



**COMUNE DI VEDANO OLONA
PROVINCIA DI VARESE**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ESERCIZIO 2022

(ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009)

PREMESSA

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 pubblici.

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

1. CONTESTO ESTERNO

LA POPOLAZIONE			
Popolazione legale all'ultimo censimento ISTAT			7281
Popolazione residente a fine 2022 (art. n. 156 D.Lgs. 267/2000)		n.	7310
di cui:	maschi	n.	3519
	femmine	n.	3801
nuclei familiari		n.	3079
Popolazione al 1° gennaio 2019		n.	7327
Nati nell'anno		n.	41
Deceduti nell'anno		n.	106
Immigrati nell'anno		n.	295
Emigrati nell'anno		n.	247
Popolazione al 31.12.2022		n.	7310
di cui			
In età prescolare (0/5 anni)		n.	315
In età scuola dell'obbligo (6/16 anni)		n.	792
In forza lavoro o studenti (16/17 anni)		n.	162
In età adulta (18/64 anni)		n.	4315
In età senile (oltre 65 anni)		n.	1814

2. CONTESTO INTERNO

Analisi dell'organico del Comune di Vedano Olona in un'ottica di genere

Al 31 dicembre 2022 le risorse umane operanti presso il Comune di Vedano Olona presentano la seguente situazione di raffronto tra uomini e donne:

Monitoraggio disaggregato, per genere, della composizione del personale

Piazza San Rocco, 9 – 21040 VEDANO OLONA (VA)

www.comune.vedano-olona-va.it

PEC : comune.vedano-olona@legalmail.it

Dipendenti	Segretario	Cat. D		Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totali
		n.	(di cui P.O.)				
Donne	1 (reggenza)	4	(3)	13	6	0	24
Uomini	0	1	(1)	4	2	0	7
Totale	1	5	(4)	17	8	0	31

Monitoraggio disaggregato, per genere, delle funzioni di responsabilità

Dipendenti con funzioni di responsabilità	Segretario Generale con funzioni dirigenziali	Dirigenti	Titolari di P.O.	Titolari di Posizioni di Specifiche Responsabilità	Totali
Donne	1 (reggenza)	0	3	0	4
Uomini	0	0	1	0	1
Totale	1	0	4	0	5

Il Comune opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2022 (compresi i responsabili):

Segretario Comunale reggente: dott. Giorgio Ricci fino al 14 novembre 2022 (con decreto di reggenza anche nei giorni 17 e 18 novembre) e dott.ssa Debora Foderà dal 15 novembre 2022.

Dipendenti in servizio:

Tempo indeterminato n. 30 (di cui 18 a tempo pieno, 11 tempo parziale, 1 a tempo pieno ma in convenzione per 15 ore settimanali con il Comune di Tradate)

Totale dipendenti in servizio (compreso Segretario comunale) n. 31

Lavoro flessibile (somministrazione) 2 (di cui 1 a tempo pieno e 1 tempo parziale).

3. LE LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO E GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Il ciclo della performance non può non trovare quale base fondamentale per la valutazione delle prestazioni assicurate dall'Ente e dalla sua struttura organizzativa quella delle linee programmatiche adottate dall'Amministrazione all'inizio del suo mandato e che trovano espressione dettagliata e concreta nel Documento Unico di Programmazione relativo alle annualità che compongono la durata dello stesso. A seguito dell'insediamento dell'amministrazione comunale si è proceduto, con la deliberazione del Consiglio comunale n° 25 del 12.06.2019 all'approvazione delle linee programmatiche dell'Ente che si allegano al presente piano anche al fine di assicurare quel necessario collegamento con gli indirizzi assunti, le attività e i risultati conseguiti dalla macchina amministrativa.

4. LA PERFORMANCE DEL COMUNE DI VEDANO OLONA

La Performance è il contributo che le varie componenti di una organizzazione (individuo, gruppi di individui, unità organizzative, organizzazione nel suo complesso) apportano attraverso la propria attività, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi generali che l'organizzazione stessa si è posta, e quindi alla soddisfazione dei bisogni della collettività amministrativa.

Il Comune di Vedano Olona, a decorrere dall'anno 2019, si trova impegnato a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) o dal Nucleo di Valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

È importante ricordare che, anche per i Comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- . definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- . collegamento tra obiettivi e risorse,
- . monitoraggio in corso di esercizio,
- . misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- . utilizzo dei sistemi premianti
- . rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi e lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Il Comune di Vedano Olona, in osservanza delle disposizioni normative, ha assunto nel corso degli anni in materia i seguenti atti amministrativi:

1. la delibera di Giunta comunale n. 144 del 20 dicembre 2010, con la quale è stato integrato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adeguandolo al D.lgs. 150/2009, attraverso l'approvazione di un'apposita sezione attuativa dei principi dello stesso;
2. la delibera di Giunta comunale n. 78 del 28 luglio 2011, con la quale è stato approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance";
3. la delibera di Giunta comunale n° 70 del 16 maggio 2019 con oggetto: "CCNL 2016-2018 Approvazione nuovo assetto Posizioni organizzative" e l'allegato 3 "Manuale di valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa";
4. il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Vedano Olona – stralcio relativo al sistema per la definizione, misurazione e valutazione della performance, il cui art 9.4 prevede che *"La relazione sulla performance è approvata mediante deliberazione di Giunta comunale ed è validata dall'organismo di valutazione"* ed il cui art 18.1 prevede che *"a conclusione del ciclo della performance l'Amministrazione predispone e pubblica la Relazione sulla performance, validata dall'Organismo di valutazione sulla base delle informazioni fornite dagli uffici"*;
5. l'art 14 comma 6 D.lgs. 150/2009, il quale stabilisce che la validazione della Relazione sulla Performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III dello stesso decreto;

Visti:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 27.05.2022 di approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024;
- la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, approvato con delibera di G.C. n. 51 del 13.05.2022 e presentato al Consiglio comunale in data 27.05.2022;
- la deliberazione G.C. n. 66 del 16.06.2022, e successive modifiche, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – risorse economiche, al fine di garantire l'operatività dei Servizi, in attesa di approvare in via definitiva il Piano medesimo;
- la deliberazione G.C. n. 72 del 16.06.2022 di approvazione del piano esecutivo di gestione-parte obiettivi;
- la deliberazione GC n.124 del 28.10.2022 di approvazione del "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022/2024, ai sensi dell'art.6 del d.l. n. 80/2021 convertito con modificazioni in legge n. 113/2021".

Piazza San Rocco, 9 – 21040 VEDANO OLONA (VA)

www.comune.vedano-olona-va.it

PEC : comune.vedano-olona@legalmail.it

5. LA METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI VEDANO OLONA

Ambiti di valutazione

Per “**misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale**” si intende una metodologia unitaria “**valutazione integrata**” che permette di valutare gli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità e gli altri dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di obiettivi comuni e delle interrelazioni organizzative.

La valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la **modalità del lavoro di squadra** all'interno dell'Area di riferimento e/o tra Aree in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.

Dettaglio del livello di raggiungimento degli obiettivi

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2022 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione del Nucleo di valutazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2022, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- a) Programmi e obiettivi per l'anno 2022
- b) Organizzazione interna dell'ente
- c) I risultati raggiunti
- d) Il sistema di valutazione, verifica finale obiettivi anno 2022 del Piano della Performance e premialità
- e) Conclusioni

PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2022

Il Comune di Vedano Olona definisce annualmente gli obiettivi strategici, in relazione alle attività ed ai servizi erogati dalle Aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune, nonché gli obiettivi specifici individuati, di intesa con i Responsabili di servizio delle Aree e l'organismo di valutazione, in coerenza con il documento Unico di Programmazione articolati in obiettivi settoriali e obiettivi individuali.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa fanno riferimento a obiettivi complessivi e strategici dell'amministrazione comunale nei quali sono coinvolte le Aree e i dipendenti; la misurazione e valutazione della performance individuale discende da questa e si applica al singolo individuo.

In coerenza con tale legame di fondo la performance del singolo individuo è misurabile in quanto è possibile declinare obiettivi di natura organizzativa per ciascun dipendente a cui venga assegnato un determinato livello di responsabilità.

Tali obiettivi possono avere natura quantitativa o qualitativa.

Il miglioramento della performance avviene grazie ad interventi mirati e tempestivi che interessano ogni area strategicamente rilevante dell'organizzazione e risultano coerentemente sviluppati rispetto alle esigenze di gestione dell'amministrazione comunale.

Uno dei principi importanti del Sistema è certamente l'individuazione di un numero limitato di obiettivi rilevanti (non più di quattro), prioritari e coerenti con la posizione occupata dal dirigente o dalla posizione organizzativa, chiaramente collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'amministrazione, con specifico riferimento al periodo annuale di valutazione. Qualora il Servizio di afferenza del dirigente, della posizione organizzativa o del personale non fosse direttamente coinvolto nella realizzazione di progetti strategici a queste figure saranno attribuiti obiettivi annuali secondo quanto previsto nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano Risorse Obiettivi.

Il processo di declinazione degli obiettivi dai livelli più alti dell'amministrazione comunale fino alle unità organizzative e agli individui viene definito a "cascata", con modalità diverse a seconda che si tratti di dirigenza, posizione organizzativa, oppure personale dei livelli distinguendo tra la categoria D, C e B: Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane (evidenziate nella dotazione organica e nel piano delle assunzioni), finanziarie e strumentali assegnate ad ogni Centro di responsabilità assegnate con PEG.

La struttura del Piano è articolata in schede, una per ciascun Centro di Responsabilità coincidente con le 5 Aree operative in cui si articola la macrostruttura del Comune di Vedano Olona.

Essi sono diretti da personale inquadrato nella categoria D e destinatario di Posizione organizzativa con funzioni dirigenziali come segue:

DENOMINAZIONE AREE	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AREA AMMINISTRATIVA	<i>DOTT.SSA MONICA MARTINELLI</i>
AREA FINANZIARIA	<i>DOTT.SSA MONICA MARTINELLI DAL 03/03/2021 AL 02/02/2022 SIG.RA CARMELA DONNARUMMA FINO AL 31.08.2022 (VACANTE DAL 31.08.2022) DOTT.SSA MARIA ANTONIETTA MASULLO DAL 08/09/2022 AL 31/12/2022</i>
AREA TECNICA	<i>ARCH. DANIELE ALDEGHERI</i>
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	<i>DOTT.SSA MARIA ANTONIETTA MASULLO</i>
AREA POLIZIA LOCALE	<i>COMM. CAPO NADIA GHIRINGHELLI</i>

VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2022 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE –RISULTATI RAGGIUNTI

Di seguito si riporta il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei responsabili di Area.

AREA AMMINISTRATIVA/SERVIZI DEMOGRAFICI E PERSONALE

Titolare del Centro di Responsabilità: Dott.ssa Monica Martinelli

Media raggiungimento obiettivi 100%

OBIETTIVI		
Num.	DENOMINAZIONE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO E NOTE
1	Paperless: obiettivo carta stop (digitalizzazione dell'Ente) entro l'anno in corso anagrafe, segreteria e protocollo	100%
2	Sistema audio/video integrato del C.C. per streaming interattivo entro Luglio 2022	100%
3	Nuovo regolamento CC e Commissioni e integrazione da remoto: entro dicembre	100% sebbene non formalmente approvato in consiglio comunale l'integrazione al regolamento del funzionamento del consiglio comunale è stata discussa in commissione affari istituzionali del 20.12.2022 all'esito della quale l'argomento non è stato sottoposto al consiglio comunale per la necessaria approvazione

AREA FINANZIARIA

Titolare del Centro di Responsabilità: Dott.ssa Martinelli/ Sig.ra Donnarumma/Dott.ssa Masullo

Media raggiungimento obiettivi 80%

OBIETTIVI		
Num.	DENOMINAZIONE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO E NOTE
1	Bilancio di previsione approvato entro il 31.12	Non raggiunto a causa del ripetuto avvicinarsi della figura apicale con incarichi ad interim a responsabili di altra area che ha comportato difficoltà a livello organizzativo con conseguenze sulla realizzabilità dell'obiettivo
2	Accertamenti IMU,TASI,TARI dell'anno n-3 entro ottobre	60% Le attività di bonifica della banca dati hanno richiesto tempistiche più dilatate rispetto a quanto preventivato
3	Bando sicurezza commercio locale entro settembre	100%

AREA TECNICA

Titolare del Centro di Responsabilità: Arch. Daniele Aldegheri

Media raggiungimento obiettivi 100%

OBIETTIVI		
Num.	DENOMINAZIONE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO E NOTE
1	Nuova area cani cimitero dotandola di recinzione, fontanella, giochi sgambamento entro dicembre	Obiettivo non conseguibile in quanto non formalmente contenuto negli atti di programmazione tecnica ed economica finanziaria dell'ente
2	Completamento progettazione e realizzazione con avanzo di amministrazione pista ciclopedonale di Via Adua fino a Via Oberdan	Obiettivo non conseguibile in quanto la ricerca di finanziamento dell'opera attraverso bandi o contributi regionali ha avuto esito negativo nell'annualità 2022 mentre le risorse sono state reperite nell'annualità 2023
3	Chiusura lavori di fognatura, recinzione e viabilità centro sportivo Mario Porta	100% in quanto lo slittamento della chiusura dei lavori nel 2023 è dovuto alla richiesta da parte dell'amministrazione comunale di sostituire l'asfaltatura rendendo necessaria l'approvazione di un progetto di completamento delle opere di adeguamento e delle reti delle acque del centro sportivo
4	Sperimentazione di messa in sicurezza via Dei Martiri, via Monetti, via XXV aprile, Via Marconi (obiettivo congiunto con Polizia Locale) entro la fine dell'anno. Rapporto con progettista per Piano del traffico e Piano dell'accessibilità	Obiettivo non conseguibile in quanto il progetto non è stato inserito nei documenti di programmazione tecnica ed economico finanziaria del 2022. Più precisamente la sperimentazione non era finanziata perché erano in corso da parte dei professionisti

	esterni degli studi che sono stati completati nel corso 2023
--	--

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Titolare del Centro di Responsabilità: Dott.ssa Maria Antonietta Masullo

Media raggiungimento obiettivi 100%

OBIETTIVI		
Num.	DENOMINAZIONE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO E NOTE
1	Affidamento mediante evidenza pubblica spazio palazzina civica ex tesoreria per CAAF, patronati con finalità socioassistenziali entro fine d'anno	Obiettivo non conseguibile per mancanza di disponibilità dell'immobile destinato ad altre attività (punto territoriale per esecuzione vaccini anticovid fino a maggio 2023)
2	Presentazione come capofila del progetto SMART giovani entro ottobre	100%
3	Rilancio biblioteca, per favorire anche l'ausilio di volontari, la lettura fra gli anziani, luoghi per biblioteca all'aperto, nei luoghi di passaggio entro dicembre	100%

AREA POLIZIA LOCALE

Titolare del Centro di Responsabilità: Comm. Capo Nadia Ghiringhelli

Media raggiungimento obiettivi 80%

OBIETTIVI		
Num.	DENOMINAZIONE	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO E NOTE
1	Regolamento regionale Polizia Locale con DASPO urbano approvato entro dicembre	Obiettivo non conseguibile nell'anno di riferimento
2	Fototrappole in Via fondo Campagna, Via Baracca e Via De Amicis 19 entro Giugno (scopo controllo spaccio abbandono rifiuti anche a fronte degli ultimi eventi giornalistici)	Obiettivo non conseguibile nelle tempistiche indicate in quanto l'approvazione degli obiettivi è avvenuta in data 16 giugno ma realizzato nel corso del 2022 80% Realizzazione dell'obiettivo nell'annualità 2022 con installazione di fototrappole in località via fondo campagna e via baracca
3	Aggiornamento dei Regolamenti di polizia urbana, videosorveglianza e DNA dei cani	80% in quanto l'aggiornamento del regolamento di videosorveglianza comunale è stato approvato entro l'anno mentre risulta irrealizzabile l'aggiornamento del regolamento del DNA dei cani in quanto nell'ordinamento comunale non è vigente alcun regolamento del DNA dei cani. Per quanto riguarda l'aggiornamento del regolamento di polizia urbana è risultato irrealizzabile entro l'anno in quanto necessitava di coordinamento e condivisione con altri settori coinvolti
4	Sperimentazione di messa in sicurezza via Dei Martiri, via Monetti, via XXV Aprile, via Marconi (obiettivo congiunto con UTC)	Obiettivo non conseguibile in quanto il progetto non è stato inserito nei documenti di programmazione tecnica ed economico

	entro la fine dell'anno. Rapporto con progettista per piano del traffico e piano dell'accessibilità	finanziaria del 2022. Più precisamente la sperimentazione non era finanziata perché erano in corso da parte dei professionisti esterni degli studi che sono stati completati nel corso 2023. Inoltre per la polizia locale non erano state assegnate le risorse
--	--	---

L'Organismo di valutazione della Performance, con il verbale del 02.05.2024, prot. n. 6145, precisa che i Responsabili d'Area hanno relazionato in ordine al lavoro svolto nel corso dell'anno 2022, ciascuno per la parte e per il periodo di competenza, prendendo atto che la rendicontazione degli obiettivi risulta adeguata. Si segnala che è risultato necessario applicare dei fattori correttivi in presenza di obiettivi condizionati da criticità non imputabili al responsabile d'Area.

Le attività svolte dalle figure apicali dell'ente sono state esaminate dando evidenza di una discreta conduzione dei Servizi comunali raggiunta nonostante l'avvicinarsi durante l'anno di ben 3 responsabili nella conduzione dell'area economico finanziaria dovuta all'assenza per problemi personali e successivamente per collocamento a riposo del titolare.

Per le posizioni organizzative la retribuzione di risultato è ripartita sulla base dei risultati di performance conseguiti, e secondo la disciplina prevista dal vigente sistema di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa, come da documentazione agli atti e come di seguito riportati nella valutazione di raggiungimento degli obiettivi.

RISULTATO RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DEL PERSONALE TITOLARE DI INCARICO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA IN TERMINI PERCENTUALI

DENOMINAZIONE DELLE AREE	Raggiungimento obiettivi
AMMINISTRATIVA	100%
FINANZIARIA	80%
TECNICA	100%
SERVIZI ALLA PERSONA	100%
POLIZIA LOCALE	80%

Per quanto attiene ai comportamenti delle Posizioni Organizzative dell'ente si dà atto che la media della relativa valutazione per l'anno 2022 è pari al 92 %.

PREMIALITA' ASSEGNATE

In applicazione della metodologia di valutazione prevista del Regolamento sulla valutazione delle Performance sono state formulate le relative valutazioni per i Responsabili di Area e per i dipendenti.

Per i primi, le valutazioni relative al raggiungimento degli obiettivi sono state fatte dall'Organismo di valutazione della performance.

Il Segretario Generale titolare dell'Ente per la maggior parte dell'anno di riferimento redigerà, di conseguenza, le valutazioni delle Posizioni Organizzative.

Per i secondi, le valutazioni sono state fatte dai Responsabili di Area tramite le apposite schede, previo riscontro degli indicatori e pesi ponderali stabiliti per i dipendenti coinvolti negli obiettivi, secondo la individuazione ed elencazione contenuta nelle schede –obiettivi.

Il Segretario Comunale in reggenza non riceve alcuna valutazione da parte del Sindaco.

CONCLUSIONI

Come evidenziato in sede introduttiva la predisposizione e l'approvazione della Relazione sulla Performance da parte della Giunta Comunale chiudono il ciclo annuale di programmazione gestionale.

Successivamente, la validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione della Performance, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

Vedano Olona, 16.05.2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Debora Foderà