



COMUNE DI CEFALÙ

PROVINCIA DI PALERMO

Esecuzione immediata



P.I.: 00110740826 Internet: <http://www.comune.cefalu.pa.it> C.so Ruggero 139/B – 90015

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 129 DEL 16-09-2020

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2016

L'anno **duemilaventi** il giorno **sedici** del mese di **settembre** alle ore **13:00** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

LAPUNZINA ROSARIO	Sindaco	P
Terrasi Vincenzo	Vice Sindaco	A
CULOTTA TANIA	Assessore	P
Mancinelli Salvatrice	ASSESSORE	P
Garbo Vincenzo	ASSESSORE	P
LAZZARA SIMONE	ASSESSORE	P

Risultano presenti n. **5** e assenti n. **1**.

Con la partecipazione del SEGRETARIO GENERALE **DOTT.SSA SERGI MARIA ROSARIA**

Il Sindaco **LAPUNZINA ROSARIO** constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.



PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE

N.143 DEL 14-09-2020

Ufficio: Segr.Direttore G

Assessorato:

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2016

Premesso che :

- L'art.4 del D. Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi,
2. Collegamento tra obiettivi e risorse,
3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
4. Utilizzo dei sistemi premianti

- La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno in esame, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.
- La presente Relazione, predisposta ai sensi di legge, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2016 i risultati, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.
- Il documento viene proposto dal Nucleo di Valutazione sulla scorta delle relazioni dei singoli incaricati di posizione organizzativa, osservando le linee guida emanate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T.)
- La relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo, per poi essere validata dallo stesso Nucleo di valutazione e pubblicata sul Sito Istituzionale dell'Ente.
- La Rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo deve essere trasmessa agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, attraverso lo strumento costituito dalla presente relazione.

Considerato che:

- La Giunta ha assegnato ai settori in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento, tra gli altri, il bilancio di previsione e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Ritenuto di dover esercitare la funzione di comunicazione della presente relazione verso l'esterno, come affermato dalle previsioni del D. Lgs. n.150/2009 che prevedono a tal uopo la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Dato che il suddetto decreto disciplina, tra l'altro, che la materia relativa alla "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" nei confronti delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è finalizzata ad assicurare elevati standards qualitativi ed economici dei servizi, tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Visto il Piano della performance – anno 2016, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 166 del 21 settembre 2016, con cui sono stati attribuiti ai Responsabili dei servizi gli obiettivi e le corrispondenti risorse.

Visti la legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e il Decreto Legislativo 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 190, concernente "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Considerato che il Piano delle Performance è conforme al Piano Triennale della Prevenzione della corruzione (P.T.P.C.), in modo da creare un collegamento tra corruzione, trasparenza, e performance nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale" (art. 2 del P.T.P.C.), di conseguenza la puntuale e corretta applicazione del Piano è stato oggetto di valutazione da parte del Nucleo, sia ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato dei Responsabili di posizione organizzativa e del Segretario comunale, sia per evidenziare la performance conseguita dall'Ente nel suo complesso.

Vista la Relazione sulla Performance – Esercizio 2016, che viene allegata alla presente per la sua approvazione da parte della Giunta Comunale, proposta dal Nucleo di Valutazione sulla scorta delle relazioni dei responsabili delle varie posizioni organizzative dell'ente;

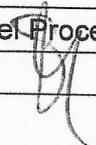
Visto il TUOEL;

Visto il vigente regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 272 del 12.12.2018;

PROPONE

Alla Giunta Comunale

1. Approvare la Relazione sulla Performance – Esercizio 2016, allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
2. Trasmettere la Relazione, dopo la validazione del Nucleo di valutazione, al Consiglio Comunale, al Collegio dei Revisori dei Conti, ai Responsabili di settore;
3. Incaricare il CED dell'Ente di pubblicare la Relazione con la relativa deliberazione di approvazione sul Sito WEB del Comune, Sez. "Amministrazione Trasparente", 2° Liv- Performance ed inoltre al 2° Liv. Altri contenuti- Anticorruzione.
4. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/91, per accelerare la definizione della procedura di valutazione della performance.

Il Responsabile del Procedimento


Parere del Responsabile del Servizio in ordine alla Regolarità Tecnica

Ai sensi dell'art.12 della L.R. 23/12/2000, n.30, esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarità Tecnica della Proposta di Deliberazione concernente l'oggetto.

Cefalù, li 14-09-2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DOTT.SSA SERGI-MARIA ROSARIA



LA GIUNTA

Vista la superiore proposta di deliberazione;
Visto il parere di cui all'art. 12 della L.R. 23\12\2000 n.30;
Con voto unanimi favorevoli espressi palesemente nella forma di legge:

DELIBERA

Approvare e far propria la superiore proposta di deliberazione.
Dichiarare il presente atto, con voti unanimi favorevoli espressi palesemente con la modalità di legge, immediatamente esecutivo.



RELAZIONE FINALE SULLE PERFORMANCE ANNO 2016

Premessa

La presente relazione, predisposta ai sensi delle disposizioni di cui al D. Lgs. N. 150/2009 e dell'art. 4.5 del Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale approvato con delibera di G.C. n. 254 del 12/12/2013 intende evidenziare, a consuntivo e con riferimento all'anno 2018, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione di eventuali scostamenti.

La relazione sulla performance è lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e agli altri portatori di interessi (stakeholder) i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Piano della performance (PEG 2016) è stato approvato dalla Giunta Comunale con Delibera n. 166 del 21-09-2016 e ha definito ed individuato gli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento alla programmazione dell'Ente.

Il Piano della Performance è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente sotto la voce "Trasparenza, valutazione e merito".

Tale sezione è in linea con le disposizioni normative in vigore ed al fine di una maggiore trasparenza nei rapporti, fra ente e cittadini, sono inseriti, oltre che del Piano della performance, dati relativi al personale, incarichi e consulenze esterne, dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti e dati sulla gestione economica e finanziaria dei servizi pubblici.

Il Nucleo di valutazione è definito dai vigenti regolamenti comunali, in forma monocratica ed è composto da un soggetto esterno Professionista; la nomina è avvenuta con determinazione del Sindaco n. 25 in data 15/11/2018.

Le percentuali risultanti dall'esame degli obiettivi sono così indicati:

Arch. Simone Di Trapani	
Settore Manutenzione, Edilizia Privata	punteggio: 65,05/100
D.ssa Vacca Giuseppa	
Settore Tributi	punteggio: 93,15/100
D.ssa Giuseppina Costantino	
Settore Gab Sindaco, AA.GG.	Punteggio: 96/100
Greco Lucia	
Settore Demografico e Scolastico	punteggio: 83,32/100
D.ssa Maria Rosaria Sergi	
Segretario Generale	punteggio: 100/100
Rag. Catanese Salvatore	Non valutabile in quanto in aspettativa dal 1/9/2016

Settore Finanziario	Non si valuta perchè il posto era vacante in organico.
D.ssa Fertitta Maria	
Settore Politiche Sociali	In Pensione da settembre 2016
D.ssa Cefalù Antonia 50%	punteggio 80,50/100
D.ssa Di Figlia Angela	
Settore personale	In pensione da luglio 2016
D.ssa di Fatta Concetta	
Settore Patrimonio, Ambiente e attività produttive	punteggio 77,66/100

Si evidenzia in linea generale quanto segue:

Relativamente ad alcuni casi ove il punteggio assegnato è inferiore al massimo, è collegato alla valutazione dei dipendenti dei rispettivi settori, e questo OIV, nonostante l'invito a rivedere le valutazioni a pioggia di questi ultimi, lo stesso, non è stato accolto.

La differenza tra una posizione e l'altra è spesso dovuta ad un diverso raggiungimento degli obiettivi.

Risultati raggiunti e degli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni e assegnazioni della valutazione del personale apicale.

Dall'analisi delle informazioni raccolte, dalle relazioni dei Responsabili di servizio e dai Verbali del Nucleo a cui si rinvia, si evince che la maggior parte degli obiettivi assegnati sono stati rappresentati ed in linea con quanto programmato, tenuto conto anche di molti pensionamenti e vacanze di organico.

Sostanzialmente non sono state rilevate particolari difficoltà rispetto agli obiettivi assegnati, essendo gli stessi stati raggiunti quasi nella loro interezza, fatta eccezione per alcuni servizi. In particolare vediamo quei settori che hanno avuto delle defajance:

– Settore Manutenzione ed Edilizia Privata occorre potenziare l'organico con competenza specifica, e censire tutte le unità immobiliari senza titolo esistenti sul territorio, seguendo altresì con uno scadenziario tutte le procedure giudiziarie in corso di validità.

Gli obiettivi puntano molto sull'informatizzazione e sulla conclusione di attività pregresse inerenti il recupero delle entrate e il risanamento di quella parte di territorio violato da fenomeni di abusivismo edilizio.

Il Settore Edilizia, a causa delle risorse umane ridotte, ma anche a causa del poco utilizzo dei strumenti informatici che non ha giovato allo smaltimento del lavoro arretrato, è piuttosto indietro con il lavoro e non ha attivato il SUE (lo scostamento per il Settore è pari a circa il 30%).

Il Settore Tributi è ben dotato come risorse umane e come strumenti informatici, ma avrebbe bisogno di gestire i servizi con maggiori strumenti forniti anche dall'esterno, per accelerare le procedure che hanno garantito poco più dell'ordinario. Lo scostamento rispetto agli indicatori è pari a circa il 10%).

Per quanto riguarda il Settore Finanziario l'attività è stata tutta indirizzata alla dichiarazione di dissesto e agli atti propedeutici e consequenziali nonché alla formazione del Bilancio Riequilibrato, non si è verificato alcuno scostamento, anzi gli obiettivi sono stati ampiamente raggiunti.

Sono stati ampiamente raggiunti anche gli obiettivi assegnati al settore Personale, al Settore Programmazione e Gabinetto del Sindaco e al Segretario Generale, al Settore Contenzioso -AA.GG.

Il settore LL.PP. nel 2016 non ha raggiunto pienamente gli obiettivi soprattutto per carenza di personale e perché, come relazionato dal responsabile, le procedure hanno subito più arresti dall'esterno (lo scostamento è comunque inferiore al 20%).

I Settori Servizi Sociali, Manutenzione e Protezione Civile, Demografici hanno riportato leggeri scostamenti inferiori al 15%.

Nelle valutazioni del Settore Servizi Demografici si evidenzia un grado non buono di soddisfazione dell'utenza.

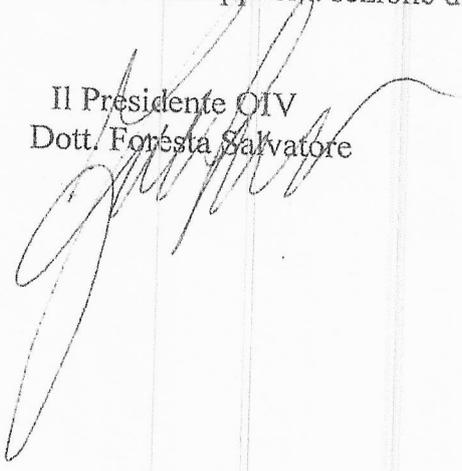
La gestione della valutazione della performance individuale dei dipendenti assegnati ad ogni settore è di competenza dei titolari di posizione organizzativa (o del Segretario Comunale, nei casi abbia avuto assegnato dal Sindaco la responsabilità di servizio) i quali hanno provveduto, nel rispetto delle norme regolamentari in vigore, alla compilazione delle rispettive schede di valutazione.

Ai dipendenti di ciascun settore in particolare sono stati assegnati, attraverso apposite schede, obiettivi in parte collegati a quelli assegnati ai responsabili di P.O. e in parte connessi alla specifica attività di ciascuno, nell'intento di proseguire nel processo di conseguire anche nell'attività ordinaria maggiore efficacia ed efficienza. Dall'analisi delle schede di valutazione dei singoli dipendenti si rileva che anche gli obiettivi a loro assegnati sono stati sostanzialmente raggiunti, fatto salve le considerazioni anzidette.

La presente relazione dopo l'approvazione della Giunta Comunale sarà validata dal Nucleo di Valutazione e conseguentemente pubblicata nell'apposita sezione di amministrazione Trasparente.

Palermo li 14/09/2020

Il Presidente OIV
Dott. Foresta Salvatore



Il primo capitolo del libro è dedicato alla storia della
sociologia in Italia, dal 1900 al 1945, con un'analisi
critica delle varie scuole di pensiero e dei loro
riferimenti teorici.

Il secondo capitolo tratta della sociologia
contemporanea, con un'analisi delle diverse
scuole di pensiero e dei loro riferimenti
teorici, con un'attenzione particolare alla
sociologia italiana.

Il terzo capitolo è dedicato alla sociologia
della cultura, con un'analisi delle diverse
scuole di pensiero e dei loro riferimenti
teorici, con un'attenzione particolare alla
sociologia italiana.

Il quarto capitolo tratta della sociologia
della religione, con un'analisi delle diverse
scuole di pensiero e dei loro riferimenti
teorici, con un'attenzione particolare alla
sociologia italiana.

Il quinto capitolo è dedicato alla sociologia
della famiglia, con un'analisi delle diverse
scuole di pensiero e dei loro riferimenti
teorici, con un'attenzione particolare alla
sociologia italiana.

Autore: [Nome]
Editore: [Editore]

L'atto approvato e firmato

IL SINDACO

[Handwritten signature]



L'assessore Alessandro
[Handwritten signature]

Il segretario generale
[Handwritten signature]

è fissato all'Albo Pretorio del Comune

Dalla

Il Sindaco

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto segretario del Comune di Albino, in esecuzione dell'art. 46 del D.L. n. 287 del 30.12.1991, ha provveduto a pubblicare all'Albo Pretorio del Comune di Albino, in data 12/01/2001, l'atto di cui in oggetto, che è stato depositato in data 12/01/2001 presso l'Ufficio di cui in oggetto, e che è stato depositato in data 12/01/2001 presso l'Ufficio di cui in oggetto.

Il segretario generale

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto segretario del Comune di Albino, in esecuzione dell'art. 46 del D.L. n. 287 del 30.12.1991, ha provveduto a pubblicare all'Albo Pretorio del Comune di Albino, in data 12/01/2001, l'atto di cui in oggetto, che è stato depositato in data 12/01/2001 presso l'Ufficio di cui in oggetto, e che è stato depositato in data 12/01/2001 presso l'Ufficio di cui in oggetto.

ATTESA

Il sottoscritto segretario del Comune di Albino, in esecuzione dell'art. 46 del D.L. n. 287 del 30.12.1991, ha provveduto a pubblicare all'Albo Pretorio del Comune di Albino, in data 12/01/2001, l'atto di cui in oggetto, che è stato depositato in data 12/01/2001 presso l'Ufficio di cui in oggetto, e che è stato depositato in data 12/01/2001 presso l'Ufficio di cui in oggetto.

Il segretario generale

Dalla

Letto approvato e sottoscritto



IL SINDACO

Roseto degli Schiavoni

L'assessore Anziano

T. De Luca

Il Segretario Generale

[Signature]

Affissa all'Albo Pretorio del Comune il _____.

Defissa il _____.

Il Messo Comunale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario del Comune.

Su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio
certifica

che copia della presente Deliberazione ai sensi dell'art.11 della L.R.3.12.1991, n°44, è stata
pubblicata mediante affissione allo Albo Pretorio per gg.15 consecutivi decorrenti dal
_____ giorno festivo successivo alla sua data e che VON venne prodotta a questo
Ufficio opposizione o reclamo.-

Dalla Residenza Municipale, _____.

Il Segretario Generale

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, vista la L.R. del 03/12/1991. n° 44

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ in quanto
 è stata dichiarata immediatamente esecutiva
 sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione

Dalla Residenza Municipale, _____.

Il Segretario Generale



RELAZIONE FINALE SULLE PERFORMANCE ANNO 2016

Premessa

La presente relazione, predisposta ai sensi delle disposizioni di cui al D. Lgs. N. 150/2009 e dell'art. 4.5 del Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale approvato con delibera di G.C. n. 254 del 12/12/2013 intende evidenziare, a consuntivo e con riferimento all'anno 2018, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione di eventuali scostamenti.

La relazione sulla performance è lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e agli altri portatori di interessi (stakeholder) i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Piano della performance (PEG 2016) è stato approvato dalla Giunta Comunale con Delibera n. 166 del 21-08-2016 e ha definito ed individuato gli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento alla programmazione dell'Ente.

Il Piano della Performance è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente sotto la voce "Trasparenza, valutazione e merito".

Tale sezione è in linea con le disposizioni normative in vigore ed al fine di una maggiore trasparenza nei rapporti, fra ente e cittadini, sono inseriti, oltre che del Piano della performance, dati relativi al personale, incarichi e consulenze esterne, dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti e dati sulla gestione economica e finanziaria dei servizi pubblici.

Il Nucleo di valutazione è definito dai vigenti regolamenti comunali, in forma monocratica ed è composto da un soggetto esterno Professionista; la nomina è avvenuta con determinazione del Sindaco n. 25 in data 15/11/2018.

Le percentuali risultanti dall'esame degli obiettivi sono così indicati:

Arch. Simone Di Trapani	
Settore Manutenzione, Edilizia Privata	punteggio: 65,05/100
D.ssa Vacca Giuseppa	
Settore Tributi	punteggio: 93,15/100
D.ssa Giuseppina Costantino	
Settore Gab Sindaco, AA.GG.	Punteggio: 96/100
Greco Lucia	
Settore Demografico e Scolastico	punteggio: 83,32/100
D.ssa Maria Rosaria Sergi	
Segretario Generale	punteggio: 100/100
Rag. Catanese Salvatore	Non valutabile in quanto in aspettativa dal 1/9/2016

Settore Finanziario	Non si valuta perchè il posto era vacante in organico.
D.ssa Fertitta Maria	
Settore Politiche Sociali	In Pensione da settembre 2016
D.ssa Cefalù Antonia 50%	punteggio 80,50/100
D.ssa Di Figlia Angela	
Settore personale	In pensione da luglio 2016
D.ssa di Fatta Concetta	
Settore Patrimonio, Ambiente e attività produttive	punteggio 77,66/100

Si evidenzia in linea generale quanto segue:

Relativamente ad alcuni casi ove il punteggio assegnato è inferiore al massimo, è collegato alla valutazione dei dipendenti dei rispettivi settori, e questo OIV, nonostante l'invito a rivedere le valutazioni a pioggia di questi ultimi, lo stesso, non è stato accolto.

La differenza tra una posizione e l'altra è spesso dovuta ad un diverso raggiungimento degli obiettivi.

Risultati raggiunti e degli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni e assegnazioni della valutazione del personale apicale.

Dall'analisi delle informazioni raccolte, dalle relazioni dei Responsabili di servizio e dai Verbali del Nucleo a cui si rinvia, si evince che la maggior parte degli obiettivi assegnati sono stati rappresentati ed in linea con quanto programmato, tenuto conto anche di molti pensionamenti e vacanze di organico.

Sostanzialmente non sono state rilevate particolari difficoltà rispetto agli obiettivi assegnati, essendo gli stessi stati raggiunti quasi nella loro interezza, fatta eccezione per alcuni servizi. In particolare vediamo quei settori che hanno avuto delle defajance:

– Settore Manutenzione ed Edilizia Privata occorre potenziare l'organico con competenza specifica, e censire tutte le unità immobiliari senza titolo esistenti sul territorio, seguendo altresì con uno scadenziario tutte le procedure giudiziarie in corso di validità.

Gli obiettivi puntano molto sull'informatizzazione e sulla conclusione di attività pregresse inerenti il recupero delle entrate e il risanamento di quella parte di territorio violato da fenomeni di abusivismo edilizio.

Il Settore Edilizia, a causa delle risorse umane ridotte, ma anche a causa del poco utilizzo dei strumenti informatici che non ha giovato allo smaltimento del lavoro arretrato, è piuttosto indietro con il lavoro e non ha attivato il SUE (lo scostamento per il Settore è pari a circa il 30%).

Il Settore Tributi è ben dotato come risorse umane e come strumenti informatici, ma avrebbe bisogno di gestire i servizi con maggiori strumenti forniti anche dall'esterno, per accelerare le procedure che hanno garantito poco più dell'ordinario. Lo scostamento rispetto agli indicatori è pari a circa il 10%).

Per quanto riguarda il Settore Finanziario l'attività è stata tutta indirizzata alla dichiarazione di dissesto e agli atti propedeutici e consequenziali nonché alla formazione del Bilancio Riequilibrato, non si è verificato alcuno scostamento, anzi gli obiettivi sono stati ampiamente raggiunti.

Sono stati ampiamente raggiunti anche gli obiettivi assegnati al settore Personale, al Settore Programmazione e Gabinetto del Sindaco e al Segretario Generale, al Settore Contenzioso -AA.GG.

Il settore LL.PP. nel 2016 non ha raggiunto pienamente gli obiettivi soprattutto per carenza di personale e perché, come relazionato dal responsabile, le procedure hanno subito più arresti dall'esterno (lo scostamento è comunque inferiore al 20%).

I Settori Servizi Sociali, Manutenzione e Protezione Civile, Demografici hanno riportato leggeri scostamenti inferiori al 15%.

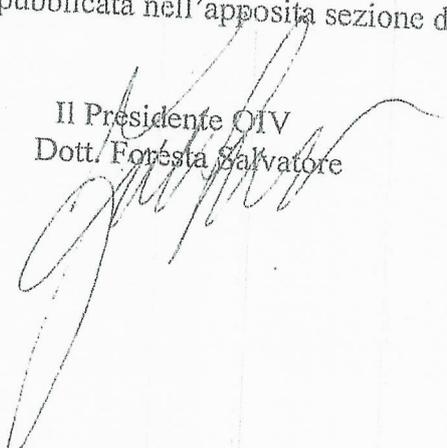
Nelle valutazioni del Settore Servizi Demografici si evidenzia un grado non buono di soddisfazione dell'utenza.

La gestione della valutazione della performance individuale dei dipendenti assegnati ad ogni settore è di competenza dei titolari di posizione organizzativa (o del Segretario Comunale, nei casi abbia avuto assegnato dal Sindaco la responsabilità di servizio) i quali hanno provveduto, nel rispetto delle norme regolamentari in vigore, alla compilazione delle rispettive schede di valutazione.

Ai dipendenti di ciascun settore in particolare sono stati assegnati, attraverso apposite schede, obiettivi in parte collegati a quelli assegnati ai responsabili di P.O. e in parte connessi alla specifica attività di ciascuno, nell'intento di proseguire nel processo di conseguire anche nell'attività ordinaria maggiore efficacia ed efficienza. Dall'analisi delle schede di valutazione dei singoli dipendenti si rileva che anche gli obiettivi a loro assegnati sono stati sostanzialmente raggiunti, fatto salve le considerazioni anzidette.

La presente relazione dopo l'approvazione della Giunta Comunale sarà validata dal Nucleo di Valutazione e conseguentemente pubblicata nell'apposita sezione di amministrazione Trasparente.
Palermo li 14/09/2020

Il Presidente OIV
Dott. Foresta Salvatore



È una mia impressione che, nel mondo, anche gli edifici religiosi, in quanto a decorazione, si stiano avvicinando al tipo di decorazione che si trova nei palazzi di lusso e nei palazzi di potere. A. G. G.

Il punto è che, nel 2014 non ha raggiunto il suo obiettivo di crescita per il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto. Invece, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013.

Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013.

Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013.

Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013.

Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013. Il punto è che, nel 2014, il numero di persone che hanno comprato il suo prodotto è aumentato del 10% rispetto al 2013.

Documento di validazione della Relazione sulla performance

A. L'organismo di Indipendente di valutazione del Comune di Cefalù, ai sensi dell'art 14, comma 4, lett. C) del D.Lgs n. 150/2009 e successive delibere n.4/2012, n.5/2012. ha preso in esame la Relazione sulla Performance approvata dall'Amministrazione in data 16-08-2020 n. 128 prot. ed inviata al Nucleo di valutazione in data 17/09/2020.

B. Il nucleo di valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli emersi da:

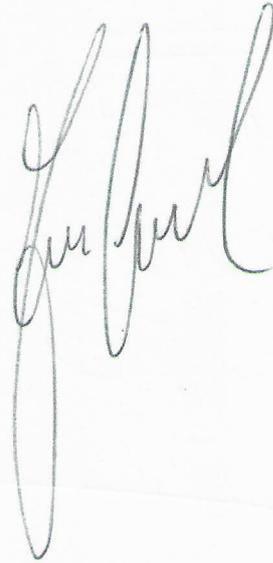
Monitoraggio della CIVIT sul Piano della performance e sul programma triennale per la trasparenza e l'integrità;

La relazione del nucleo di valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

C La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate dal nucleo di valutazione.

Tutto ciò premesso il nucleo di valutazione valida la relazione sull performance.

Palermo li 17/09/2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. P. P.', is written on the right side of the page. The signature is fluid and cursive, with a large loop at the bottom.

Il presente documento attesta la conformità della prestazione alla performance...

Al fine di verificare il raggiungimento di quanto indicato nel presente documento, si è proceduto a una serie di verifiche...

Le verifiche sono state effettuate in base ai criteri di valutazione...

Il risultato delle verifiche è stato positivo, dimostrando che la prestazione è conforme...

Il presente documento è valido per un periodo di 12 mesi dalla data di emissione...

Per informazioni e richieste, si prega di contattare il servizio clienti...

