

## CITTA' DI SERSALE



(Provincia di CATANZARO)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 102 del Registro

data 13/09/2022

**OGGETTO: Approvazione Piano della Performance 2022 - 2024.**

L'anno **duemilaventidue**, addì **tredici**, del mese di **Settembre** alle ore **12:45** nella Sala delle adunanze del Comune di Sersale, convocata con apposito avviso, la GIUNTA COMUNALE, si è riunita con la presenza dei Sigg.

Risultano presenti i signori:

| <b>COGNOME E NOME</b>        | <b>CARICA</b> | <b>PRESENZA</b> |
|------------------------------|---------------|-----------------|
| <b>1) CAPELLUPO CARMINE</b>  | Sindaco       | SI              |
| <b>2) BERLINGO' TOMMASO</b>  | Vice Sindaco  | NO              |
| <b>3) COLOSIMO ROSARIO</b>   | Assessore     | SI              |
| <b>4) PETTINATO SERAFINA</b> | Assessore     | SI              |
| <b>5) LUPIA MANUELA</b>      | Assessore     | SI              |

Presenti n. 4 Assenti n. 1

Partecipa ed assiste il **Segretario**, DOTT.SSA RITA ROSINA FRATTO

Il Sindaco - Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Si dà atto che preliminarmente sulla proposta di deliberazione sono stati emessi favorevolmente i pareri prescritti dall'art. 49 comma 1° D. Lgs. n. 267/2000.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso:**

- che il decreto legislativo n. 150/2009, in attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni contempla la valutazione e il monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale;

- che l'art. 10 del decreto sopra citato prevede la predisposizione del Piano delle performance, da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua le priorità politiche, le strategie di azione, gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e definisce con riferimento agli obiettivi finali e intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e valutazione della Performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale di P.O. e relativi indicatori;

- che il Decreto Legislativo 74/2017 ha apportato significative modifiche al D. Lgs. 150/2009 in relazione alla gestione della performance e conseguentemente l'art. 18, "Disposizioni transitorie e finali", stabilisce che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati, entro sei mesi dall'entrata in vigore dello stesso decreto 74/2017, ossia entro il 22 dicembre 2017;

**Vista** la deliberazione di Giunta Comunale n.126 del 22.12.2017, con cui è stato approvato il vigente regolamento della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale in base alle modifiche apportate dal Decreto Legislativo 74/2017;

**Vista** la deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 02/02/2021, con cui è stata approvata la modifica al sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Delibera di Giunta Comunale n.126 del 22.12.2017;

**Visto ed esaminato** il Piano degli obiettivi e delle performance per l'anno 2022 con validità triennale che verrà modificato negli anni successivi solo se ci saranno eventuali aggiornamenti;

**Ritenuto** possibile procedere in merito, per quanto di competenza;

**Visto** l'art. 48 del D.lgs. 267/00;

**Visto** il D.lgs. 150/2009;

**Visto** il D.lgs. 74/2017

**Acquisiti** i pareri favorevoli, espressi in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta, ex art. 49 del d.lgs. 267/00;

Con votazione unanime, espressa nei modi e forme di legge;

## **DELIBERA**

Per tutto quanto evidenziato in narrativa e che qui deve intendersi integralmente richiamato e confermato:

1. Di adottare il piano della performance per l'anno 2022, con validità triennale, che viene allegato al presente atto per farne parte integrante;
2. Di disporre la successiva pubblicazione del Piano degli obiettivi e della performance 2022 con validità triennale sul sito istituzionale dell'Ente, ai sensi del d.lgs. 33/2013, nella Sezione "Amministrazione Trasparente";
3. Di dichiarare il presente atto deliberativo immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 267/00.

**CITTA' DI SERSALE**  
**(Provincia di Catanzaro)**

**PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE  
PERFORMANCE 2022**

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 102 del 13/09/2022

## **1. Introduzione**

### **1.1 L'Identità**

### **1.2 Il Mandato Istituzionale**

### **1.3 La Programmazione**

### **1.4 Il Piano Della Performance**

## **2. L'Analisi del Contesto Esterno**

### **2.1 L'Ambiente e il Territorio**

### **2.2 La Popolazione**

## **3. L'Analisi del Contesto Interno**

### **3.1 Gli Organi Istituzionali**

#### **3.1.1 Il Sindaco**

#### **3.1.2 La Giunta Comunale**

#### **3.1.3 Il Consiglio Comunale**

#### **3.1.4 Le Commissioni Consiliari**

### **3.2 Le Risorse Finanziarie dell'Ente**

## **1. Introduzione**

### **1.1 L'Identità**

Il Comune di Sersale è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art. 114).

I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione. Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario.

L'Ente locale, in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione.

Lo statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi.

### **1.2 Mandato istituzionale**

Spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, in particolare nei settori dei servizi alla persona ed alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze. Al Comune inoltre sono assegnati servizi di competenza statale quali la gestione dei servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

### **1.3 La programmazione**

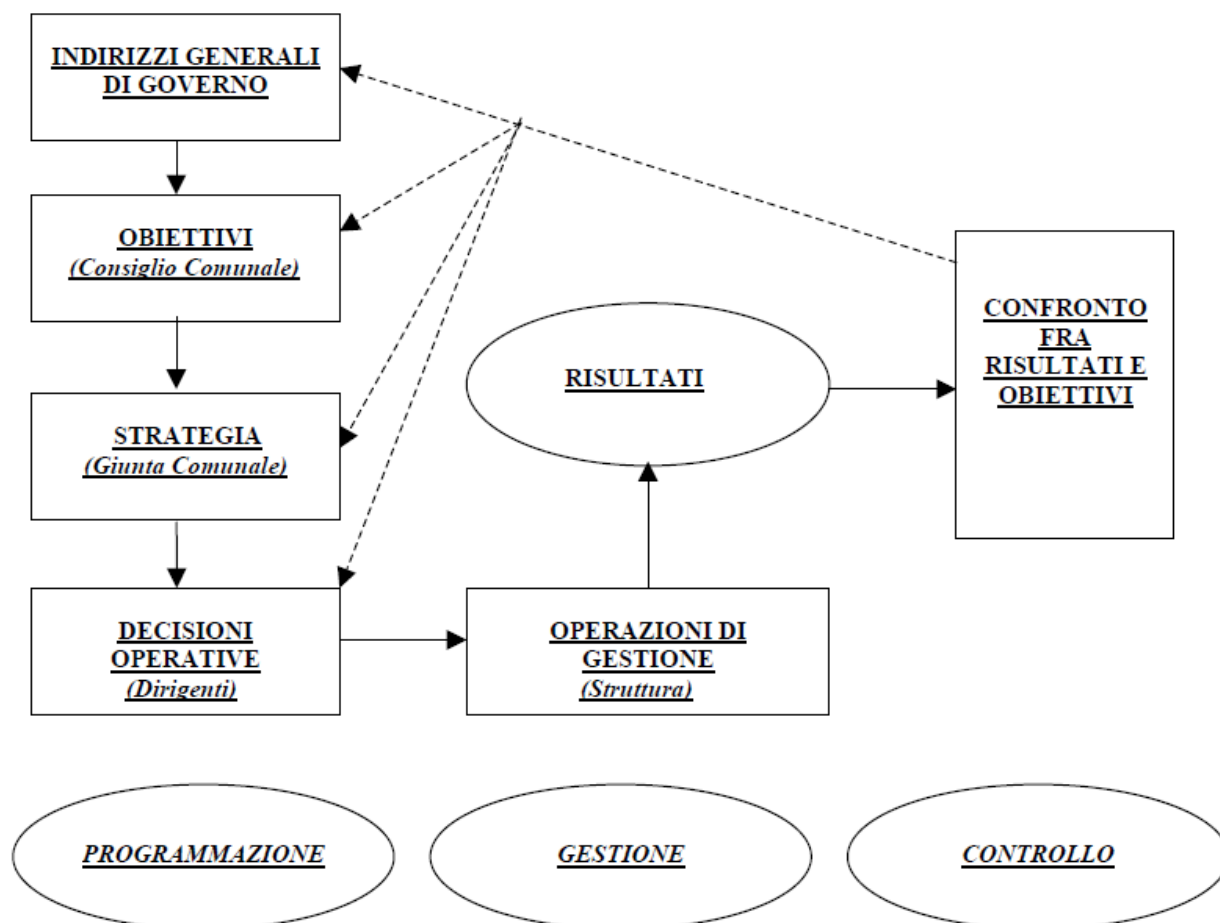
Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri. Essa rappresenta il “contratto” che il governo politico dell'Ente assume nei confronti dei cittadini, i quali devono disporre delle informazioni necessarie per valutare gli impegni politici assunti e le decisioni conseguenti, il loro onere e, in sede di rendiconto, il grado di mantenimento degli stessi.

L'atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dagli Indirizzi Generali di Governo, che

viene comunicato dal Sindaco al Consiglio Comunale nella prima seduta successiva alla elezione. Costituisce le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del proprio mandato ed è a tale documento che si collega poi la programmazione economico-finanziaria, attraverso il Bilancio di Previsione annuale e pluriennale, il Programma delle Opere Pubbliche e la Relazione Previsionale e Programmatica. Quest'ultima, in particolare, evidenzia, per singoli programmi, le scelte politiche adottate per la realizzazione degli obiettivi di mandato.

Sulla base del Bilancio di Previsione annuale e dei suoi allegati, deliberati dal Consiglio Comunale, l'organo esecutivo definisce, prima dell'inizio dell'esercizio, il Piano Esecutivo di Gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

Lo schema qui di seguito riporta, in estrema sintesi, il processo di programmazione e controllo.



#### 1.4 Il Piano delle Performance

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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 Piano degli Obiettivi e delle Performance (P.O.P.) è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, 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 della prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) 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 e ai destinatari dei servizi.

Il Decreto Legislativo 74/2017 ha apportato significative modifiche al D. Lgs. 150/2009 in relazione alla gestione della performance e di seguito elenchiamo le principali novità.

#### **OBIETTIVI**

In tema di obiettivi vengono individuate due tipologie fondamentali.

La prima riguarda gli "obiettivi generali", che devono indicare le priorità strategiche non tanto della singola amministrazione, quanto "delle pubbliche amministrazioni, anche tenendo conto del comparto, coerentemente alle politiche nazionali".

In pratica, con questi obiettivi, determinati con linee guida triennali, si vuole introdurre la possibilità di coordinare l'azione amministrativa complessiva della PA a beneficio dei cittadini attraverso la programmazione delle "politiche".

Gli altri obiettivi sono quelli definiti "specifici" di ogni singola amministrazione, individuati nel piano delle performance secondo le logiche già oggi in uso.

Sempre in tema di performance organizzativa è bene sottolineare che rispetto ad essa si chiede la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi (art. 19- bis). Infine, nella valutazione dei dirigenti/responsabili di unità organizzativa è attribuito un peso prevalente agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (art. 9, comma 1).

#### **ATTENZIONE ALL'UTENZA ESTERNA**

Un'altra novità, altrettanto "ambiziosa" quanto utile, è quella di fare partecipare i cittadini o altri utenti finalizzata alla valutazione delle performance, sia dandogli l'opportunità di comunicare direttamente agli OIV il proprio grado di soddisfazione, sia prevedendo che le amministrazioni adottino sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione, di cui si dovrà tenere conto per la valutazione della performance organizzativa.

Inoltre, è previsto che in sede di validazione della Relazione sulla performance gli OIV debbano tener conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi svolti, nonché ove presenti dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione (art. 14, comma 4-bis).

#### **MISURE DI SEMPLIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE**

La semplificazione era un obiettivo della delega e tutto sommato avere mantenuto la normativa in essere, con alcune abrogazioni e poche aggiunte, è un buon risultato.

Riallineamento dei cicli di programmazione. Una prima semplificazione/integrazione è relativa al piano delle performance, il quale dovrà contenere gli obiettivi generali (sulla base delle direttive della funzione pubblica) e sarà adottato contestualmente e in coerenza alle note integrative al bilancio, così come la relazione sulle performance alla nota integrativa al rendiconto. Tale integrazione, già spesso adottata negli enti locali, è rinforzata prevedendo che la relazione possa essere unificata al rendiconto. Nell'ambito del monitoraggio delle performance si prevede che durante l'esercizio si possano, a certe condizioni, variare gli obiettivi prevedendo di inserirli nel piano. Questa azione è logica e in molti casi era già adottata sebbene non fosse prevista dalle norme. Sempre in tema di integrazione un'altra nuova previsione è che l'adozione del sistema di misurazione e valutazione delle performance non sia una condizione necessaria solo per l'attribuzione dei premi di merito e produttività, ma abbia rilievo anche ai fini delle progressioni economiche e della attribuzione degli incarichi. Tale previsione è sicuramente

ragionevole, ma occorre fare molta attenzione che all'interno degli enti si adottino modalità operative non troppo rigide per evitare di trovarsi in situazioni difficilmente gestibili. Allo stesso modo si prevede che la valutazione negativa rilevi ai fini di un eventuale licenziamento per scarso rendimento.

Allineamento tra obiettivi della programmazione o obiettivi da contratto. Un'ulteriore opera di integrazione è data dalla previsione che per la valutazione della performance individuale dei dirigenti di vertice si tenga conto anche degli specifici obiettivi definiti dal contratto individuale, che devono essere coerenti con quelli

previsti dal piano delle performance. Nella pratica tale coerenza spesso non sussiste ed è bene invece che sia perseguita (art. 9, comma 1-bis).

### **ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE**

In tema di OIV gran parte della normativa è già stata anticipata dal D.P.R. 105/2016. Il testo di legge conferma di conseguenza quanto già esistente, con aggiustamenti tesi a rinvigorirne il ruolo quali:

- l'attività di monitoraggio sull'andamento della performance non spetta più agli organi di indirizzo politico-amministrativo ma viene trasferita agli OIV ai quali è assegnato il compito, con il supporto dei dirigenti, di verificare l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati nel periodo di riferimento, con il compito di formulare eventuali proposte di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico amministrativo. Quanto sopra anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione (art. 6);
- parere preliminare e vincolante sulla adozione del Sistema di M&V che prima era solo dominio degli organi di indirizzo politico-amministrativo, al fine di assicurare un controllo preventivo sulla correttezza metodologica del contenuto del Sistema (art. 7);
- maggiore indipendenza (con l'introduzione del divieto per l'amministrazione di nominare propri dipendenti quali componenti dei propri OIV) e maggiore professionalità attraverso l'istituzione dell'Elenco degli OIV (il Dipartimento della funzione pubblica assicura la corretta istituzione e composizione degli Organismi indipendenti di valutazione) (art. 14 e 14-bis).

### **CRITERI DI DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI**

Scompare la famigerata formula del 25-50-25, sostituita dalla previsione che il contratto nazionale stabilisca la quota di risorse da destinare alla performance organizzativa e a quella individuale e fissi i criteri idonei a garantire una significativa differenziazione, tutto ciò in coerenza all'accordo di novembre. Ai contratti vengono demandati anche i nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, stabilendo quote da destinare a remunerare la performance organizzativa e quella individuale

Il Comune di Sersale, con la redazione del Piano degli Obiettivi e delle Performance, sulla base delle linee guida per il Piano della performance, n. 1 (Giugno 2017), Dipartimento della Funzione Pubblica, realizza una previsione dettagliata degli obiettivi operativi e strategici da conseguire nell'esercizio di riferimento.

La finalità del P.O.P è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che il Comune si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione verso l'esterno.

## **2. L'Analisi del Contesto Esterno**

### **2.1 L'Ambiente e il Territorio**

Il territorio del Comune di Sersale si estende per Km<sup>2</sup> 53,01 e confina con i territori dei Comuni di Cropani, Cerva, Zagarise e Petronà.

Il palazzo civico, sede comunale legale ed ufficiale del Comune è ubicato in Sersale.

Le adunanze degli organi elettivi collegiali si svolgono nella sede comunale. In casi del tutto eccezionali e per particolari esigenze, il Consiglio può riunirsi anche in luoghi diversi della propria sede.

### **2.2 La Popolazione**

Descrizione del trend demografico degli ultimi anni

### **TREND POPOLAZIONE**

| Anno | Residenti<br>(n.) |
|------|-------------------|
| 2011 | 4790              |

| Anno | Residenti<br>(n.) |
|------|-------------------|
| 2012 | 4772              |
| 2013 | 4701              |
| 2014 | 4654              |
| 2015 | 4630              |
| 2016 | 4605              |
| 2017 | 4556              |
| 2018 | 4503              |
| 2019 | 4436              |
| 2020 | 4418              |
| 2021 | 4364              |

## Famiglie residenti a Sersale

Descrizione

### TREND FAMIGLIE

| Anno | Famiglie<br>(n.) |
|------|------------------|
| 2009 | 1808             |
| 2010 | 1817             |
| 2011 | 1825             |
| 2012 | 1860             |
| 2013 | 1846             |
| 2014 | 1834             |
| 2015 | 1845             |
| 2016 | 1844             |
| 2017 | 1832             |
| 2018 | 1842             |
| 2019 | 1841             |
| 2020 | 1844             |
| 2021 | 1846             |

## 3. L'Analisi del Contesto Interno

### 3.1 Gli Organi Istituzionali

Il consiglio, la giunta, il sindaco sono gli organi di governo del comune: a loro spettano i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo.

Nella competizione elettorale del 12 giugno 2022 sono risultati eletti:

alla carica di Sindaco del Comune di Sersale il Sig. Carmine Capellupo;

alla carica di Consigliere Comunale i seguenti candidati:

per la lista n. 2 “ViviAmo Sersale” n. 8 (otto) Consiglieri nelle persone di:

|   |                       |
|---|-----------------------|
| 1 | BERLINGO' Tommaso     |
| 2 | COLOSIMO Rosario      |
| 3 | RICCIO Gianluca       |
| 4 | DE FAZIO Domenico     |
| 5 | ARDIMENTOSO Francesco |
| 6 | SCARPINO Tommaso      |
| 7 | PETTINATO Serafina    |
| 8 | PASCUZZI Matteo       |

Per la lista n. 1 “Rinnov@ndo Sersale” n. 4 (quattro) Consiglieri nelle persone di:

|   |                   |
|---|-------------------|
| 1 | PERRI Francesco   |
| 2 | GABRIELE Emanuele |
| 3 | BORELLI Carmine   |
| 4 | BIANCO Serafino   |

Al posto del Consigliere Perri Francesco, dimissionario, occupa il seggio in seno all'adunanza consiliare la Sig.ra Rizzo Sylvie.

### 3.1.1

Il sindaco rappresenta la comunità e l'amministrazione comunale. E' l'organo responsabile dell'amministrazione del comune.

Il sindaco, quale ufficiale del governo, svolge i compiti affidatigli dalla legge e dallo Statuto del Comune di Sersale e in particolare adotta i provvedimenti contingibili ed urgenti in materia di sanità, igiene, edilizia e polizia locale per prevenire ed eliminare gravi pericoli all'incolumità dei cittadini e sovrintende all'espletamento delle funzioni statali attribuite al comune.

### 3.1.2 La Giunta Comunale

La Giunta comunale di Sersale è composta dal Sindaco, che la presiede, e da 4 Assessori, ognuno con una o più deleghe, nelle persone dei Sigg.ri: Berlingò Tommaso, Pettinato Serafina, Colosimo Rosario e Lupia Manuela.

### 3.1.3 Il Consiglio Comunale

Il Consiglio comunale è composto dal Sindaco e da 12 Consiglieri.

### 3.1.4 Le Commissioni Consiliari

Come previsto dallo statuto e secondo l'art. 38, comma 6, del T.U. 267/2000, il Consiglio istituisce nel suo ambito le commissioni consiliari permanenti per materia entro 90 giorni dalla convalida degli eletti; le commissioni sono composte in modo rappresentativo e hanno compiti istruttori e propositivi. Il consiglio può costituire commissioni speciali e/o di controllo e garanzia. Le commissioni svolgono una funzione consultiva e preparatoria degli atti di competenza del consiglio nonché vigilanza sull'attività amministrativa del comune.

È stata istituita la Commissione Elettorale.

### 3.2 Le Risorse Finanziarie dell'Ente

Dal 2019 al 2021 le entrate accertate e le spese impegnate hanno avuto il seguente trend:

|                              | 2019           | 2020           | 2021           |
|------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Entrate correnti accertate   | € 2.961.176,41 | € 3.215.028,18 | € 4.867.631,16 |
| Spese correnti impegnate     | € 2.628.466,84 | € 2.529.562,96 | € 4.354.043,68 |
| Entrate c/capitale accertate | € 843.863,81   | € 1.057.115,62 | € 420.358,40   |
| Somme c/capitale impegnate   | € 1.554.875,11 | € 3.215.028,18 | € 197.949,10   |
| FPV di parte Capitale        | 2.207.120,64   | 750.000,00     | 985.926,56     |

### L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'organizzazione del Comune di Sersale è articolata in sei unità organizzative (Area), ciascuno dei quali è affidata ad un Responsabile, come schematizzato nella seguente tabella:

| AREA                                                    | GESTIONE                                              |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <b>Amministrativa, Demografica e Ufficio Elettorale</b> | Segreteria                                            |
|                                                         | Protocollo - Archivio                                 |
|                                                         | Notifiche - Pubblicazioni                             |
|                                                         | Anagrafe - Stato Civile                               |
|                                                         | Elettorale<br>Servizi Sociali<br>Attività Scolastiche |
| <b>Area Finanziaria e Personale</b>                     | Ragioneria                                            |
|                                                         | Personale                                             |
|                                                         | Economato                                             |
| <b>Area Tecnica e Tecnica Manutentiva</b>               | Servizi Manutentivi                                   |
|                                                         | Gare - Contratti - Appalti                            |
|                                                         | Viabilità                                             |
|                                                         | Lavori Pubblici                                       |
| <b>Area Tributi e Commercio</b>                         | Tarsu – Ici – Imu                                     |
|                                                         | Servizio Idrico Integrato                             |
|                                                         | Altre entrate                                         |
|                                                         | Licenze commerciali                                   |
| <b>Area Urbanistica ed Edilizia Privata</b>             | Urbanistica ed Edilizia                               |
|                                                         | Usi civici - Patrimonio                               |
| <b>Area Vigilanza</b>                                   | Polizia Amministrativa                                |
|                                                         | Polizia Giudiziaria                                   |
|                                                         | Protezione Civile                                     |

| Area                        | Responsabile            | Categoria |
|-----------------------------|-------------------------|-----------|
| Finanziario e del Personale | Dott. Salvatore Borelli | D1        |
| Tecnico e Manutentivo       | Ing. Salvatore Logozzo  | D1-D5     |

|                                                  |                            |       |
|--------------------------------------------------|----------------------------|-------|
| Urbanistica                                      | Dott. Filippo Condino      | D1/D2 |
| Amministrativa, Demografica e Ufficio Elettorale | Sig. Francesco Borelli     | C1/C2 |
| Vigilanza                                        | Dott.ssa Roberta Spadafora | D1    |
| Tributi e Commercio                              | Attualmente scoperto       |       |

Al 1° gennaio 2022 nel Comune di Sersale, esclusi i suddetti Responsabili, risultavano in servizio 14 dipendenti, tutti a tempo indeterminato, come riassunto nella seguente tabella:

| Servizio                                         | Dipendente         | Categoria |
|--------------------------------------------------|--------------------|-----------|
| Amministrativa, Demografica e Ufficio Elettorale |                    |           |
|                                                  | Schipani Anna      | B1-B2     |
|                                                  | Bianco Francesco   | B1-B2     |
|                                                  |                    |           |
| Tecnico e Manutentivo                            | De Fazio Pasquale  | C1-C5     |
|                                                  | Gigliotti Antonio  | D1 50%    |
|                                                  | Niutta Vincenzo    | B1-B2     |
|                                                  | Corea Antonio      | B1-B2     |
|                                                  | Scalise Antonio    | B1-B2     |
| Finanziario e del Personale                      | Raimondi Rosanna   | B3-B4     |
|                                                  | Berlingò Manuela   | C1-C5     |
| Tributi e Commercio                              | Logozzo Rita       | B3-B4     |
|                                                  | Bianco Antonio     | B3-B4     |
| Vigilanza                                        | Sergi Domenico     | C1-C5     |
|                                                  | Sciumbata Vincenzo | C1 50%    |
|                                                  | Brasile Emanuele   | C1 50%    |

## OBIETTIVI E LINEE PROGRAMMATICHE DI GOVERNO

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009:

- Il Piano degli Obiettivi e delle Performance che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dal Comune.
- Il PEG, previsto dall'articolo 169 del d.Lgs. n. 267/2000, come da ultimo modificato dal decreto legislativo n. 126/2014, nel quale le entrate sono articolate in titoli, tipologie, categorie, capitoli, ed eventualmente in articoli, secondo il rispettivo oggetto. Le spese sono articolate in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli ed eventualmente in articoli. I capitoli costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione, e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all'articolo 157 del d.Lgs. n. 267/2000.
- Deliberazione di Giunta Comunale n.26 del 20/05/2020 “Organizzazione sistema di tenuta ed aggiornamento Sezione Amministrazione Trasparente attivata sul sito web istituzionale”

Il Comune di Sersale definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici delle Aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Servizi e dell'Ente nel suo complesso.

**Gli obiettivi di che trattasi sono definiti negli appositi elaborati posti in allegato alla deliberazione n. 102 del 13 settembre 2022.**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

**Il Sindaco**  
f.to **SIG. CARMINE CAPELLUPO**

**Il Segretario**  
f.to **DOTT.SSA RITA ROSINA FRATTO**

---

**Pareri e controlli**

---

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione

E' divenuta immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267/2000 e ss.ii.mm.;

**Il Segretario**  
f.to **DOTT.SSA RITA ROSINA FRATTO**

La Presente deliberazione è copia conforme all'originale.  
Sersale 13/09/2022,

**Il Segretario**  
f.to **DOTT.SSA RITA ROSINA FRATTO**

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio

**Il Messo Responsabile**