



# COMUNE DI RACCUJA

## -CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA-

\*\*\*\*\*

<b><u>N. 153</u></b>  <b><u>Data</u></b> <b><u>30/12/2022</u></b>	<b><u>OGGETTO:</u></b> APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024 E PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022.
--	---

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno **Duemilaventidue** il giorno **30** del mese di **dicembre** alle ore 13.40 la Giunta Comunale si è riunita in videoconferenza secondo i criteri disposti dal Regolamento "per lo svolgimento delle sedute della Giunta del Comune di Raccuja in videoconferenza", approvato con Deliberazione di G.M. n. 30 del 31/03/2022, su convocazione partecipata agli assessori, risultano presenti all'appello nominale:

	PRESENTI	ASSENTI	
1) MARTELLA Ivan	x		- Sindaco
2) GIAMBRONE Massimiliano	x		- Vice Sindaco
3) PAGANA Francesco	x		- Assessore
4) SALPIETRO Nunzio	x		- Assessore
5) SCALIA Marcella	x		- Assessore

Fra gli assenti sono giustificati ( Art. 173 O.R.E.L.) i Signori : -----

Partecipa il Segretario Comunale **Dott.ssa Laura Reitano**

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.



# COMUNE DI RACCUJA

## Città Metropolitana di Messina

**OGGETTO:** APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024 E DEGLI OBIETTIVI 2022.

IL SINDACO

**Visto** il D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. recante “Attuazione della Legge 4.3.2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, le cui Linee-guida relative alla trasparenza ed integrità della pubblica amministrazione, alla valutazione della performance ed al merito – premialità impegnano gli Enti Locali ad attuare tutte le azioni necessarie al raggiungimento di tali obiettivi inderogabilmente dal gennaio 2011;

**Considerato** che l’art. 4 del sopracitato D.Lgs. prevede che le amministrazioni pubbliche debbano sviluppare il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

1. Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell’anno precedente. Come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
2. Collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
3. Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. Misurazione a valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
5. Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai vertici delle amministrazioni. Nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi;

**Considerato** che:

- il concetto di performance rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica dei mezzi a quella di risultato;
- la performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti;
- il ciclo di gestione della performance raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;
- la validazione della relazione di performance, di competenza del nucleo di valutazione è condizione inderogabile per l’accesso ai premi;

**Dato atto** che alla costituzione del sistema globale di gestione della performance partecipano, all’interno delle amministrazioni, i seguenti soggetti:

- vertice politico amministrativo, che fissa le priorità politiche;
- dirigenti/P.O. e dipendenti, che attuano le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- Nucleo di Valutazione, che supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione della performance, assicura la corretta applicazione delle metodologie, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni.

**Visto** il Piano della Performance 2022-2024, Obiettivi anno 2022- all'uopo predisposto e ritenuto meritevole di approvazione;

**Ritenuto** che gli obiettivi strategici assegnati rispecchiano le attuali priorità dell'Ente;

**Visti:**

- il D. Lgs. N. 150/2009;
- il D. Lgs. N. 267/2000;
- l' O.A.EE.LL. vigente in Sicilia,

#### PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono integralmente riportate e trascritte:

- 1) Di APPROVARE, ai sensi del Titolo 11 del D. Lgs. N. 150/2009, il Piano della Performance 2022/2024 del Comune di Raccuja, allegato al presente atto, di cui ne costituisce parte integrante e sostanziale.
- 2) Di TRASMETTERE copia dell'adottando atto e relativo allegato al Nucleo di Valutazione ed ai Responsabili di Area per i successivi adempimenti di competenza;
- 3) Di PROVVEDERE alla pubblicazione dell'atto che sarà adottato all'Albo on line e sul sito istituzionale nell'apposita sezione – Amministrazione Trasparente--.
- 4) DICHIARARE l'atto che sarà adottato immediatamente eseguibile onde consentire sin da subito la realizzazione degli obiettivi assegnati.

Raccuja, li 30/12/2022

IL SINDACO  
F.to Avv. Ivan Martella



# **COMUNE DI RACCUJA**

**Città Metropolitana di Messina**

## **PIANO DELLA PERFORMANCE**

**2022/2024**

**E**

**DEGLI OBIETTIVI 2022**

Approvato con deliberazione G.C. n.....del.....

## PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii., metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale, in attuazione delle leggi di riforma del lavoro pubblico (L.15/2009 e D.Lgs. n. 150/2009, come da ultimo modificato con D.Lgs. n. 74/2017) disciplina il ciclo di gestione della performance che, ai sensi dell'art. 4 del citato D.lgs. n. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi:

1. Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
2. Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali 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 controllo interni e di indirizzo politico - amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Per l'attuazione del ciclo della performance il legislatore ha previsto tre importanti strumenti:

- Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Il piano della performance;
- La relazione della performance.

Il Piano della Performance è il documento programmatico con valenza triennale che definisce, in attuazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici ed operativi, gli obiettivi esecutivi, le risorse e gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Ente, dei dirigenti e dei dipendenti non dirigenti.

Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

La pianificazione strategica del Comune di Raccuja è contenuta nel DUP 2022-2024 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 6 del 29/04/2022.

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione si chiude il ciclo della programmazione.

In base al punto 10 del principio contabile 4/1 Allegato al D.Lgs. n. 118/2011, il Piano esecutivo di gestione è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione.

La struttura del PEG rappresenta l'effettiva base organizzativa dell'Ente per centri di responsabilità quali insiemi di funzioni, obiettivi e risorse assegnate (finanziarie umane e strumentali) al cui vertice è posto un soggetto dotato di responsabilità gestionale (Responsabile di Arca titolare di posizione organizzativa).

Per ciascun centro di responsabilità è individuato il responsabile di settore, l'elenco delle attività e dei servizi, le risorse assegnate nonché gli obiettivi attribuiti, dei quali è data rappresentazione in termini di processi e risultati.

Rilevato che il PEG 2022-2024 - parte contabile - è stato approvato con delibera G.C. n. 98 del 30/07/2022 occorre, pertanto, provvedere all'approvazione del Piano della performance e degli obiettivi anno 2022, per completare il ciclo di programmazione.

Il Piano della Performance deve tendere a:

1. esplicitare i legami tra indirizzi politici, strategia e operatività, ottenibili attraverso una sufficiente coerenza tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
2. esplicitare la gestione degli out come, intesa come l'individuazione degli impatti di politiche e azioni a partire dalla pianificazione strategica, fino alla comunicazione verso i cittadini;
3. esplicitare le azioni volte al miglioramento continuo dei servizi pubblici, ottenibile attraverso l'utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione della performance, sia a livello organizzativo che individuale.

Nel Piano, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati obiettivi, indicatori e relativi target.

Il Piano della Performance inoltre, dovrà assicurare la qualità della rappresentazione della performance, dal momento che in esso dovranno essere esplicitati il processo e le modalità di formulazione degli obiettivi dell'ente, nonché l'articolazione complessiva degli stessi.

Inoltre, il piano della performance dovrà assicurare la comprensibilità della rappresentazione della performance.

Per fare questo, dovrà essere esplicitato il legame che sussiste tra i bisogni degli utenti/cittadini, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'ente.

Infine, il Piano della Performance dovrà assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance attraverso la verifica ex post della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori).

Con il Piano della performance, pertanto, il Comune di Raccuja fornisce informazioni sui principali bisogni cui intende rispondere e sugli obiettivi prioritari che intende realizzare con le risorse a disposizione.

È lo strumento attraverso il quale il Comune racconta sé stesso ai suoi cittadini e a tutti coloro che sono interessati a conoscere quali progetti e quali servizi l'ente intende realizzare nel 2022.

Il Piano è uno strumento finalizzato alla valutazione dell'ente ed alla qualità del proprio operato attraverso la verifica dei risultati dei responsabili degli uffici, al fine di supportare un percorso di crescita e miglioramento continuo dell'organizzazione e delle persone che ci lavorano.

Si dà atto, pertanto, che l'approvazione del presente Piano della Performance garantisce l'individuazione degli specifici obiettivi del PEG.

Il Piano della performance ingloba in sé il Piano degli Obiettivi, ovvero il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

Il Piano delle Performance-Obiettivi è composto da una prima parte relativa all'ambiente esterno del Comune: si troveranno quindi i dati essenziali che servono a dare un'idea dell'identità dell'Ente, della sua struttura, delle peculiarità del territorio, della popolazione e del contesto interno. Segue una rappresentazione del passaggio dagli indirizzi strategici dell'Amministrazione

agli indirizzi operativi di gestione ed infine l'illustrazione dei programmi con gli obiettivi operativi.

Gli obiettivi assegnati al personale ed i relativi indicatori sono fissati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e collegati ai centri di responsabilità dell'Ente.

Se appropriatamente sviluppato, un sistema di misurazione a livello organizzativo potrà rendere un ente capace di:

- migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più eticamente sia le risorse che i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- ripartire le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Un fattore fondamentale per l'uso efficace di un sistema di misurazione della performance sarà il legame che dovrà sussistere tra il sistema e gli obiettivi. Questo aspetto avrà infatti importanti implicazioni per quanto riguarda:

- la tipologia e varietà di decisioni prese a livello strategico;
- la completezza delle informazioni disponibili a livello di vertice politico- amministrativo;
- la comprensione, da parte dei Responsabili di Servizio, di obiettivi a livello organizzativo dei processi essenziali per il conseguimento di questi obiettivi e del ruolo che i Responsabili di Servizio svolgono all'interno dell'organizzazione.

Gli scopi prioritari della misurazione e valutazione della performance individuale sono, come noto, i seguenti:

1. evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo interesse e della struttura organizzativa di appartenenza;
2. chiarire e comunicare che cosa ci si attende in termini di risultati e comportamenti dal la singola persona;
3. supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance (generare allineamento con gli obiettivi complessivi dell'amministrazione);
4. valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona;
5. contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole;
6. premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
7. promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021 ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance, il Piano Integrato di attività e di organizzazione (PIAO), che a partire dal 30 giugno 2022 assorbe diversi Piani settoriali che fino a quel momento le amministrazioni erano tenute a predisporre annualmente: Piano della Performance, Fabbisogno del personale, Formazione, Parità di genere, Lavoro Agile, Anticorruzione e Trasparenza.

## FINALITÀ

Il presente Piano della Performance è adottato ai sensi dell'art. 15, comma 2, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance.

Il Piano della performance, secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma I, lett. a) del decreto 150/2009:

- è un documento programmatico, da adottarsi, di norma, entro il 31 gennaio di ogni anno e comunque entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione;
- è adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio con i relativi allegati;
- dà compimento alla fase programmatoria del ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del decreto n. 150/09.

Esso comprende:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dei Settori in cui si articola la struttura burocratica dell'Ente e della performance individuale.

### STRUTTURA BUROCRATICA

La struttura burocratica del Comune di Raccuja è articolata in n. 3 Aree: - Amministrativa – Tecnica – Contabile, ciascuna affidata, ad un Responsabile di Posizione Organizzativa. Nell'ambito del Settore Amministrativo è ricompreso l'Ufficio di Polizia Municipale, che dipende funzionalmente dal Sindaco o dall'Assessore delegato, mentre la gestione amministrativa del rapporto di lavoro del personale assegnato è attribuita al Responsabile dell'Area Amministrativa, d'intesa con gli Organi predetti. Ogni Area è ulteriormente articolata in Settori e uffici la cui responsabilità è affidata a singoli dipendenti. In mancanza dell'identificazione del dipendente responsabile dell'ufficio la responsabilità risulta in capo al Responsabile dell'Area. Allo stato nel Comune di Raccuja, distribuiti nei vari settori cd uffici, lavorano n. 14 dipendenti a tempo indeterminato a tempo pieno e n.1 a tempo determinato: n. 1 Responsabile dell'Area Amministrativa; n. 1 Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, che opera con un contratto di lavoro a tempo determinato e part-time per n. 18 ore settimanali ex art. 110, comma I del TUEL; n. 1 Responsabile dell'Area Tecnica;

La responsabilità dell'Area Amministrativa è stata attribuita alla Dott.ssa Maria Rita Barone (det. sind. n. 7 del 01/04/2021). La responsabilità del Settore Contabile, è stata attribuita al Dott. Mileti Antonino (det. sind. n. 3 del 10/01/2022). La responsabilità dell'Area Tecnica, è stata attribuita all'Ingegnere Giovanni Mastriani (det. sind. n. 1 del 3/01/2022).

### LA GESTIONE DELLE RISORSE NEL COMUNE DI RACCUJA

Per l'attuazione dei servizi che la legge demanda alla competenza dell'Ente, il Comune utilizza le risorse derivanti da entrate proprie e da trasferimenti correnti dello Stato e della Regione. Rispetto allo scorso esercizio finanziario non ci sono stati ulteriori riduzioni dei trasferimenti da parte dello Stato e della Regione e, pertanto, si è mantenuta la politica di contenimento delle spese correnti, così come si è fatto nel 2021.

L'Amministrazione, nell'esercizio finanziario 2022 ha mantenuto invariate le aliquote della IMU, ha adeguato le tariffe del Servizio Idrico e della TARI (Tassa sui Rifiuti). Si è cercato, comunque, di garantire un equo carico della pressione tributaria cd adeguati servizi ai cittadini, in considerazione della preoccupante crisi economica che attanaglia la collettività.

### OBIETTIVI STRATEGICI

L'Amministrazione Comunale ha individuato una serie di programmi ritenuti strategici contenuti nel DUP.

Costituiscono, altresì, obiettivi strategici le misure di prevenzione contenute nel Piano Triennale



di Prevenzione della Corruzione, dell'Illegalità e della Trasparenza, pertanto, la corresponsione della retribuzione di risultato e l'erogazione dei premi del fondo incentivante sono collegate all'attuazione del Piano stesso. Le attività poste in essere ed i comportamenti tenuti, rispettivamente dai Responsabili di Area e dal restante personale, acquisiscono rilevanza ai fini della valutazione della performance.

## OBIETTIVI OPERATIVI

Ogni obiettivo strategico stabilito nella fase precedente è articolato in obiettivi operativi che ne rappresentano i passaggi necessari per la loro realizzazione. Per ciascun obiettivo operativo sono indicati i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

Gli obiettivi operativi sono contenuti nelle schede allegate al presente documento, le risorse economiche assegnate sono indicate nel Piano Esecutivo di Gestione, le risorse umane e strumentali da gestire sono quelle assegnate negli anni scorsi ed attualmente incardinate in ciascun settore.

Le schede obiettivo definiscono le priorità politico-amministrative delineate all'inizio della programmazione traducendole, sulla base delle risorse allocate nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e nel bilancio di previsione, in obiettivi strategici dei Responsabili di Area, a loro volta articolati in obiettivi operativi da raggiungere attraverso programmi di azione e progetti.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dei singoli Settori dell'Ente nel suo complesso.

## AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Le principali carenze/criticità che verranno riscontrate nell'attuazione del ciclo di gestione della Performance e l'individuazione di specifici piani operativi per risolvere tali carenze si tradurranno nell'individuazione di un piano strategico specifico per migliorare il ciclo di gestione della performance.

La gestione del Piano strategico relativo all'attuazione ed all'implementazione della performance verrà attuata direttamente dai Responsabili di Settore.

In linea generale si identificano:

- I) Obiettivi Strategici: di miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi; finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del Sindaco, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere; essi si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'ente;
- II) Obiettivi routinari - gestionali o di mantenimento: finalizzati a migliorare e a mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori, stabiliti in pieno accordo con i responsabili delle Posizioni Organizzative. Di tali obiettivi si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale sia del personale apicale (limitatamente al comportamento) che di quello dallo stesso coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo posto.
- III) Obiettivi sfidanti: connotati da una particolare valenza innovativa e strategica.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate e/o da assegnare.

La struttura del Piano è articolata in schede, una per ciascun Settore in cui si articola la

macrostruttura del Comune di Raccuja.

### AREA AMMINISTRATIVA

RESPONSABILE: Dott.ssa Maria Rita Barone

Le risorse umane assegnate al Settore Amministrativo per l'anno 2022 sono le seguenti:

- Martella Margherita
- Bertilone Enza
- Caccetta Maria
- Mastriani Pasqualino
- Pintaudi Silvana
- Tripoli Antonella
- Tripoli Carmela

<b>OBIETTIVO</b>	<b>TIPO OBIETTIVO</b>	<b>NOTE</b>	<b>TEMPISTICA</b>
Erogazione eventuali sussidi emergenziali	Strategico		Tempestivo Relazione e verifica annuale
Potenziamento delle attività culturali /catalogazione e e valorizzazione del patrimonio della Biblioteca comunale	Sfidante		Relazione e verifica annuale
Attività di ricognizione del contenzioso pendente – monitoraggio continuo e segnalazione tempestiva adempimenti	Gestionale- mantenimento		Tempestivo Relazione e verifica annuale
Diffusione degli strumenti e degli istituti della trasparenza finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi	Gestionale- mantenimento		Tempestivo Relazione e verifica annuale
Contrastare fenomeni di corruzione ponendo in essere tutte le attività previste nel PTPC	Sfidante		Tempestivo Relazione e verifica annuale

Prosecuzione attività di aggiornamento dati su "Amministrazione Trasparente" secondo le indicazioni di cui alla tabella allegata alla Delibera ANAC n. 1310/2016	Gestionale-mantenimento	Obiettivo comune a tutte le Aree	Relazione e verifica annuale
--	-------------------------	----------------------------------	------------------------------

## AREA TECNICA

RESPONSABILE: Ing. Giovanni Mastriani

Le risorse umane assegnate all'Area Tecnica per l'anno 2022 sono le seguenti:

- Di Perna Leo
- Cappadona Filippo
- Rigano Giovanni

OBIETTIVO	TIPO OBIETTIVO	NOTE	TEMPISTICA
Ricognizione concessioni cimiteriali – monitoraggio rinnovi	Strategico		Relazione e verifica annuale
Raccolta differenziata . monitoraggio continuo finalizzato all'incremento della percentuale di raccolta	Sfidante		Relazione e verifica annuale
Cantieri di lavoro	Strategico		Relazione e verifica annuale
Prosecuzione attività di aggiornamento dati su "Amministrazione Trasparente" secondo le indicazioni di cui alla tabella allegata alla Delibera ANAC n. 1310/2016	Gestionale- mantenimento	Obiettivo comune a tutte le Aree	Relazione e verifica annuale
Verifica e mantenimento obiettivi cronoprogramma lavori pubblici finanziati	Gestionale - mantenimento		Relazione e verifica annuale

## AREA CONTABILE

RESPONSABILE: Dott. Antonio Mileti

Le risorse umane assegnate all' Area Contabile per l'anno 2022 sono le seguenti:

- Merendino Grazia

- Di Perna Maria

<b>OBIETTIVO</b>	<b>TIPO OBIETTIVO</b>	<b>NOTE</b>	<b>TEMPISTICA</b>
Rispetto tempi approvazione strumenti contabili	Gestionale - mantenimento		Tempestivo Relazione e verifica annuale
Recupero vecchie morosità tributi locali	Strategico		Tempestivo Relazione e verifica annuale
Cura dei rapporti con Enti Controllati e Strumentali esistenti	Strategico		Tempestivo Relazione e verifica annuale
Ricognizione e monitoraggio crediti tributari vantati a vario titolo da terzi. Attivazione delle comunicazioni necessarie al responsabile dell'ufficio contenzioso	Strategico		Tempestivo Relazione e verifica annuale
Prosecuzione attività di aggiornamento dati su "Amministrazione Trasparente" secondo le indicazioni di cui alla tabella allegata alla Delibera ANAC n. 1310/2016	Gestionale- mantenimento	Obiettivo comune a tutte le Aree	Relazione e verifica annuale

Ulteriori obiettivi gestionali potranno essere attribuiti a ciascuna Area di volta in volta con singole deliberazioni dalla Giunta Municipale.

Modalità di verifica del risultato: l'accertamento del conseguimento dell'obiettivo sarà effettuato dal Nucleo di valutazione a consuntivo, in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente.

IL SINDACO  
F.to Avv. Ivan Martella



# COMUNE DI RACCUJA

- Città Metropolitana di Messina-

Il sottoscritto *Ing. Giovanni MASTRIANI*, Responsabile dell'Area Amministrativa, esprime parere favorevole sulla presente **proposta di deliberazione**, in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, ed alla regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Data 30/12/2022

Il Responsabile Area Amministrativa  
F.to Ing. Giovanni MASTRIANI

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la Proposta di deliberazione che precede, allegata alla presente in parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che sulla Proposta della deliberazione ai sensi dell'art. 53 della Legge n. 142/1990, come recepito con l'art. 1, comma 1, lett. i), della Legge Regionale n. 48/1991, come modificato dall'art. 12 della Legge Regionale n. 30/2000:

il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica ha espresso parere Favorevole;

il responsabile del servizio di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile ha espresso parere Favorevole;

RITENUTA la stessa, così come formulata, meritevole di approvazione;

VISTO il vigente O. A. EE. LL. vigente nella Regione Sicilia approvato con L.R. 15/03/1963, n. 16 e s.m.i.,

VISTO il Decreto Legislativo 18/07/2000, n. 267;

VISTA la Legge Regionale 11/12/1991, n. 48;

VISTA la Legge Regionale 07/09/1998, n. 23;

VISTA la Legge Regionale 23/12/2000, n. 30

VISTO lo Statuto Comunale,

Con voti unanimi favorevoli resi come per legge,

### DELIBERA

1. Di approvare, così come formulata, la formulata proposta di deliberazione che precede, che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di Legge nel presente dispositivo.
2. Di dichiarare la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 3.12.1991, n.° 44.

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

**Il Sindaco**

**L'Assessore**

F.to Ivan MARTELLA

**Il Segretario Comunale**

F.to Massimiliano GIAMBRONE

F.to dott.ssa Laura REITANO

**Il sottoscritto Segretario Comunale;**

**Visti gli atti d'Ufficio;**

ATTESTA

Che la presente Deliberazione, in applicazione della L.R. 3/12/1991, N. 44,

è stata affissa all'Albo Pretorio del Comune per rimanervi quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_;

è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_

**DECORSI 10 GIORNI DALLA PUBBLICAZIONE AI SENSI DELL'ART. 12  
- COMMA 1 - DELLA L.R. N. 44/91-**

**DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA AI SENSI DELL'ART. 12  
- COMMA 2 - DELLA L.R. N. 44/91-**

**Dalla Residenza Municipale, li \_\_\_\_\_.**

**F.to Il Responsabile dell'Albo on line**

**F.to IL SEGRETARIO COMUNALE**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_