



COMUNE DI CASSARO

Libero Consorzio di Siracusa

Cod. Fisc.: 80001370891
Part. IVA : 00288640899

Tel. 0931.877602-608-609
Fax. 0931.877609-613
C. A. P. 96010

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. <i>51</i>	APPROVAZIONE PIANO PERFORMANCE 2019 - 2021 DEL COMUNE DI CASSARO.
<i>03/05/2019</i>	

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **TRE** del mese di **Maggio** con inizio alle ore **17:30** nella casa comunale, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la giunta comunale con l'intervento dei signori:

Nominativo amministratore	Carica	PRESENTE	ASSENTE
Garro Mirella	Sindaco	X	
Lanteri Fabio	Vice-Sindaco	X	
Cassone Sebastiano	Assessore	X	
Salamone Angelo	Assessore	X	

Assume la Presidenza, il Sindaco **Avv. Garro Mirella**

Assiste il Segretario comunale **Dott. Luca Rosso**

Il **Presidente** constatato il numero legale dichiara aperta la seduta:

LA GIUNTA

PREMESSO che, ai sensi dell'art. 1 comma 1, lettera i, della L.R. 11/12/1991, n°48 e della L.R. 30/2000 sulla proposta di deliberazione i sottoscritti funzionari comunali hanno espresso parere come segue:

Parere del Responsabile del Servizio in merito alla regolarità tecnica: Si esprime parere FAVOREVOLE
Cassaro, *03/05/2019*

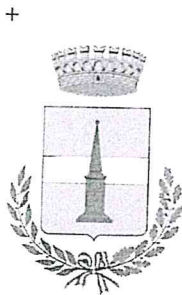
Il Segretario Comunale
Dott. Luca Rosso

Parere del Responsabile di Ragioneria in merito alla regolarità contabile: Si esprime parere FAVOREVOLE
Cassaro, *03/05/2019*

Il Responsabile del Settore
Economico-Finanziario

Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria ai sensi dell'art.1 L.R. 48/91
Cassaro,

Il Responsabile del Settore
Economico-Finanziario



COMUNE DI CASSARO

Libero Consorzio comunale di Siracusa

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Piano Performance 2019-2021 del Comune di Cassaro.

Proponente: SINDACO e/o ASSESSORE

.....

Il Redigente: IL FUNZIONARIO

Richiamata la normativa vigente, ed in particolare:

- D. Lgs. 150/2009;
- D. Lgs. 141/2011;
- D. Lgs. 165/2001;
- D. Lgs. 267/2000;

Considerato che la Riforma Brunetta collega il principio del merito al principio della misurazione, quindi della valutazione. Il sistema della misurazione della performance organizzativa ed individuale si fonda proprio sul binomio misurazione/valutazione: la prima azione rappresenta il presupposto per poter verificare i risultati della struttura e dei soggetti che operano all'interno. La performance individuale è considerata come parte di quella organizzativa: in quanto la prima misura i contributi dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dall'amministrazione; la seconda misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini.

Vista la Delibera della Commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche sul Piano delle performance del 28 ottobre 2010 n. 112 CIVIT;

Dato atto che il Piano della performance è un documento programmatico nel quale devono essere esplicitati in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi, gli indicatori e il target sui quali deve basarsi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance;

Dato atto che il Piano delle performance si sviluppa in un arco temporale di tre

anni, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento.

Posto che occorre nello specifico che l'integrazione fra la pianificazione della performance e il processo di programmazione economica – finanziaria e di bilancio siano garantiti ad almeno quattro livelli:

- a) Coerenza dei contenuti;
- b) Coerenza del calendario;
- c) Coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte;
- d) Integrazione degli strumenti di reportistica e dei sistemi informativi a supporto dei processi.

Considerato che il Comune di Cassaro ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario con la Deliberazione C.C. n. 47 del 29.12.2017;

Dato atto che in data 01/02/2019 è stata notificata l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2017/2021;

Dato atto che in data 26/02/2019 è stato approvato il bilancio previsionale 2017/2019 a seguito dell'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2017/2021; il Comune di Cassaro non può impegnare per ciascun intervento somme complessivamente superiori a quelle definitivamente previste nell'ultimo bilancio approvato con riferimento all'esercizio in corso, comunque nei limiti delle entrate accertate. I relativi pagamenti in conto competenza non possono mensilmente superare un dodicesimo delle rispettive somme impegnabili, con esclusione delle spese non suscettibili di pagamento frazionato in dodicesimi. L'ente applica principi di buona amministrazione, al fine di non aggravare la posizione debitoria e mantenere la coerenza con l'ipotesi di bilancio riequilibrato predisposta dallo stesso.

Richiamati gli artt. 8, 9 e 10 del D. Lgs 150 del 27 ottobre 2009 (Decreto Brunetta).

Ritenuto opportuno adottare, nonostante lo stato di dissesto dell'Ente, un piano della performance 2019-2021, anche al fine di promuovere una maggiore efficacia ed efficienza amministrativa;

Considerato che il fondo risorse decentrate parte variabile è stato azzerato in quanto il Comune ha dichiarato lo stato di dissesto; la parte stabile ammonta a poche migliaia di euro, in quanto quasi totalmente assorbita dalle progressioni economiche orizzontali espletate negli anni precedenti;

Tanto premesso e considerato

PROPONE

1. Di approvare il Piano della performance del Comune di Cassaro per gli anni 2019-2021 ai sensi dell'art. 10 del D. lgs. 150/2009 che si allega alla presente proposta per farne parte integrante e sostanziale.
2. Di approvare, per quanto motivato in premessa, la metodologia di valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti non dirigenti così come dettagliata nel Piano e con le relative schede di valutazione, allegate alla presente per farne parte integrante e sostanziale.
3. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

PIANO PERFORMANCE COMUNE DI CASSARO 2019/2021

PIANO OBIETTIVI ANNO 2019

Lo schema organizzativo definisce le caratteristiche della struttura organizzativa in relazione agli indirizzi, obiettivi e programmi dell'Amministrazione; individua i centri di responsabilità organizzativa e descrive sinteticamente le macrofunzioni delle strutture organizzative. La massima flessibilità, adottabilità e modularità dell'architettura organizzativa costituiscono la garanzia del costante adeguamento dell'azione amministrativa agli obiettivi definiti e alle loro variazioni.

Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui all'art.6 del D. Lgs. 165/01 e all'art. 91 del D. Lgs 267/2000 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Cassaro si compone di 3 Settori:

- Settore Affari Generali;
- Settore Tecnico;
- Settore Finanziario;

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO :

PUNTI DI FORZA: la realtà è di piccole dimensioni (circa 700 abitanti), gli amministratori sono molto presenti nella Casa comunale, il Comune è il punto di riferimento al quale la cittadinanza si rivolge per problematiche di vario tipo.

PUNTI DI DEBOLEZZA: le limitate risorse finanziarie non sempre sono sufficienti per soddisfare la vastità delle funzioni assegnate e dare risposte puntuali a tutti gli adempimenti. Peraltro, la costante riduzione dei trasferimenti erariali obbliga l'Ente alla riduzione delle spese necessarie per lo svolgimento delle funzioni proprie e conferite al Comune. Inoltre il Comune di Cassaro ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario con deliberazione di Consiglio Comunale n.47 del 29/12/2017.

OBIETTIVI STRATEGICI GENERALI TRIENNALI

Stanti i punti di debolezza citati, si può sostenere che uno degli obiettivi che si intende perseguire è quello del mantenimento dei servizi al cittadino, con le sempre minori risorse a disposizione, e, allo stesso tempo, quello di modificare e migliorare l'Organizzazione dell'Ente attraverso un migliore utilizzo delle risorse umane e finanziarie, una rideterminazione del carico di lavoro di ciascuno e una migliore distribuzione delle responsabilità. Occorre, altresì, vigilare e controllare che il buon funzionamento dell'Ente non sia pregiudicato dallo stato di dissesto finanziario

DEFINIZIONI E CONCETTI BASE:

Performance

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione), attraverso la propria azione,

apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e si presta ad essere misurata e gestita. La performance si rappresenta attraverso il sistema degli obiettivi e degli indicatori di risultato.

Performance organizzativa

Esprime il risultato che un'intera organizzazione, ovvero una sua componente, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini. Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa concernono:

- 1) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- 2) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- 3) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- 4) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- 5) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- 6) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- 7) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- 8) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Performance individuale

Esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Per le posizioni organizzative gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale sono collegati (art.9 D.Lgs. 150/2009):

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale non in posizione organizzativa sono effettuate dalle Posizione organizzative e collegate:

- al rispetto degli ordini di servizio (orali o scritti) impartiti dai Capi Settore;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

PDO

Piano dettagliato degli obiettivi omogeneo e coerente con le risorse finanziarie assegnate alle unità organizzative.

Obiettivo

Rappresenta la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi.

Può essere strategico o operativo/gestionale.

Obiettivo strategico

Si tratta di un obiettivo di particolare rilevanza con riferimento:

1. alle priorità individuate dalla pianificazione strategica;
2. ai bisogni ed alle attese degli stakeholders;
3. alla significatività delle risorse umane e finanziarie necessarie per il suo conseguimento.

Ove opportuno, è oggetto di programmazione su base pluriennale e aggiornato annualmente sulla base delle priorità politiche dell'Amministrazione.

Obiettivo operativo o gestionale

Declina l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo).

Può essere rappresentato attraverso due modalità alternative e complementari:

- modalità "descrittiva sintetica", che individua il consolidamento o lo sviluppo dei prodotti/prestazioni/attività/servizi; tali obiettivi risultano per lo più associati a strumenti di misurazione del tipo "rispetto del crono-programma";
- modalità "specifica di performance e/o specifica di qualità" rappresentata da:
 - descrizione/caratteristica della prestazione;
 - indicatori;
 - target o risultato atteso.

Comunicazione esterna dei risultati

Il piano e il monitoraggio sono pubblicati sul sito internet del Comune di Cassaro.

Per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si riporta quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009.

LE FASI:

Il ciclo della performance è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

SISTEMA DI VALUTAZIONE:

Per ogni Settore verrà valutata la performance organizzativa che fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari di servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

All'interno di ciascun settore verrà misurata e valutata la performance individuale dei funzionari, in posizione di autonomia e responsabilità, che è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di P.O. sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

A tal proposito è prevista una scheda finale di valutazione, che si riporta in allegato.

OBIETTIVI TRASVERSALI

SETTORE		Tutti i Settori in cui è articolato il Comune
RESPONSABILE		Tutti i Resp. di P.O.
codice	Obiettivi strategici di Settore	
01	ARCHIVIO COMUNALE: riordino straordinario di tutti gli archivi	
02	RISPETTO TEMPI PAGAMENTO FATTURE	

01 - Descrizione obiettivo operativo: risistemazione e riordino degli archivi comunali e indicazione dei documenti da mandare al macero conformemente a quanto previsto dalle relative disposizioni normative vigenti
Responsabile obiettivo: tutti i Resp. Settore
Risorse umane coinvolte: tutti gli operatori di sede centrale
Risorse finanziarie – budget € 0
Risorse strumentali: automezzi e personale necessario per il trasporto della carta
Indicatore (unità di misura): documenti da conservare; quantità dei documenti da mandare al macero
target: riordino archivi esistenti e documenti da mandare al macero (quest'ultimo fondamentale per incrementare la raccolta differenziata)
Cronoprogramma: entro il 31/12/2019
<p>descrizione attività: consiste nel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • catalogare i documenti archiviati negli scaffali di sede centrale; • individuare tutti quei documenti che, sulla base della vigente normativa, possono essere mandati al macero, • risistemare i documenti da archiviare o negli scaffali di sede centrale (archivio corrente) o nei locali della ex scuola media (archivio storico)

02 Descrizione obiettivo operativo: rispetto tempi di pagamento delle fatture elettroniche
Responsabile obiettivo: tutti i Resp. Settore
Risorse umane coinvolte: tutti gli operatori di sede centrale
Risorse finanziarie – budget € 0
Risorse strumentali: pc e programma di contabilità
Indicatore (unità di misura): numero di fatture da pagare nei tempi previsti dalla legge
target: incremento del numero di fatture elettroniche da pagare nel rispetto dei tempi di legge
Cronoprogramma: entro il 31/12/2019
<p>descrizione attività: consiste nell'incrementare l'indice di tempestività dei pagamenti: la situazione di dissesto del Comune di Cassaro non agevola il rispetto dei tempi di pagamento imposto dalla legge: ma la il risanamento dell'ente passa attraverso anche il rispetto del pagamento dei fornitori.</p>

OBIETTIVI OPERATIVI

SETTORE ECONOMICO/FINANZIARIO

SETTORE		Finanziario/Contabile
RESPONSABILE		Rag.ra Italia
01	ADOZIONE NUOVO REGOLAMENTO DI CONTABILITA' DELL'ENTE	
02	ADOZIONE NUOVO REGOLAMENTO DI ECONOMATO	

01.01

Codice obiettivo 01	
Descrizione obiettivo: adozione del nuovo regolamento di contabilità in conformità alla nuova contabilità armonizzata	
Codice obiettivo operativo 01.01	
Responsabile obiettivo: Rag.ra Italia	
Risorse umane coinvolte: Gallo Teodora	
Risorse finanziarie – budget € 0	
Risorse strumentali: hardware in dotazione al Settore Economico/Finanziario – abbonamento rivista Progetto Omnia	
Indicatore (unità di misura): ---	
target: emanazione regolamento	
Cronoprogramma: entro il 31/12/2019	
descrizione attività: consiste nell'adeguare la regolamentazione interna alla nuova contabilità armonizzata.	

01.02

Codice obiettivo 02	
Descrizione obiettivo: adozione del nuovo regolamento di economato in conformità alla nuova contabilità armonizzata	
Codice obiettivo operativo 01.02	
Responsabile obiettivo: Rag.ra Italia	
Risorse umane coinvolte: Gallo Teodora	
Risorse finanziarie – budget € 0	
Risorse strumentali: hardware in dotazione al Settore Economico/Finanziario – abbonamento	

rivista Progetto Omnia
Indicatore (unità di misura): ---
target: emanazione regolamento
Cronoprogramma: entro il 31/12/2019
descrizione attività: consiste nell'adeguare la regolamentazione interna alla nuova contabilità armonizzata.

UTC

SETTORE		UTC
RESPONSABILE		Arch. Minozzi
01	Incremento raccolta differenziata	

01.01

Codice obiettivo 01	
Descrizione obiettivo: incrementare la soglia della raccolta differenziata oltre la soglia del 65%	
Codice obiettivo operativo 01.01	
Responsabile obiettivo: Arch. Minozzi	
Risorse umane coinvolte: tutte le risorse in servizio presso l'UTC e la Polizia Municipale	
Risorse finanziarie – budget € secondo le risorse economico/finanziarie disponibili in bilancio	
Risorse strumentali: automezzi comunali, strumentazioni tecniche, software operativi	
Indicatore (unità di misura): percentuale di raccolta al di sopra del 65% (o di quella prevista dalla normativa regionale al fine di ottenere la relativa premialità)	
target: l'incremento deve essere raggiunto entro 31/12/2019 e in ogni caso valevole per l'anno 2019	
Cronoprogramma: entro il 31/12/2019	
descrizione attività: L'obiettivo si articola nell'incremento della raccolta differenziata oltre la soglia del 65%, in modo tale da poter usufruire della premialità riconosciuta dalla Regione Siciliana ai Comuni virtuosi, intendendosi quelli che, ad oggi, hanno superato tale soglia, salvo diversa indicazione da parte della Regione Siciliana: in tal caso il presente piano opera un rinvio dinamico alla nuova soglia. I Settori Tecnico e Polizia Municipale devono adoperarsi per incrementare la raccolta	

differenziata, utilizzando i dati a disposizione degli Uffici: e cioè da un controllo incrociato dalle banche dati è abbastanza semplice verificare i cittadini che effettuano correttamente la differenziazione dei rifiuti. Dovranno effettuare un lavoro congiunto di controllo e bonifica del territorio contrastando, altresì, i fenomeni di abbandono indiscriminato dei rifiuti nelle zone rurali. Dovranno garantire un'alta efficienza dei servizi di raccolta dei rifiuti, affinché i cittadini non lamentino ritardi o inefficienze. Tutti i Settori sono tenuti ad un lavoro di cooperazione/collaborazione. Il raggiungimento di tale obiettivo è di fondamentale importanza per il Comune di Cassaro sia in termini di ecologico/ambientali sia in termini economico/finanziari per le premialità riconosciute dalla Regione Siciliana agli enti virtuosi che si sono contraddistinti nella raccolta differenziata dei rifiuti.

AFFARI GENERALI

SETTORE		AFFARI GENERALI
RESPONSABILE		Sig. Carmelo Bonfiglio
01	MAGGIORE TEMPESTIVITA' NELLA PUBBLICAZIONE DEI DATI SUL SITO INTERNET E IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	

01.01

Codice obiettivo 01	
Descrizione obiettivo: incrementare l'efficienza delle pubblicazioni	
Codice obiettivo operativo 01.01	
Responsabile obiettivo: Sig. Carmelo Bonfiglio	
Risorse umane coinvolte: Urso – Quattrocchi - Giansiracusa	
Risorse finanziarie – budget € 0	
Risorse strumentali: hardware e software in dotazione agli Uffici	
Indicatore (unità di misura): on/off	
target: l'incremento delle pubblicazioni sia sul sito internet del Comune che in Amministrazione trasparente	
Cronoprogramma: entro il 31/12/2019	
descrizione attività: consiste nel pubblicare tutti gli atti che per legge devono essere pubblicati secondo una determinata tempistica non solo sul sito internet del Comune, ma soprattutto in Amministrazione trasparente. Quest'ultimo aspetto di regola è quello maggiormente trascurato dai Comuni.	

Scheda di valutazione dei dipendenti

FATTORI DI VALUTAZIONE	PARAMETRI	PESO ATTRIBUITO	PUNTI ASSEGNATI
1. GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Grado di raggiungimento degli obiettivi del Settore di appartenenza	60 / n. obiettivi	
2. QUALITA' DELL'APPORTO INDIVIDUALE	Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi del proprio Settore	Da 5 a 10	
	Presenza in servizio	Da 5 a 10	
	Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività assegnate	Da 5 a 10	
	Contributo alla soluzione dei problemi	Da 5 a 10	
	TOTALE	100	

LA GIUNTA COMUNALE

- **Esaminata** l'allegata proposta di deliberazione facente parte integrante e sostanziale del presente atto;
- **Ritenuta** la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le osservazioni e le argomentazioni addotte in ordine al provvedimento proposto;
- **Viste** le attestazioni ed i pareri favorevoli, resi ai sensi degli artt. 53 e 55 della L. n.142/90, come recepita dalla L.R. n.48/91, art. 1, comma 1, lett.i, come integrato dall'art.12 L.R. n.30/2000;
- **Visto** l'O.R.EE. LL. vigente nella Regione Siciliana ed il relativo regolamento di esecuzione;
- **Visto** lo Statuto Comunale;
- Con voti unanimi, espressi nei modi e forme di legge

DELIBERA

- 1) **Di** approvare integralmente l'allegata proposta di deliberazione di cui costituisce parte integrante ed inscindibile relativa all'argomento indicato in oggetto;
- 2) **Di** trasmettere il presente provvedimento al Responsabile del Servizio interessato per adempiere gli atti consequenziali.
- 3) **Di** dichiarare il presente atto, con separata ed unanime votazione favorevole, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – comma 4° del D.Lgs. n.267/2000.

Letto approvato e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Luca Rosso

Su attestazione del messo comunale si certifica che questa deliberazione ai sensi dell'art. 32 comma 1, della legge 18-06-2009 n. 69 è stata pubblicata nel portale informatico del Comune di Cassaro www.comune.cassaro.sr.it sezione all'albo pretorio on line il giorno 06.05.2019 e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi dal 06.05.2019 al 20.05.2019.

Per lo stesso periodo copia della deliberazione, in formato file pdf, è pubblicata in via permanente nella sezione delibere on line così come previsto dalla L.R. 22 del 24-12-2008 e smi.

REP.N° 376

IL MESSO COMUNALE

IL Segretario Comunale

Dalla residenza comunale, li.....

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto segretario comunale visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

Decorsi dieci giorni dalla data d'inizio pubblicazione all'albo e nel portale informatico, nelle forme di Legge, non essendo soggetta a controllo preventivo di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'articolo 12 primo comma della L.R. 3-12-1991 n° 44 e dell'art. 4 della L.R. 23 del 5-7-1997

È stata dichiarata immediatamente esecutiva art.12 0 16 L.R. n° 44/91.

Dalla residenza municipale li 03/05/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Luca Rosso

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Dalla residenza municipale li.....

Copia della presente delibera deve essere trasmessa per quanto di

Competenza/ ai seguenti Uffici/Enti:

NOTIFICATA A:				
1.	2.	3.	4.	5.