

COMUNE DI GRUMO NEVANO
(Provincia di Napoli)

COPIA/~~ORIGINALE~~ DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 168

Categoria I Classe VIII

OGGETTO: Presa d'atto relazioni dell'OIV sulla performance e valutazione per le retribuzioni di risultato ai responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa – anni 2012 e 2013.

L'anno 2014 il giorno 11 del mese di novembre alle ore 17,00 nel Comune suddetto e nella Casa comunale.

A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei signori:

componenti	P	A	componenti	P	A
1. Vincenzo Brasiello – SINDACO	X		4. Valeria Serafino	X	
2. Michele Sanseverino	X		5. Giuseppe Amoruso	X	
3. Angelo Cimmino	X		6. Luisa Tessitore	X	

Riconosciuta legale l'adunanza, il Sindaco Ing. **VINCENZO BRASIELLO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Segretario comunale dott.ssa VANIA DE COCCO:

LA GIUNTA

Vista l'allegata proposta deliberativa relativa all'oggetto;

Acquisiti sulla stessa i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile, resi a norma dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenutala meritevole di approvazione;

A voti unanimi e palesi:

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta relativa all'oggetto dando atto che, per l'effetto, il dispositivo della medesima è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto;

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Proponente: Assessore Arch. Giuseppe Amoruso

Preso d'atto relazioni dell'OIV sulla performance e valutazione per le retribuzioni di risultato ai responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa – anni 2012 e 2013.

Premesso che:

-sulla base del vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs 267/2000 e dal D.Lgs 165/2001, gli organi di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna Amministrazione, così come ribadito dal D.Lgs 150/2009, promuovono la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità, elaborando indirizzi strategici che riconoscano nella risorsa umana la componente strategica dell'Ente;

- il D.Lgs. 150/2009 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 D.Lgs. 150/2009 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 stabilisce 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;

-l'art. 6 del CCNL del Personale del comparto Regioni – Autonomie Locali del 31.03.1999 prevede che in ogni Ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;

Vista la delibera del Commissario Straordinario n. 45 del 17.12.2010, di approvazione dei criteri generali per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009;

Considerato che con deliberazione di Giunta comunale n. 133 del 08.07.2010, di rideterminazione della struttura amministrativa dell'Ente, è stata individuato quale struttura interna di riferimento dell'Ente n. 9 Settori, successivamente ridotti a n. 5 con deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 03.10.2013, come rettificata con deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 09.10.2013, che ha apportato modifiche al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, prevedendo per ciascun Settore un Responsabile incaricato di posizione organizzativa;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, che disciplina, tra l'altro, anche il sistema di misurazione e valutazione della performance;

Richiamati i decreti sindacali di attribuzione della titolarità delle posizioni organizzative ai seguenti funzionari:

-dott. Domenico Cristiano – dal 01/01/2012 al 01/10/2013

-dott. Carlo Cirillo – dal 01/01/2012 al 01/12/2013

-dott.ssa Enrica Saviano – dal 01/01/2012 al 01/10/2013

-dott. Ferdinando Tavasso – dal 01/01/2012 al 01/12/2013

-dott. Raffaele Campanile – dal 01/01/2012 al 01/12/2013

-p.e. Salvatore Flagiello – dal 01/01/2012 al 01/12/2013

-vice Comm. Luigi Chiacchio – dal 01/01/2012 al 01/12/2013

Richiamato, altresì, il decreto del Sindaco prot. n. 693 del 13.01.2012, con il quale è stato nominato unico componente dell'OIV il dott. Nicola Scarano, per un triennio, con decorrenza 01.02.2012;

Richiamata la deliberazione del Commissario Prefettizio n. 6 del 17.12.2012 con la quale è stato approvato il PEG e.f. 2012 unitamente al relativo Piano delle performance per l'anno 2012, vistato dall'OIV, nonché la deliberazione di Giunta comunale n. 109 del 23.12.2013 di approvazione del PEG e.f. 2013, unitamente al relativo Piano delle performance per l'anno 2013, vistato dall'OIV;

Considerato che, in materia di ciclo della performance, 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;

Considerato, altresì, che la misurazione e valutazione delle performance individuali dei titolari delle posizioni organizzative è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi operativi dell'Ente, monitorati attraverso indicatori che consentono di analizzare il grado di realizzazione dei risultati attesi;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi;
- ai comportamenti organizzativi;

Tenuto conto che, ai sensi dell'art. 7 del vigente Regolamento comunale disciplinante i controlli interni, la valutazione delle prestazioni dirigenziali o apicali viene effettuata sulla base di una metodologia proposta dall'OIV e sottoposta all'approvazione della Giunta comunale. La valutazione finale sul raggiungimento degli obiettivi e sulle capacità dei singoli Responsabili di Settore nel raggiungerli spetta alla Giunta comunale che si esprime sulla base delle risultanze dell'apposita relazione dell'OIV, tenendo conto della complessità di realizzazione dei diversi obiettivi, dei mutamenti dell'ambiente esterno favorevoli e sfavorevoli, avvenuti nel corso del periodo di valutazione, della diligenza dei diversi Responsabili nell'esercizio delle loro funzioni, del tasso di cambiamento degli obiettivi definiti all'inizio di ogni esercizio nonché delle sinergie tra i diversi Settori dell'Ente, necessarie al raggiungimento dei risultati;

Atteso che la metodica valutativa seguita considera il conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati all'atto del conferimento dell'incarico di titolarità della posizione organizzativa o nei PEG annuali;

Vista la relazione finale sulle performance riferita all'anno 2012, elaborata dall'OIV in data 02.05.2013 – prot. n. 5964 (all. 1);

Vista la relazione finale sulle performance riferita all'anno 2013, elaborata dall'OIV in data 24.04.2014 – prot. n. 5320 (all. 2);

Esaminate le suddette relazioni finali sulle performance e ritenuto di integrarle nella indicazione della misura percentuale dell'attribuzione dell'indennità di risultato ai singoli Responsabili, in quanto le stesse risultano carenti di tale elemento;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 8, lett. a) del CCNL del 31.03.1999, la retribuzione di risultato può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione assegnata ai Responsabili, titolari di posizione organizzativa;

Ritenuto doveroso procedere al riconoscimento dell'indennità di risultato nei confronti dei Responsabili dei Settori;

Ritenuto di riconoscere ai Responsabili dei Settori, l'indennità di risultato nella misura del 15% dell'indennità di posizione attribuita a ciascuno di essi, in considerazione delle citate relazioni dell'OIV, secondo le quali "sono stati raggiunti solo obiettivi di mantenimento che attengono alla gestione ordinaria, garantendo l'attività istituzionale e consolidata del Comune di Grumo Nevano, in assenza di obiettivi di miglioramento e di sviluppo";

Tenuto conto, altresì, che i sopra richiamati Responsabili dei Settori hanno, nei termini, provveduto alla valutazione dell'attività lavorativa svolta annualmente da ciascun dipendente assegnato al proprio Settore (performance individuale);

Dato atto che per tutti i titolari di posizioni organizzative, la retribuzione di posizione è stata attribuita per gli anni 2012 e 2013 nella misura di € 8.400,00;

Visto il vigente Statuto comunale;

Visto il vigente Regolamento comunale disciplinante i controlli interni;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Atteso che sulla proposta del presente atto sono stati acquisiti i previsti pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

Tanto premesso e ritenuto di dover provvedere in merito:

PROPONE

per tutto quanto specificato in premessa, di prendere atto delle relazioni finali sulle performance, elaborate dall'OIV, riferite agli anni 2012 e 2013, che si allegano al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

di integrare le suddette relazioni finali, determinando nella misura del 15% il riconoscimento dell'indennità di risultato ai singoli Responsabili dei Settori sopra richiamati, indennità che, ai sensi dell'art. 8, lett. a) del CCNL del 31.03.1999, può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione assegnata ai Responsabili, titolari di posizione organizzativa;

di trasmettere i provvedimenti valutativi del personale di che trattasi, nonché la presente deliberazione al Servizio Personale, per i conseguenti adempimenti necessari alla liquidazione dell'indennità di risultato per gli anni 2012 e 2013;

di disporre che le relazioni finali sulle performance degli anni 2012 e 2013 vengano pubblicate sul sito internet del Comune, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 e dell'art. 11, comma 8, del D.Lgs. n. 150/2009, al fine di garantire la massima accessibilità e la massima trasparenza in relazione ai risultati conseguiti dall'Ente negli anni 2012 e 2013.

L'Assessore al Personale
Arch. Giuseppe Amoruso

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

li 11/11/2014

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI
Dott. Domenico Cristiano

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

li 11/11/2014

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
Dott. Raffaele Campanile

COMUNE DI GRUMO NEVANO

COMUNE di GRUMO NEVANO
02 MAG. 2013
Prot. N° 5964

ORGANISMO INDIPENDENTE DELLA VALUTAZIONE

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2012

PREMESSE E RILIEVI

In riferimento al Decreto Legislativo del 27/10/09 n. 150 e alla deliberazione del Commissario straordinario n. 06 del 17/12/12, con la quale veniva approvato il piano esecutivo di gestione comprensivo del piano degli obiettivi strategici ai fini della valutazione della performance anno 2012.

L'Organismo Indipendente della Valutazione (O.I.V.), esaminate le relazioni dei responsabili dei settori del Comune di Grumo Nevano, ha redatto la presente relazione finale che verrà sottoposta al Commissario straordinario Dott. Maria Pia De Rosa.

Nello specifico l'O.I.V. propone la valutazione annuale dei responsabili dei settori organizzativi e l'attribuzione a essi dei premi, nel rispetto dei principi di valorizzazione del merito e della professionalità, per assicurare un continuo e progressivo miglioramento dei livelli di qualità e delle prestazioni rese. Prima della proposta di valutazione, al fine di offrire una buona collaborazione amministrativa e svolgere tutte le attività necessarie ed utili a garantire allo stesso O.I.V. un ruolo di cambiamento costruttivo e non quello di semplice certificatore nel processo di misurazione e valutazione della struttura organizzativa e dei responsabili di settore, nonché degli obblighi di integrità e trasparenza, è doveroso evidenziare alcune criticità riscontrate:

<gli otto settori organizzativi vanno ridotti, modificati e rimodulati in modo tale da garantire una equa caratura e posatura per ogni singolo settore, in linea con i criteri di efficienza, efficacia ed economicità dell'Ente al fine di garantire il buon funzionamento della macchina amministrativa, che mira all'ottimizzazione delle risorse che e a loro volta tendono al riordino della spesa pubblica, al rigore nonché al recupero dell'Ente;

<gli obiettivi vanno individuati al più presto possibile e i responsabili dei settori devono comunicare celermente i dati e le azioni necessarie ad individuare gli obiettivi strategici, in modo da redigere ed approvare in tempi brevi il Bilancio di previsione 2013 e non amministrare con l'esercizio provvisorio che frena l'azione amministrativa;

<gli obiettivi vanno individuati in modo che siano "VERI OBIETTIVI", e non procedere alla semplice attività ordinaria della struttura, come si è riscontrato nel 2012;

<il Comune di Grumo Nevano ha bisogno estremo di modernizzare la macchina amministrativa, di migliorare radicalmente la qualità dei servizi effettuati con una formazione del personale; ha bisogno di contenere il costo economico ed ancor di più le limitazioni poste alle attività dei cittadini ;

<l'anno 2012 si è caratterizzato per le numerose restrizioni del Governo Centrale e dalle proroghe alla presentazione del bilancio di previsione che è stato approvato con Del. N. 01 del Commissario ad acta in data 11/12/12 con gravi conseguenze sulla gestione amministrativa comunale che si è svolta in gran parte dell'anno con esercizio provvisorio.

Esiste un divario molto forte tra le riforme definite per via legislativa e la produzione dei reali cambiamenti .

Queste intenzioni del legislatore si perdono per strada nel lungo percorso dell'attuazione, o danno esito a risultati impreveduti e indesiderati; ciò è vero in particolare quando le riforme hanno per oggetto sistemi complessi, nel cui ambito operano attori molteplici e sono presenti interessi diversi e conflitti.

Questi provvedimenti restrittivi della finanza pubblica determinano contraddizioni

e rischi di un processo di condizionamento derivato da troppe incoerenze e spesso compromettono la funzionalità del servizio.

Lavorare per un Ente non è mai stato facile ,da un lato per l'elevata complessità dei campi d'azione dei problemi affrontati e degli interessi spesso contrastanti. D'altro per una politica di reclutamento e di gestione delle persone non sempre focalizzata sull'efficacia,efficienza e sullo sviluppo delle potenzialità degli individui.

A questo storico problema ,si aggiungono anche le difficoltà della nostra epoca. Risorse sempre più scarse e una poca credibilità delle istituzioni ,mettono i lavoratori del settore pubblico a volte in serie difficoltà .

In tempi di crisi bisogna essere molto intelligenti, attenti, preparati ed innovativi e soprattutto sviluppare alcune competenze chiave.

Se cambia il mondo e' necessario cambiare l'approccio con il mondo e il modo di lavorare ,specialmente in tempi difficili.

È necessario costruire un'immagine e un profilo organizzativo migliore del Comune, basato su contenuti, spirito di servizio e cambiamento, "Niente cambia se non cambia niente".

Piano degli obiettivi 2012

Il commissario straordinario dott. Maria Pia De Rosa ha approvato con deliberazione n.°06 del 17/12/2012 il piano degli obiettivi anno 2012 con l'indicazione dei destinatari e delle finalità che tende a garantire il soddisfacimento degli interessi di tutti i destinatari dei servizi amministrativi,attraverso le seguenti azioni strategiche:

- < amministrazione responsabile e attenta ai costi;
- < professionalità delle risorse umane ;
- < amministrazione veloce e incisiva ;
- < erogazione dei servizi in modo soddisfacente.

Ciascun responsabile del settore ha trasmesso la relazione sulla performance ed ha documentato gli obiettivi determinati, consentendo all'amministrazione comunale una certa attività di gestione.

Giudizio sintetico O.I.V.

Per la valutazione richiesta O.I.V. di formulare un giudizio sintetico in ordine a gli obiettivi raggiunti da ciascun responsabile della posizione organizzativa .

Il giudizio finale ,espresso mediante la dicitura di parametri raggiunti e non raggiunti e attribuendo rispettivamente ad essi la fascia di merito alta,di merito medio alta, di merito intermedia ,di merito bassa è posto in relazione all'importo della retribuzione di risultato da corrispondere in rapporto a quanto stabilito in sede di contrattazione .

Tanto precisato,sulla base delle relazioni acquisite dai responsabili delle posizioni organizzative, si esprime il seguente giudizio in ordine agli obiettivi raggiunti.

In ogni caso è riservato ulteriore,verifica o approfondimento o attività che dovessero essere ritenute necessarie alla valutazione.

Per l'anno 2012 sono stati raggiunti in tempo normale con grado di soddisfazione normale ,solo obiettivi di mantenimento che attengono alla gestione ordinaria,garantendo

l'attività istituzionale e consolidata del Comune di Grumo Nevano.

< Mancano obiettivi di miglioramento e di sviluppo ..

< Manca il regolamento per la disciplina dei controlli interni del Comune .

< Manca il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance relativa alla graduazione della retribuzione di posizione per i responsabili di posizione organizzativa .

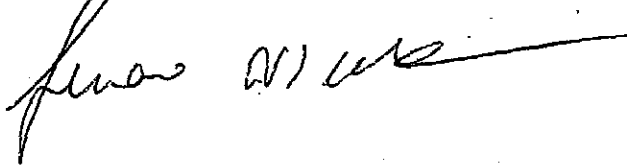
Misurare la performance significa raccogliere sistematicamente dei dati e informazioni relativi ad aspetti che si ritiene possano influire in modo rilevante e significativo sull'andamento della gestione e sui risultati dell'organizzazione .

Nell'anno 2013 il commissario straordinario dott. Maria Pia De Rosa ,con deliberazione n.°01 del 14/01/2013 ha approvato il regolamento per la disciplina dei controlli interni del comune di Grumo Nevano, e successivamente ha predisposto il regolamento di disciplina della misurazione della valutazione ,integrità e trasparenza della performance relativa alla graduazione della retribuzione di posizione dei responsabili di posizione organizzativa.

Entrambi i regolamenti saranno utili , preziosi ed indicativi per l'anno 2013 per la valutazione della performance , mirata non esclusivamente alla produttività, ma alla finalità , oggetto e processo .

O.I.V.

Dott. Scarano Nicola



COMUNE DI GRUMO NEVANO

COMUNE di GRUMO NEVANO
24 APR. 2014
Prot. N° 5320

ORGANISMO INDIPENDENTE DELLA VALUTAZIONE

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2013

PREMESSE E RILIEVI

In riferimento al Decreto Legislativo del 27/10/2009 e alla deliberazione della giunta comunale n. 109 del 23/12/2013 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione dell'Esercizio Finanziario 2013 comprensivo del piano degli Obiettivi .

L'organismo Indipendente della valutazione ha redatto la presente relazione finale che sarà sottoposta al Sindaco ING. Brasiello Vincenzo .

Prima della proposta di valutazione è doveroso fare alcune considerazioni.

- **Obiettivo**
- **Visione dell'Ente**



Quale aumento:

- all'efficienza
- all'efficacia
- economicità

quale:

- introduzione di nuovi prodotti/ servizi
- adozione di nuovi processi

Visione dell'Ente

Rappresenta ciò che l'Ente intende diventare in una visione prospettica.

Organizzare autonomamente la propria attività utilizzando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione. Obiettivi declinati da questa Amministrazione per raggiungere il principio di buon andamento e imparzialità alla base dell'agire democratico con giusta responsabilità dell'impiego di risorse pubbliche mirate al recupero dell'Ente e rivisitazione della spesa pubblica.

Il sistema di misurazione delle performance si compone di tre elementi fondamentali:

1-Indicatori

2-Target

3-Infrastruttura di supporto e processi

- Primo elemento, un **indicatore** di performance è lo strumento che rende possibile l'attività di acquisizione di informazione. Affinchè il processo di misurazione sia rilevante, gli indicatori devono essere collegati ad obiettivi e devono puntare a generare risultati adeguati a questi obiettivi e non a valori ideali ma a valori veri. Gli indicatori devono essere strutturati considerando varie dimensioni.
- Secondo elemento, un **Target** è il risultato che un Comune si prefigge di ottenere, ovvero il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo.

In genere questo valore è espresso in termini di livello di risultati operativi. L'introduzione di un Target rappresenta un meccanismo molto efficace per monitorare, per valutare e modificare i comportamenti; ancor più, attraverso un Target si può dare un indirizzo ed uno stimolo al miglioramento.

Affinchè tutto questo avvenga, però, è necessario che:

Il Target sia ambizioso, ma realistico ;

Il Target sia quantificabile e misurabile;

I soggetti incaricati di ottenerlo abbiano abilità e competenza sufficienti e che i

Processi sottostanti rendono il Target effettivamente raggiungibile;

Siano presenti meccanismi di retroazione per dimostrare i progressi ottenuti rispetto al Target.

Ci sia supporto da parte del superiore e/o vertici organizzativi;

Il Target sia accettato dall'individuo o dal gruppo indicato a raggiungerlo.

- Il **terzo elemento**, di un sistema di misurazione è rappresentato dall'infrastruttura di supporto e dai soggetti responsabili dei processi di acquisizione, confronto, selezione, analisi, interpretazione e diffusione dei dati, garantendone la tracciabilità.

I sistemi di misurazione della performance sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e, se appropriatamente sviluppati, possono svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento di tutti gli obiettivi. Tali misure, infatti richiedono l'effettiva implementazione di un sistema di misurazione della performance per almeno due ragioni:

- **Soddisfazione** delle esigenze dei cittadini.
- **Migliorare** la capacità di scelta da parte delle autorità competenti in ordine alla collocazione delle risorse.

Il Piano della Performance approvato dalla giunta comunale in data 23 dicembre 2013, con deliberazione n. 109 è incompleto come già evidenziato con dichiarazione in data 23 Dicembre 2013, in quanto riscontrato:

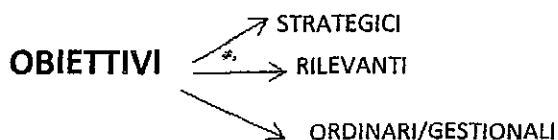
- Genericità nella definizione degli obiettivi
- Scarso orientamento strategico degli obiettivi
- Assenza di indicatori associati agli obiettivi
- Assenza di Target associati agli indicatori
- ~~C~~oerenza dell'attività di monitoraggio
- Scarso legame tra risorse impiegate e risultati ottenuti.
- Vi è solo qualche indicatore di sfondo.
- Mancano le linee programmatiche di mandato con il piano di sviluppo economico che si integrano con obiettivi e indicatori.
- Manca la carta dei servizi , documento importante che esprime gli standard di qualità dei servizi offerti dal Comune ai cittadini e il tempo di realizzazione dei detti servizi.
- Manca ufficio reclami , segnalazioni e informazioni per i cittadini.

PIANO DEGLI OBIETTIVI 2013

Il Comune di Grumo Nevano, nell'anno 2013 è stato gestito in parte dal Commissario Straordinario Dott.ssa Maria Pia De Rosa, e in parte da questa Amministrazione Comunale presieduta dall'Ing. Vincenzo Brasiello, ciò ha determinato:

- Conseguenze sulla gestione Comunale che si è svolta per la maggior parte con l'esercizio provvisorio frenando così l'attività dell'Ente .
- Mancanza di una completa programmazione ;

La **programmazione** non è un procedimento amministrativo ma, uno strumento per organizzare in modo funzionale l'attività dell'Ente verso il raggiungimento di:



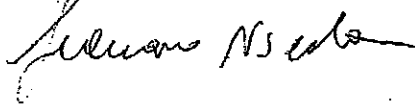
A seguito delle riflessioni e considerazioni sopra esposte, nell'anno 2013 sono stati raggiunti solo Obiettivi di mantenimento/ordinari, in tempi normali che attengono alla gestione ordinaria e che hanno garantito l'attività istituzionale del comune di Grumo Nevano.

In ogni caso è riservato ulteriore verifica o approfondimento o attività che dovessero essere ritenute necessarie alla valutazione.

23/04/2014

O.I.V.

Dott. Scarano Nicola



Del che si è redatto il presente verbale che, approvato, viene così sottoscritto:

IL SINDACO

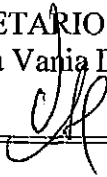
f.to Ing. Vincenzo Brasiello

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott.ssa Vania De Cocco

PER COPIA CONFORME: 13/11/2014

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Vania De Cocco



Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:

Ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, viene pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 13/11/2014

viene comunicata con lettera prot. n. 734/EM in data 13/11/2014 ai Signori Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 11/11/2014

non essendo soggetta a controllo ed essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000);

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000);

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott.ssa Vania De Cocco