



COPIA

COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO

Provincia di Chieti

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Numero 63	APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO FINANZIARIO 2012.
Data 02.09.2013	

L'anno **duemilatredici** il giorno **due** del mese di **settembre** alle ore **13.30** nella Residenza Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale di Celenza sul Trigno in seduta segreta per la trattazione degli argomenti posti all'o.d.g.

All'appello risultano:

VENOSINI Andrea	SINDACO	P
DI IORIO Alessandra	VICE SINDACO	A
ANTENUCCI Antonio	ASSESSORE	P

Presenti: **2**

Assenti: **1**

Partecipa il Segretario Comunale **Dott. Aldo D'AMBROSIO** che redige il presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **Dott. Andrea VENOSINI** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Acquisito il parere di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L., approvato con D. Lgs. N. 267/2000:

Parere di regolarità tecnica: Favorevole Il Responsabile del Servizio F.to Dott. Aldo D'AMBROSIO

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 24/10/2011, con la quale è stato modificato ed integrato il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, in modo da adeguarlo alle disposizioni recate dal D. Lgs. n. 150/2009 *“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”*;

PRESO ATTO che con la stessa deliberazione si è provveduto all'approvazione del nuovo sistema di valutazione del personale, in linea con le nuove disposizioni legislative e regolamentari, opportunamente adattate alla dimensione organizzativa dell'ente;

PRESO ATTO, altresì, che con la stessa deliberazione si è optato di confermare il nucleo di valutazione, ai fini anche dell'invarianza della spesa dell'ente, con composizione mista, al quale sono attribuite le principali funzioni previste in materia di ciclo delle performance;

VISTO l'art. 10, comma 1, D. Lgs. n. 150/2009 che espressamente prevede: *“Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:*

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare 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;

b) 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.

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 21/9/2012, con la quale è stato approvato il Piano delle Performance – Piano obiettivi per il triennio 2012/2014, in fase di prima applicazione della riforma dettata dal D. Lgs. n. 150/2009 ed in seguito alle linee guida dettate dall'ANCI e dalla CIVIT (Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) (Piano necessariamente strutturato sulla base della dimensione organizzativa dell'ente);

RILEVATO che sono stati rispettati gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 dalla lett. b alla lett. g dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009 (salvo P.T.T.I. da approvare entro il 31 gennaio 2014), in materia di pubblicazione dei dati obbligatori essenziali sul sito web del Comune, nell'apposita sezione denominata *“Trasparenza, valutazione e merito”* (da modificare in *“Amministrazione trasparente”*);

VISTI i verbali del nucleo di valutazione n. 1/2013 e n. 2/2013, relativi alla valutazione effettuata del personale dipendente e circa il grado di realizzazione del Piano delle Performance anno 2012, approvato con deliberazione di G.C. n. 43 del 21/9/2012;

VISTA, in particolare, anche la relazione sul sistema di valutazione implementato;

VISTA l'allegata *“Relazione sulla Performance 2012”*, strutturata, per quanto possibile, a quanto stabilito dalla CIVIT con delibera n. 5/2012, dal momento che è stato necessario adattare anche la *“Relazione”* alla dimensione organizzativa dell'ente, predisposta dal Segretario Comunale, Responsabile del personale/componente del nucleo di valutazione;

Acquisito il parere di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal Segretario Comunale Responsabile del personale/componente del nucleo di valutazione;

DELIBERA

1. Di approvare l'allegata "Relazione sulla Performance esercizio finanziario 2012";

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente relazione viene compilata ai sensi dell'art. 10, comma 1, D. Lgs. n. 150/2009, al fine di evidenziare, 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.

Questa Amministrazione, al fine di dare attuazione alle disposizioni dettate dal D. Lgs. n. 150/2009, ha modificato ed integrato il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 24/10/2011. Con la stessa deliberazione si è provveduto all'approvazione del nuovo sistema di valutazione del personale, in linea con le nuove disposizioni legislative e regolamentari, opportunamente ed adeguatamente adattate alla dimensione organizzativa dell'ente.

L'amministrazione ha ritenuto di apportare le modifiche sopra descritte non solo nell'ottica del "mero adempimento" di una nuova disposizione legislativa (anche perché pure prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 150/2009 vi erano disposizioni normative e contrattuali che andavano in questa direzione), ma nell'ottica di una nuova "opportunità"; "opportunità" da intendersi sia sotto il profilo di una più puntuale programmazione e guida per l'intera organizzazione (a partire dall'organo politico), sia sotto il profilo di un nuovo sistema di valutazione, volto ad effettivo

La presente Relazione è volta, quindi, ad evidenziare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse finanziarie ed umane disponibili; tali obiettivi sono stati approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 21/9/2012, con la quale è stato approvato il Piano delle Performance – Piano obiettivi per il triennio 2012/2014, in fase di prima applicazione della riforma dettata dal D. Lgs. n. 150/2009 ed in seguito alle linee guida dettate dall'ANCI e dalla CIVIT (Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) (Piano necessariamente strutturato sulla base della dimensione organizzativa dell'ente).

INDICE

SEZIONE 1. Analisi del Contesto

- 1.1 Il contesto esterno di riferimento
- 1.2 L'amministrazione
- 1.3 I risultati raggiunti
- 1.4 Le criticità e le opportunità

SEZIONE 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

- 2.1 Piano Performance 2012 e relativa valutazione

SEZIONE 3. IL PROCESSO DI REDAZIONE della RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- 3.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
- 3.2 Punti di forza e debolezza del ciclo della performance

SEZIONE 1. ANALISI DEL CONTESTO

1.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Il Comune di Celenza sul Trigno ha una popolazione al 31/12/2012 pari a n. 974 abitanti. La popolazione è caratterizzata da un elevato numero di abitanti ultrasessantacinquenni (pari a n. 277), per una percentuale pari a circa il 28%, e da un limitato, rispetto ad altre realtà di simili dimensioni, depauperamento demografico.

L'azione dell'Amministrazione e le risorse finanziarie disponibili sono state rivolte a tutelare le fasce più deboli della popolazione.

In particolare, si è potenziato il Progetto denominato "MAI PIÙ SOLI" destinato ai più anziani e volto a fornire assistenza preventiva per l'esecuzione di indagini strumentali che consentono di definire il profilo di rischio di ciascun utente autosufficiente, al fine di individuare preventivamente i fattori di rischio.

La stratificazione del rischio è uno dei momenti centrali di ogni strategia di prevenzione. L'esiguità delle risorse rende infatti indispensabile un servizio integrato sociosanitario per concentrare gli interventi in modo da ridurre i costi ed aumentare i benefici.

Il Progetto è finalizzato a favorire la permanenza della persona nel proprio contesto sociale ed a realizzare un monitoraggio attivo dei pazienti "fragili".

L'amministrazione ha anche seguito e patrocinato tutte le iniziative poste in essere dal Centro diurno per anziani, che è sempre più il centro di aggregazione di importanza vitale, in cui la popolazione anziana rappresenta la maggioranza e cresce, in proporzione, più di quella giovane.

Così come è stata avviata già nel corso dell'anno 2012 un'attività dedicata ai bambini in età compresa dai 3 mesi ai 3 anni, in modo da sopperire alla carenza di un micro nido pubblico.

Tale progetto denominato "TUTTI PER UNO UNO PER TUTTI" ha avuto come obiettivo quello di organizzare e predisporre un ambiente finalizzato a promuovere lo sviluppo dei bambini di età compresa tra i 3 e i 36 mesi, offrendo gli spazi, in cui far svolgere le prime esperienze di socializzazione e far arricchire il proprio bagaglio culturale, anche attraverso la disponibilità di giochi insoliti, materiali particolari soprattutto di carattere manipolativo e l'implementazione di laboratori.

I servizi rivolti ai bambini piccoli fino a 3 anni non sono ancora ampiamente diffusi sul territorio nazionale, ma stanno mutando anche la loro stessa funzione, non più meramente di carattere assistenzialistico e di supporto alla famiglia per "custodire" i figli in assenza dei genitori.

Parallelamente all'innalzamento dell'istruzione, si diffonde nei genitori la cultura che i servizi per i bambini piccoli sono delle opportunità che stimolano il processo di crescita e in cui si costruiscono le prime forme di apprendimento.

Ed è stato proprio questo il contesto e gli obiettivi raggiunti dal progetto cofinanziato e voluto da questa amministrazione (in parte con fondi dell'EAS 25).

In questo contesto, l'attività di programmazione ha inevitabilmente risentito dell'intervento normativo circa le Funzioni fondamentali da associare, ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come modificato dall'art. 19 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. Tali norme, come è noto, sono destinate ad avere un notevole impatto sotto il profilo decisionale ed organizzativo. Seppure apprezzabile la ratio della norma (che appare volta soprattutto al raggiungimento di una complicata riduzione della spesa degli enti territoriali di minori dimensione demografiche, a discapito della futura efficienza degli uffici associati e della efficacia del funzionamento degli stessi), da una prima applicazione appaiono evidenti le problematiche e le questioni sollevate in prima battuta dai primi commentatori, dal momento che vengono posti dubbi sull'efficienza del funzionamento dell'Ufficio Associato, soprattutto se riferito a più di due Comuni (spesso nemmeno limitrofi e con caratteristiche organizzative ed esigenze territoriali profondamente diverse).

Tali perplessità sono ancor più acute se il tutto deve essere correlato alla progressiva riduzione della spesa di personale, che, come è noto, in questi Comuni, è già fortemente ridotta, oltre che dalle stringenti norme sulle assunzioni degli ultimi anni, dal progressivo taglio dei trasferimenti erariali, che ha necessariamente determinato un aumento della fiscalità locale, almeno per garantire i servizi minimi.

1.2 L'AMMINISTRAZIONE

Per comprendere quanto appena riferito al punto precedente si riporta la dotazione organica vigente al 31/12/2012, attualmente coperta solo al 75%:

ALLEGATO "A"				
Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi				
DOTAZIONE ORGANICA				
Categoria	Dotazione organica	Posti coperti	Posti vacanti	Figura professionale e note
A	0	0	0	
B	3	2	1	n. 1 operaio specializzato n. 1 operaio/custode cimitero n. 1 operatore polifunzionale (vacante)
C	2	1	1	n. 1 Istruttore di vigilanza (vacante) n. 1 Istruttore amministrativo
D	3	3	0	n. 1 Istruttore direttivo tecnico n. 1 istruttore direttivo amministrativo n. 1 istruttore direttivo contabile (utilizzata per 18/36 ore-art. 14 CCNL 22/1/2004)
Totali	8	6	2	

Dalla dotazione organica si evince chiaramente le progressive necessitate riduzioni operate sul personale per quanto precisato al punto precedente. Nonostante tali tagli e la progressiva riduzione dei trasferimenti erariali, l'ente è riuscito a garantire servizi ai cittadini e tutti i numerosi (ed in costante aumento) adempimenti richiesti a livello centrale e locale.

1.3 I RISULTATI RAGGIUNTI

Da quanto emerso dalle relazioni del Segretario Comunale e dei singoli Responsabili sulle attività svolte nel corso dell'anno 2012 (sulla base di quanto stabilito con il Piano delle Performance-Piano obiettivi 2012), il nucleo di valutazione ha effettuato la conseguente valutazione in relazione al grado di realizzazione del Piano delle Performance-Piano Obiettivi anno 2012. Da tale valutazione si evidenzia un grado di realizzazione complessivo del Piano pari al 93,28%.

Il grado di raggiungimento di realizzazione del Piano delle Performance e del Piano Obiettivi 2012 fa comprendere chiaramente che la programmazione effettuata è stata in linea di massima coerente rispetto alle risorse umane e finanziarie a disposizione.

Gli scostamenti che vi sono stati sono dovuti essenzialmente a evidenti ed oggettive carenze di personale e ad obiettivi particolarmente qualificanti (che hanno comportato particolari approfondimenti, oltre che attivato nuovi procedimenti ed ulteriori adempimenti), fermo restando che gli adempimenti richiesti in base alle normative vigenti sono stati garantiti e non vi sono state segnalazione di disfunzioni o disservizi da parte dei cittadini.

Il Nucleo di Valutazione ha raccomandato l'amministrazione comunale di dettagliare e programmare il "Piano delle Performance" 2013 ovviamente e necessariamente in piena coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, con le risorse umane destinarie del Piano e, soprattutto, con gli obiettivi già assegnati ed i procedimenti in itinere in virtù del "Piano" dell'anno precedente 2012.

Infatti, obiettivi non coerenti con la programmazione finanziaria o con le risorse umane disponibili diventano “controproducenti”, aumenterebbero il rischio di “errore”, sarebbero difficilmente eseguibili e “raggiungibili”.

1.4 LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Le criticità riguardano essenzialmente, come detto, evidenti ed oggettive carenze di personale, dal momento che, nonostante l'esiguità della dotazione organica, si è raggiunto un elevato grado realizzazione degli obiettivi programmati con il Piano delle Performance, tenuto conto anche dell'aumento di nuovi adempimenti imposti dalle numerose modifiche legislative degli ultimi mesi. Le criticità, in particolare, riguardano il Servizio Tecnico, in quanto, in virtù della programmazione posta in essere (particolarmente qualificante, ma nello stesso tempo non del tutto coerente con le risorse umane a disposizione – unico dipendente assegnato), si potrebbe incorrere in “disfunzioni”, con l'inevitabile rischio di aumento delle probabilità di “errore”, a discapito dell'Amministrazione stessa e, soprattutto, dei cittadini. Pertanto, deve essere rivista necessariamente la programmazione, tenendo conto degli obiettivi dell'anno precedente programmati ed in itinere, rispetto a quello futuri. Le opportunità, invece, del Piano riguardano sicuramente una programmazione più mirata e coerente con le reali esigenze e con i bisogni dei cittadini (vedasi la particolare attenzione dedicata alle fasce più deboli della popolazione come descritta al precedente punto 1.1).

SEZIONE 2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 PIANO DELLE PERFORMANCE 2012 E RELATIVA VALUTAZIONE

Di seguito si riporta il grado di raggiungimento del Piano delle Performance 2012 distinto per singole area (per il dettaglio di ogni singolo obiettivo si rinvia al verbale n. 1/2013 del nucleo di valutazione):

AREA AFFARI GENERALI-SEGRETARIO COMUNALE

Il grado di raggiungimento complessivo del Piano delle Performance 2012 è pari al 98,4%, come risulta dal verbale n. 1/2013 del nucleo di valutazione e dalle relazioni prot. n. 4422 del 14/dicembre/2012, prot. n. 4529 del 27/dicembre/2012 e prot. n. 806 del 28/febbraio/2013.

AREA AMMINISTRATIVA

Il grado di raggiungimento complessivo del Piano delle Performance 2012 è pari al 93%, come risulta dal verbale n. 1/2013 del nucleo di valutazione e dalla relazione del Responsabile dell'Area Demografici prot. n. 932 del 8/marzo/2013.

AREA FINANZIARIA

Il grado di raggiungimento complessivo del Piano delle Performance 2012 è pari al 92%, come risulta dal verbale n. 1/2013 del nucleo di valutazione e dalla relazione Responsabile dell'Area Finanziaria/Entrate prot. n. 942 del 8/marzo/2013.

AREA TRIBUTI/COMMERCIO

Il grado di raggiungimento complessivo del Piano delle Performance 2012 è pari al 86%, come risulta dal verbale n. 1/2013 del nucleo di valutazione e dalla relazione del Responsabile dell'Area Tributi/Commercio prot. n. 938 del 8/marzo/2013.

AREA TECNICA

Il grado di raggiungimento complessivo del Piano delle Performance 2012 è pari al 97%, come risulta dal verbale n. 1/2013 del nucleo di valutazione e dalla relazione del Responsabile dell'Area Tecnica prot. n. 934 del 8/marzo/2013.

SEZIONE 3. IL PROCESSO DI REDAZIONE della RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

3.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

L'Amministrazione ha provveduto ad approvare un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale dipendente con deliberazione di G.C. n. 63 del 24/10/2011, sia ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio, che ai fini della progressione economica orizzontale. Tale sistema di valutazione è la base di partenza su cui poggia l'intero sistema del ciclo delle performance.

L'Amministrazione ha poi provveduto ad avviare nel corso dell'anno 2012 il ciclo delle performance mediante l'approvazione del Piano delle Performance-Piano obiettivi 2012/2014, avvenuta con deliberazione di G.C. n. 43 del 21/9/2012.

Il nucleo di valutazione, come da vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, ha provveduto alla valutazione del grado di realizzazione del Piano delle Performance 2012, alla valutazione del personale dipendente sulla base del nuovo sistema di valutazione, nonché alla valutazione dello stesso sistema di valutazione dopo il primo anno di applicazione del Piano delle Performance.

Ovviamente il nuovo sistema di valutazione è stato studiato, improntato ed adattato alla realtà organizzativa.

Si può facilmente notare che il Piano delle Performance, correlato al nuovo sistema di valutazione, rappresenta per l'intera organizzazione, ancor più di prima, il punto di riferimento dell'intera azione amministrativa, soprattutto per quanto riguarda l'arco temporale annuale.

Si tenga conto che con “performance” si deve fare riferimento indistintamente sia alla realizzazione degli obiettivi sia alla prestazione lavorativa nel suo complesso, la quale – com’è noto – si caratterizza non solo per il raggiungimento degli obiettivi, ma anche per i comportamenti organizzativi intrapresi.

Ed è proprio questo il punto centrale dell’intero sistema di valutazione implementato presso questo Comune, ossia la valutazione della prestazione lavorativa del personale nel suo complesso, della quale la valutazione del “Piano delle Performance” rappresenta necessario presupposto.

Il nucleo di valutazione ha concluso che *“non appaiono esservi necessità di correttivi allo stesso, raccomandando l’Amministrazione comunale di dettagliare e programmare il “Piano delle Performance” del corrente anno ovviamente e necessariamente in piena coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, con le risorse umane destinarie del Piano e, soprattutto, con gli obiettivi già assegnati ed i procedimenti in itinere in virtù del “Piano” dell’anno precedente.*

Infatti, obiettivi non coerenti con la programmazione finanziaria o con le risorse umane disponibili diventano “controproducenti”, aumenterebbero il rischio di “errore”, sarebbero difficilmente eseguibili e “raggiungibili”.

Il nucleo di valutazione si riserva per l’anno in corso di effettuare il monitoraggio in corso di esercizio, con eventuale indicazione ed attivazione di interventi correttivi da apportare.”

La presente relazione è stata predisposta dal Segretario Comunale, Responsabile del personale/componente del nucleo di valutazione.

3.2 PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il “punto di forza” del ciclo delle performance è dettato, in primo luogo, dal fatto che il Piano delle Performance rappresenta il punto di riferimento dell’intera azione amministrativa, soprattutto per quanto riguarda l’arco temporale annuale. E questo in riferimento sia all’organo politico, incaricato della programmazione, che al personale dipendente, che quella programmazione deve attuare e portare a termine.

Una “buona e coerente programmazione”, unita ad un mirato ed adeguato sistema di valutazione del personale, non potrà non apportare benefici per l’intera organizzazione, sia in termini di produttività che in termini di “benessere organizzativo”.

Sulla base di quanto stabilito con il Piano delle Performance-Piano obiettivi 2012, il nucleo di valutazione ha effettuato la conseguente valutazione in relazione al grado di realizzazione del Piano delle Performance-Piano Obiettivi anno 2012. Da tale valutazione si evidenzia un grado di realizzazione complessivo del Piano pari al 93,28%.

Il grado di raggiungimento di realizzazione del Piano delle Performance e del Piano Obiettivi 2012 fa comprendere chiaramente che la programmazione effettuata è stata in linea di massima coerente rispetto alle risorse umane e finanziarie a disposizione (salvo le raccomandazioni per il Servizio Tecnico). Gli scostamenti che vi sono stati sono dovuti essenzialmente a evidenti ed oggettive carenze di personale, fermo restando che gli adempimenti richiesti in base alle normative vigenti sono stati garantiti e non vi sono state segnalazioni di disfunzioni o disservizi da parte dei cittadini.

Per quanto riguarda i “punti di debolezza” quello principale per l’anno 2012 è relativo al ritardo con il quale è stato approvato il Piano delle Performance-Piano obiettivi 2012/2014, avvenuto con deliberazione di G.C. n. 43 del 21/9/2012, e, quindi, ad anno abbondantemente inoltrato (soprattutto per i dubbi che sussistevano circa l’applicazione dell’IMU e dell’esatto importo dei tagli ai trasferimenti erariali, che hanno comportato l’approvazione del bilancio di previsione 2012 solo nel mese di giugno).

Per l’anno 2012 non vi sono stati problemi di una programmazione non coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio, con le risorse umane destinarie del Piano (salvo criticità per il Servizio Tecnico) e, soprattutto, con gli obiettivi già assegnati ed i procedimenti in itinere in virtù del “Piano” dell’anno precedente.

Come sopra segnalato, però, delle criticità, in particolare, si segnalano per il Servizio Tecnico, in quanto, in virtù della programmazione posta in essere (particolarmente qualificante, ma nello stesso tempo non del tutto coerente con le risorse umane a disposizione – unico dipendente assegnato), si potrebbe incorrere in “disfunzioni”, con l’inevitabile rischio di aumento delle probabilità di “errore”, a discapito dell’Amministrazione stessa e, soprattutto, dei cittadini. Pertanto, si raccomanda l’eventuale rivisitazione della programmazione, di concerto con il Responsabile interessato, tenendo conto degli obiettivi dell’anno precedente programmati ed in itinere, rispetto a quello futuri.

Letto, approvato e sottoscritto:
IL PRESIDENTE
F.to Dott. Andrea VENOSINI

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Aldo D'AMBROSIO

Il sottoscritto messo comunale certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata, mediante affissione all'albo pretorio on line attivato presso il sito istituzionale di questo Comune, dal 09.09.2013, prot. n. 3212, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Per Il Responsabile Pubblicazioni

F.to Dott. Aldo D'AMBROSIO

- Trasmessa in elenco ai capigruppo (prot. n. 0 del 09.09.2013.)
 Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n.)
Addì, **09.09.2013**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Aldo D'AMBROSIO

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.
Addì 09.09.2013



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Aldo D'AMBROSIO

Il sottoscritto Segretario certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata, mediante affissione all'albo pretorio on line attivato presso il sito istituzionale di questo Comune, per cui la stessa è divenuta **ESECUTIVA**, ai sensi del 3° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, in quanto decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, il 19.09.2013.

Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4 D. Lgs. n. 267/2000) SI/NO. N
Data, 19.09.2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Aldo D'AMBROSIO
