficiente e trasparente l'attività delle pubbliche amministrazioni e degli Enti Locali in particolare;
- L'art. 4 del medesimo decreto stabilisce che le Amministrazioni pubbliche sviluppano, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il "ciclo di gestione della performance" articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito, con rendicontazione finale dei risultati;
- L'art. 10 del D. Lgs.150/2009 disciplina il Piano della performance stabilendo che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con il ciclo della

programmazione finanziaria e di bilancio, individuando indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi e definendo indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;

CONSIDERATO che:

- in attuazione del Protocollo ai sensi del comma 2 dell'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 tra ANCI e la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche sono state definite le modalità di raccordo tra l'ANCI e CIVIT, al fine di fornire ai Comuni un supporto unitario e coordinato;

- l'Anc ha approvato le linee guida in materia di ciclo della performance stabilendo che dall'analisi della strumentazione esistente si rileva che la successione dei tre documenti programmatori delineati dall'ordinamento (RPP, PEG, PDO) in stretta correlazione con il programma di mandato, possono essere legittimamente messi al centro del sistema di misurazione della performance;

- l'Anci suggerisce che il processo di adattamento a Piano della Performance sia tale da rafforzare la visione di un PEG/PDO quali documenti annuali, ma strettamente correlati alle strategie definite nel programma di mandato e nella relazione previsionale e programmatica, in particolare la sezione n.3 Programmi;

RITENUTO di assegnare ai Settori gli obiettivi strategici 2018-2020 e le relative risorse umane e strumentali così come riportato nel predetto allegato Piano della Performance 2018/2020 (all. A) alla presente deliberazione;

RICORDATO che all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance è connessa la possibilità di riconoscere alle Posizioni Organizzative l'indennità di risultato;

ACQUISITI i prescritti pareri ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi;

DELIBERA

Per tutto quanto riportato in premessa:

1. **DI APPROVARE** il Piano triennale della performance 2018-2020 recante gli obiettivi strategici 2018-2020 e gli obiettivi operativi 2018 - riportati in allegato A, che si ritengono conformi al programma di mandato del Sindaco, nonché ai programmi contenuti nella Relazione Previsionale Programmatica;
2. **DI ASSEGNARE** ai Responsabili di Area gli obiettivi gestionali per l'anno 2018 e le relative risorse umane e strumentali così come riportato nell'allegato sub. A) alla presente deliberazione.
3. **DI PUBBLICARE** la presente sul sito "trasparenza amministrativa";
4. **DI DICHIARARE** - la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. .

COMUNE DI CARDINALE

Provincia di Catanzaro

Allegato 1)

1. PIANO DELLA PERFORMANCE 2018 e OBIETTIVI INDIVIDUALI

Presentazione

Quello che state leggendo è il documento programmatico con cui il Comune di COMUNE DI CARDINALE (CZ) individua gli obiettivi di performance individuale dei dipendenti comunali.

2. Il ciclo generale di gestione della performance.

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i., noto come "Decreto Brunetta", prevede 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 della prestazione e dei servizi resi (articoli 4-10).

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output e outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (custode- satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza) e a rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premieria selettiva).

A livello amministrativo, perché ciò avvenga, occorrono principalmente sforzi tesi a:

- pianificare meglio
- controllare e misurare meglio
- rendicontare meglio

Per pianificare meglio, occorre definire gli obiettivi con criteri che ne assicurino la validità, la pertinenza e la misurabilità.

Per controllare e misurare meglio, occorre ripensare le strutture e i sistemi esistenti in un nuovo sistema di monitoraggio, misurazione e valutazione della performance.

Per rendicontare meglio, occorre assicurare un elevato livello di trasparenza e di fluidità delle informazioni e individuare in modo chiaro i destinatari dei referti periodici, elaborando e rappresentando dati e informazioni in funzione della loro fruibilità.

In materia di dirigenza, le finalità perseguite sono individuabili nella migliore organizzazione del lavoro, nel progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico e nella realizzazione di adeguati livelli di produttività del lavoro, favorendo il riconoscimento di meriti e demeriti.

In generale, si può affermare che l'intento è quello di applicare criteri più efficaci di organizzazione, gestione e valutazione, anche al fine di meglio individuare e eliminare inefficienze e improduttività.

A tal fine, le principali linee di intervento sono le seguenti:

1. conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo e gestionale, in funzione delle specificità da affrontare e in ordine alla complessità dei bisogni dei cittadini/utenti da soddisfare
2. nuove forme di responsabilità dei dirigenti, legate sia al raggiungimento degli obiettivi assegnati sia al controllo sulla performance della struttura organizzativa loro assegnata
3. ampliamento delle competenze e delle responsabilità dei dirigenti nei processi di organizzazione, gestione e valutazione del personale, ai fini della corresponsione di indennità e premi incentivanti

In quest'ottica, il Comune di Comune di Cardinale intende adeguarsi alla via indicata dai principi della riforma, attraverso la definizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, e l'adozione del Piano della performance.

Il Piano della performance è un documento programmatico, a valenza triennale, con il quale sono definiti gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori, risultati attesi) su cui si baseranno la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Gli obiettivi qui descritti sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento

- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili nel tempo
- correlati alle risorse disponibili.

I responsabili dei servizi devono tempestivamente condividere gli obiettivi assegnati con gli altri dipendenti della loro struttura di appartenenza, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi. In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

3. Il Piano della performance - informazioni preliminari

Il Piano della performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico triennale, nel quale sono esplicitati, in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi, gli indicatori e i risultati attesi.

Il Piano, dunque, definisce gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano della performance del Comune di Comune di è composto dai seguenti documenti:

- a. D.U.P. nota integrativa al bilancio, art. 170 Dlgs. 267/2000 e s.m.i.,
- b. Piano dettagliato degli obiettivi, ai sensi del comma 3 bis dell'art.169 del D.Lgs.vo n.267/2000, che con il Piano della performance sono unificati nel Piano Esecutivo di Gestione o PRO, individuando:
 - il responsabile per il raggiungimento dell'obiettivo
 - i contenuti
 - i tempi
 - le risorse assegnate
 - gli indicatori di risultato
 - il servizio
 - chi produce il servizio
 - a chi è diretto il servizio
 - bisogni effettivi
 - modalità di gestione
 - risorse umane e strumentali
 - centro di costo
 - indicatori di risultato

Il presente Piano è rivolto sia al personale sia ai cittadini.

Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati

Con il presente documento si assegnano degli obiettivi di performance collegati alle risorse assegnate a Bilancio individuando gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno l'azione del Comune di Comune di nei prossimi tre anni e i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano, quindi, si riferisce al triennio 2018/2020, mentre gli obiettivi si riferiscono di norma al 2017 (in alcuni casi biennali) e saranno aggiornati di anno in anno.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, di competenza del Consiglio e della Giunta e aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa coerenza riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente.

Il Piano della performance del Comune di Comune di è composto dai seguenti documenti:

- D.U.P. Documento Unico di Programmazione di cui all'art.170 del D.Lgs.vo n.267/2000, allegata al bilancio annuale di previsione
- Piano della Performance è il documento che conclude l'iter di pianificazione/programmazione dell'Ente e che lega il processo di pianificazione strategica con la programmazione gestionale.

Il DUP si compone di due sessioni, la sessione strategica e la sessione operativa:

- nella sessione strategica le linee programmatiche di mandato del Sindaco si traducono in assi strategici e in linee politiche (corrispondenti alle missioni di bilancio ex D.Lgs. 118/2011). Per ogni linea politica sono individuati obiettivi strategici di mandato da realizzare nell'arco del quinquennio come stabilito al punto 8.1 del principio contabile allegato 4/1 del D.Lgs. 118/2011;
- nella sessione ordinaria, al fine di realizzare gli obiettivi di mandato, le linee politiche vengono tradotte all'interno dei programmi di ogni missione di bilancio. Per ogni programma vengono individuati gli obiettivi operativi annuali e pluriennali da attuare nel triennio, come stabilito dal punto 8.2 del principio contabile allegato 4/2 al D.Lgs. 118/2011;

Con il Piano dettagliato degli obiettivi sono definite le azioni necessarie alla concreta attuazione della pianificazione strategica dell'Amministrazione, coordinando in tal senso l'attività dei Responsabili apicali, nell'esercizio delle funzioni loro assegnate.

Ai Responsabili apicali spettano la direzione degli uffici e dei servizi e la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, con autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Ai Responsabili apicali spettano tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e dei provvedimenti che impegnano l'Amministrazione all'esterno, che non rientri nelle funzioni di indirizzo politico-amministrativo degli organi di governo dell'Ente.

Ai Responsabili apicali sono attribuiti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con la definiti con il DUP, con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano dettagliato degli obiettivi.

Sistema generale di valutazione del personale

Il presente Piano persegue obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati.

La leggibilità trova riscontro nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico, l'affidabilità è attuata e garantita essendo tutti i dati qui contenuti derivanti dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

Piano Anticorruzione e Trasparenza

Ai Responsabili di Servizio e a tutti i dipendenti spetta l'osservanza e l'applicazione di quanto previsto nel Piano Anticorruzione e Trasparenza che viene individuato come obiettivo del Piano della Performance.

Processo seguito per la predisposizione del Piano

In coerenza con il dettato del D.Lgs. n.150/2009 e con i principi generali individuati dall'ANAC, in ultimo con la deliberazione n.6/2013, tramite il ciclo di gestione della performance si intende offrire un quadro di azione che realizzi il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output e outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), rafforzando nel contempo il collegamento tra retribuzione e performance (premierità selettiva).

Le finalità perseguite sono quindi individuabili in una migliore organizzazione del lavoro, nel progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico e nella realizzazione di adeguati livelli di produttività del lavoro, favorendo il riconoscimento di meriti e demeriti. In generale, applicare

criteri più efficaci di organizzazione, gestione e valutazione, anche al fine di meglio individuare ed eliminare inefficienze e improduttività.

Il Piano della performance è improntato a una filosofia consistente in una progettazione ed erogazione dei servizi che tenga conto e metta al centro della propria azione i bisogni e le aspettative dei cittadini e in generale degli stakeholder. Ciò anche in considerazione della spinta del quadro normativo verso una maggiore trasparenza dell'azione amministrativa, dell'obbligo per un soggetto pubblico di rendere conto delle proprie decisioni e di essere responsabile per i risultati conseguiti.

In ogni momento del ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo l'aggiornare, in presenza di novità importanti, gli obiettivi e i relativi indicatori ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

La disciplina della valutazione del personale è stata completamente modificata dal D.Lgs n.150/2009, che ha novellato anche il D.Lgs.vo n.165/2010.

La performance organizzativa è quella componente del sistema collegata alla programmazione delle attività e ai risultati che si intendono raggiungere, con riferimento non soltanto agli obiettivi fissati dalle linee programmatiche e strategiche dell'Amministrazione, ma anche ai principali adempimenti cui gli Uffici e i Servizi sono tenuti nello svolgimento dell'attività routinaria per la quale si intende migliorare la qualità e/o l'efficienza e/o l'efficacia.

La performance individuale costituisce invece quella componente del modello delle competenze che ha come oggetto le attese legate al ruolo (dirigente, posizione organizzativa, responsabile di un determinato progetto...) e il comportamento richiesto nel contesto lavorativo in cui il valutato svolge la sua prestazione, sia esso funzionario con incarichi di responsabilità o componente del gruppo di lavoro o appartenente all'area/sezione/unità operativa.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Obiettivi strategici

L'Amministrazione considera il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini di Comune di Cardinale.

Pertanto, fin dal proprio insediamento ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria esposizione puntuale nel DUP.

Il DUP di riferimento per il presente Piano riguarda il periodo 2018-2020 che può essere letta e scaricata dal sito del Comune.

Ogni apicale in Posizione Organizzativa è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi strategici.

4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance:

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance deve consentire di:

- comunicare con chiarezza alle persone al lavoro quali sono le attese delle prestazioni richieste (risultati previsti e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa
- sollecitare l'apprendimento organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione
- spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale
- responsabilizzare su obiettivi sia individuali sia collettivi
- evidenziare i gap di competenza professionale
- valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti

Principi e criteri

Nel perseguire gli obiettivi, i responsabili e i dipendenti tutti devono conformarsi ai seguenti principi e criteri, che costituiscono il metodo di funzionamento del Comune:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

Obiettivi di performance individuale

Ogni responsabile di servizio e ogni dipendente del Comune sarà valutato sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Gli obiettivi assegnati per la performance individuale sono i seguenti:

La performance organizzativa (competenze/comportamenti organizzativi)

La valutazione dei comportamenti organizzativi è orientata al risultato che consegue l'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni: dirigenti, responsabili dei servizi e delle unità organizzative semplici, personale assegnato.

Per gli uni e per gli altri, vanno preventivamente specificate le competenze attese con riferimento al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione.

Per il dirigente il riferimento è alle competenze relazionali, alle competenze organizzative e a quelle decisionali dimostrate nella realizzazione dei compiti affidati.

Allo scopo si rende essenziale verificare:

- la capacità di fare squadra
- la capacità di individuare e risolvere i problemi
- il grado di autonomia e la capacità di iniziativa
- la capacità di gestire la comunicazione all'interno del gruppo

Gli obiettivi di performance individuale sono i seguenti:

Processo 1

Area economico /finanziaria

Obiettivi 2018	Peso%	Risultati attesi
Aumento della comunicazione interna e della collaborazione	10	Maggiore collaborazione tra uffici
Gestione programma per presenze assenze del personale e verifica dati	20	Realizzazione del progetto entro il 31/12/2018
Attività di controllo delle entrate e monitoraggio dei pagamenti da parte degli utenti	50	Rispetto della normativa e del regolamento vigente
Monitoraggio pareggio bilancio - tempestività pagamenti	20	Realizzazione del progetto entro il 31/12/2018- verifica pagamenti trimestrali
	100	

Processo 2

Area amministrativa - demografica / Statistica		
Ufficio Elettorale - Anagrafe - Stato civile - Polizia Locale		
Obiettivi 2018	Peso%	Risultati attesi
Aumento della comunicazione interna e della collaborazione	10	Maggiore collaborazione tra uffici
Cura di tutti gli adempimenti di competenza 2018 per il passaggio all'A.N. P. R.	20	Rispetto della normativa e del regolamento vigente - Assenza di reclami motivati
Aggiornamento puntuale anagrafe stato civile	20	Realizzazione del progetto entro il 31/12/2018
Controllo igienico sanitario esercizi commerciali	30	Realizzazione del progetto entro il 31/12/2018
Controllo abusivismo edilizio	20	Realizzazione del progetto entro il 31/12/2018
	100	

5. Principio di miglioramento continuo

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente il Sistema di gestione della performance e la sua integrazione con i sistemi citati nel paragrafo 1. (pianificazione e programmazione, prevenzione corruzione), nonché con gli altri sistemi di trasparenza, gestione della qualità, sviluppo della customer satisfaction e del benessere organizzativo.

5.1 Obiettivi trasversali

I seguenti obiettivi sono assegnati in questa prima fase del Piano e sono immediatamente operativi.

Sono assegnati in modo comune e trasversale a tutti i servizi dell'Ente.

Ne sono titolari sia i Responsabili di Servizio sia i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo.

I Responsabili di Servizio dovranno rendere adeguatamente informati e supportati i loro collaboratori per il raggiungimento dei presenti obiettivi:

1. Prevenzione della corruzione

Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente con il Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del Piano triennale anticorruzione, ognuno per quanto compete al proprio ruolo, secondo quanto previsto dal Piano stesso, in particolare nell'articolo declinante i compiti dei Responsabili di settore e dei dipendenti.

Saranno attuati i tempi e le modalità di controllo previsti dal Piano anticorruzione, dal Codice di comportamento e dal Sistema della performance di questo Ente.

2. Attuazione della trasparenza

Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Responsabile della trasparenza per l'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e l'adempimento relativo agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n.33/2013 e smi .

Saranno attuali i tempi e le modalità di controllo previste dal Programma trasparenza e integrità e dal Sistema della performance di questo Ente.

3. Attuazione del sistema dei controlli

Ogni dipendente del Comune deve collaborare fattivamente e lealmente, per quanto attinente al perimetro del proprio ruolo in materia, con il Segretario comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.Lgs. n.267/2000 e dalla Legge 213/2012.

5.2 Trasparenza

Il presente Piano e i suoi progressivi incrementi sono tempestivamente comunicati ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholder del Comune.

Tale comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità cui si rinvia.

In aggiunta a quanto da esso previsto, è compito assegnato ad ogni Responsabile di Servizio quello di informare i propri collaboratori in merito al presente Piano, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione, facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.



COMUNE DI CARDINALE

88062 PROVINCIA DI CATANZARO

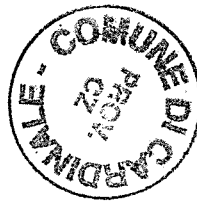
Cod. Fisc. 00297900797

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA – POLIZIA LOCALE

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione avente a oggetto "APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE 2018", esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica.

Cardinale 08 / 11 / 2018

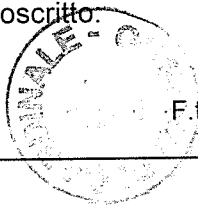
IL RESPONSABILE
f.to Domenico Chiera



Responsabile del procedimento Sig.

Il presente verbale viene così sottoscritto.

IL VICE SINDACO
f.to MAIOLO MARCO

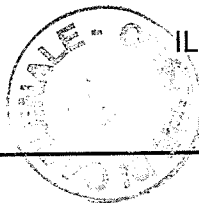


IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
F.to Dott. Mario GUARNACCIA

Su attestazione del Messo Comunale si certifica che copia conforme all'originale della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio al n. 953 da oggi 20.11.2018 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1, D. Lgs. 18.08.2000 n°267, con contemporanea comunicazione ai capigruppo consiliari a mezzo nota prot. n. 6744.

IL MESSO COMUNALE

F/to come originale



IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Mario GUARNACCIA

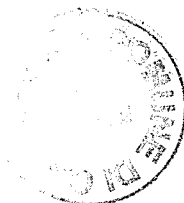
CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n°267, a decorrere dal 08.11.2018 in quanto:

X dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs 267/2000;

decorsi dieci giorni dalla pubblicazione.

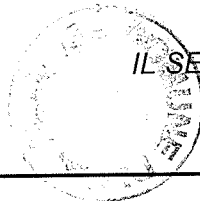
Li _____



IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott. Mario GUARNACCIA

X Copia conforme all'originale



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Mario GUARNACCIA

