

**COMUNE DI ROCCAIONE**  
**Provincia di CUNEO**

**SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE  
DELLA PERFORMANCE**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017**

**I Contesto legislativo di riferimento**

L'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 (come modificato dall'art. 8 del D.Lgs. 74/2017) prevede da parte di tutte le pubbliche amministrazioni l'adozione ogni anno entro il 30 giugno di una relazione sulla performance, da approvare da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo validata dall'organismo di valutazione, quale strumento mediante il quale l'Ente illustra ai cittadini ed alle parti interessate interne ed esterne i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il proprio ciclo di gestione della performance.

La Relazione annuale sulla performance è il documento che evidenzia, a consuntivo, rispetto all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con riferimento agli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, ed in generale al grado di realizzazione del bilancio.

La redazione della Relazione sulla performance è adempimento prescritto dall'art. 10 c.1 lett. b) del D.Lgs. n.150/2009 e viene, in relazione ai contenuti, specificata attraverso le linee guida emanate dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità della P.A., con deliberazione n. 5/2012.

Per i Comuni non trova diretta applicazione la normativa e la circolare sopra richiamata, in quanto tutti gli enti locali debbono adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia ex art. 114, comma 1, Cost., alle norme di principio di cui agli artt. 16, comma 2, e 72, comma 2, del d.lgs. 27.10.2009, n.150, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria. All'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 infatti, gli enti locali territoriali risultavano già attrezzati per cogliere i contenuti della riforma utilizzando gli strumenti previsti dalle relative norme ordinamentali di settore. Basti pensare al fatto che i comuni già approvano il Piano esecutivo di gestione ed il Piano annuale dettagliato degli obiettivi, quali strumenti di programmazione gestionale che si sostituiscono al piano delle *performance* e che lo assorbono nei suoi contenuti.

Lo stesso precitato art. 10 al comma 1bis precisa come per gli enti locali la relazione sulla performance possa essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. 267/2000.

Già dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169 comma 3-bis) del d.lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 convertito nella L. 213/12, ha previsto che il Piano della Performance, in precedenza previsto quale documento autonomo dall'art. 10 del d.lgs. 150/09, sia incluso all'interno del Piano esecutivo di gestione.

**II Contesto sociale di riferimento**



Il **Comune di Roccavione** fa parte dell'Unione Montana Alpi Marittime, di cui rappresenta l'Ente con maggiori dimensioni demografiche.

Il Comune si avvale dell'Unione per la gestione associata, in forma parziale, delle sole funzioni del catasto, della protezione civile oltre a quelle tipicamente montane attribuite per legge alla Unione. Tutte le rimanenti funzioni sono gestite dal Comune.

Di seguito si rappresentano le principali variabili che rappresentano lo scenario socio demografico nel quale si è sviluppata l'azione amministrativa nell'ultimo quadriennio.

ANNO	2014 al 31/12	2015 al 31/12	2016 al 31/12	2017 al 31/12
Popolazione residente	2784	2761	2693	2648
Nuclei famigliari	1242	1235	1230	1213
Bambini in età prescolare (0/6 anni)	165	165	149	147
Bambini in età scuola dell'obbligo ( 7/14 anni)	177	185	190	179
Popolazione in forza lavoro 1° occup. (15/29 anni)	421	411	380	379
Popolazione in età adulta ( 30/65 anni)	1437	1406	1391	1350
Popolazione in età senile ( magg. 65 anni)	584	594	583	593

### III La struttura organizzativa comunale

La struttura organizzativa e gestionale comunale si sviluppa attraverso l'apporto congiunto dei seguenti attori:

- vertici dell'amministrazione: Sindaco, Assessori ;
- segretario Comunale
- responsabili dei servizi;
- personale;
- parti interessate esterne.

In altri termini, ciascuno di questi attori contribuisce, secondo momenti e iniziative di condivisione che devono essere individuati dall'organizzazione e ciascuno in funzione del proprio ruolo, all'esplicitazione dell'identità dell'organizzazione che serve come punto di riferimento per lo sviluppo delle fasi del processo attivato.

Le linee programmatiche approvate dal Consiglio Comunale all'inizio di ogni legislatura, rappresentano una elaborazione dei programmi elettorali e loro trasformazione in "programma di governo". Ciascuna linea programmatica, in una corretta gestione per progetti è stata poi declinata all'interno del Documento Unico di Programmazione in singoli programmi - progetti - interventi e rappresenta la base per la definizione delle varie azioni concrete, fondamento del processo della pianificazione dell'ente e di successiva rendicontazione. Si riporta quindi di seguito l'organizzazione dell'ente al 31/12/2017.

AREE	SETTORI
------	---------

<b>Area amministrativa</b>	<b>Demografico – Amministrativo – Scolastico - Commercio - Servizi Generali – Turismo e Cultura - Tributi</b>
<b>Area Tecnica</b>	<b>Urbanistica - Edilizia privata  Lavori pubblici Tecnico-manutentivo</b>
<b>Area Polizia Urbana e Informatica</b>	<b>Servizio polizia urbana e informatica</b>
<b>Area Finanziaria e Contabile</b>	<b>Servizi contabili e finanziari</b>

Al 31.12.2017 la struttura organizzativa era composta da 10,5 dipendenti (escluso il Segretario Comunale in servizio in convenzione con il Comune di Entracque), 1 tempo determinato ripartiti nelle 4 Aree organizzative sopraindicate cui fanno capo i titolari di posizione organizzativa per le restanti aree. Al segretario comunale spetta, inoltre, la responsabilità dei servizi Personale e Prevenzione della corruzione e trasparenza.

Sono presenti nella dotazione organica 5 donne e 5,5 uomini, oltre il Segretario Comunale e 1 donna a tempo determinato.

#### **IV Il sistema comunale di misurazione e valutazione della performance**

Questo Comune ha dato attuazione alle disposizioni di legge vigenti in materia di ottimizzazione della produttività, efficienza e trasparenza della propria organizzazione lavorativa e gestionale, individuale e collettiva (in particolare il D. L.vo 27/10/2009 n. 150 come modificato dai D.Lgs. 01/08/2011 n. 141 e 25/05/2017 n. 74), adottando una propria specifica regolamentazione del sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 26 del 09.03.2017

In materia di organismi di valutazione della performance il D. Lgs. 150/2009 (in particolare gli artt. 7, 9, 14 e 16) e la deliberazione CIVIT n. 12 del 27/02/2013 dettano specifiche disposizioni relative ai requisiti e procedimenti di nomina, garantendo agli enti locali una discrezionalità di definizione del proprio organo interno (art. 16) confermata nel testo del predetto D.Lgs. 150/2009 recentemente aggiornato dal D.Lgs. 25/05/2017 n. 74.

Il Comune di Roccavione è intervenuto in tal senso adeguando, con atto di deliberazione nr. 11 del 04.03.2009, l'art. 17 del proprio vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici, con il quale è stato istituito, per le predette finalità, l'Organo Comunale di Valutazione composto da due membri esperti in materia.

Ai sensi delle precitate disposizioni regolamentari i predetti componenti durano in carica tre anni e sono rinnovabili.



Con deliberazione di G.C. n. 61 del 23/07/2014 si procedeva alla nomina dell'O.I.V. nella persona della Sig.ra Giraud Claudia Maria (Funzionario pubblico) ai sensi della deliberazione 4/2010 CIVIT.

Il sistema intero di gestione della performance, così come definito dalla legge e specificatamente regolamentato dal Comune, è rivolto ad una analisi complessiva dell'operato della amministrazione comunale e dettagliata dei suoi vari metodi e risultati operativi e si articola nelle seguenti fasi:

- programmazione pluriennale di mandato (linee generali di governo) e triennale ed annuale di bilancio;
- definizione preventiva e assegnazione, a livello di programmi – progetti - indicatori, degli obiettivi da raggiungere;
- collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
- monitoraggio del grado di realizzazione della programmazione generale dell'Ente e degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla loro piena realizzazione;
- misurazione finale dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguiti;
- verifica e controllo del grado di raggiungimento delle linee programmatiche adottate dagli organi politico esecutivi dell'Ente;
- utilizzo dei dati delle misurazioni sulle prestazioni dei dipendenti tramite sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito.

Gli artt. 8 e 8bis della Legge 06/11/2012 n. 150 (modificati ed introdotti dall'art. 41 del D.Lgs. 25/06/2016 n. 97) prescrive inoltre che costituiscano contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; tali obiettivi vengono definiti ed aggiornati annualmente in sede di adozione da parte della Giunta comunale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per poi essere monitorati in sede di monitoraggio della performance e verificati in sede di controlli interni, preventivi e successivi, effettuati ai sensi dell'art. 147bis del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 (introdotto dall'art. 3 del D.L. 10/10/2012 n. 174).

Alla base del ciclo di gestione della performance si trovano pertanto gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente, che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti:

- POLITICO - STRATEGICO, a valenza quinquennale, composto dal Programma di mandato e dal DUP (documento unico di programmazione), e triennale, tramite il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- ECONOMICO - FINANZIARIO, a valenza triennale, composto dal DUP (documento unico di programmazione), dal Bilancio di previsione finanziario triennale e dagli altri documenti allegati al bilancio (in particolare il Piano biennale di acquisizione di beni e servizi, il Programma triennale delle opere pubbliche ed il loro elenco annuale, il Piano triennale di fabbisogno di personale, il Piano annuale di alienazione e valorizzazione dei beni immobiliari comunali, il Programma annuale degli incarichi di collaborazioni e consulenze esterne e la Nota integrativa al bilancio);
- OPERATIVO - GESTIONALE, a valenza triennale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e dal Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) ed annuale, costituito dagli strumenti di costituzione del fondo risorse decentrate per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività e di contrattazione decentrata;
- RICOGNITORIO - COMUNICATIVO, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio, dalla Relazione al consuntivo, dal Referto annuale di controllo di gestione, dal monitoraggio annuale di gestione a livello di PEG/PDO e di progetti obiettivo, dall'attività di controllo interno successivo sugli atti adottati e dal Bilancio annuale consolidato a livello di perimetrazione degli enti strumentali e delle società controllate e partecipate dall'Ente (che verrà approvato per la prima volta entro il 30/09/2018).

Tali ambiti ed i relativi documenti costituiscono nel loro insieme il Piano della Performance dell'Ente.

## **V La programmazione comunale complessiva e di dettaglio per l'esercizio 2017**

Il Documento Unico di Programmazione Sezione strategica 2016/2019 e Sezione operativa 2017/2019 è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 23 del 29/07/2016 ed è stato aggiornato con

deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 20.12.2017; nella stessa seduta il Consiglio ha approvato con medesimo atto il bilancio triennale 2017/2019 dell'Ente.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by a vertical stroke and a horizontal stroke, resembling the letters 'C' and 'A'.

Sempre nella stessa seduta consiliare, a completamento della manovra di bilancio, sono stati approvati il Programma biennale 2017/2018 di acquisizione di beni e servizi e triennale 2017/2019 ed elenco annuale 2017 delle opere pubbliche (delibera n. 46), il Piano annuale di alienazione e valorizzazione dei beni immobiliari comunali ed il Programma annuale degli incarichi di collaborazioni e consulenze esterne 2017.

Si è poi di seguito provveduto ad assegnare specifici obiettivi ed indicatori da realizzare ai dipendenti dall'Amministrazione Comunale tramite i piani esecutivo di gestione, degli obiettivi e della performance per il triennio 2017/2019 e l'anno 2017, approvati con deliberazione di G.C. n. 26 del 09.03.2017.

Precedentemente con deliberazione della Giunta comunale n. 10 del 30/01/2017 si era provveduto ad aggiornare ed approvare il Piano triennale 2017/2019 per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Ancor prima, con deliberazione della Giunta comunale n. 60 del 24/07/2017, era stato adottato il Piano triennale di fabbisogno di personale 2017/2019.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 44 del 18/05/2017 si è infine provveduto a definire gli indirizzi per la costituzione del fondo risorse decentrate per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2017. Gli accordi definitivi sono quelli risultanti dalla contrattazione decentrata 2017 sottoscritta in data 18.05.2017.

Con il Piano esecutivo di gestione è stato definito il budget complessivo del bilancio triennale dell'Ente affidato in gestione a ciascun responsabile di area organizzativa.

Il Piano degli obiettivi a sua volta assegna a ciascun responsabile di area organizzativa una serie di indicatori abbinati alle principali attività, consolidate o straordinarie, da svolgere. Tali progetti, oltre a costituire un fondamentale fattore di analisi e valutazione dell'operato dei responsabili di aree organizzative, rappresentano un elemento di congiunzione, all'interno del Documento Unico di Programmazione, tra le linee generali di governo proposte dalla lista elettorale che si è aggiudicata il confronto elettorale e gli strumenti esecutivi del bilancio dell'Ente.

Di seguito vengono riportati i progetti obiettivi con i relativi dipendenti e risorse assegnati e le rispettive Aree organizzative:

<b>AREA ORGANIZZATIVA - SERVIZIO</b>	<b>DENOMINEZIONE PROGETTO</b>	<b>DIPENDENTI ASSEGNATI</b>	<b>RISORSE PREVISTE</b>
Area Amministrativa – Servizio Tributi	Solleciti rifiuti dal 2013, sistemazione anomalie software	1	€ 650,00
Area Amministrativa – Servizio Protocollo	Riordino archivio	1	€ 500,00
Area Polizia Urbana – Informatica	Presenza in servizio durante le festività infrasettimanali, le manifestazioni, controllo sosta durante le nevicate e controllo raccolta differenziata	2	€ 2.100,00
Area Tecnica	Servizio sgombero neve	2	€ 1.526,00

Area Tecnica	Preparazione eventi turistici	2	€ 1.874,00
Area Tecnica	Coordinamento squadra tecnica	1	€ 1.000,00
		<b>Totale</b>	<b>€ 7.650,00</b>

## VI Le verifiche ed i risultati raggiunti

### A La gestione complessiva delle linee programmatiche di governo

Il monitoraggio, la verifica e la valutazione della gestione complessiva delle linee programmatiche e del bilancio comunale 2017 dell'ente è stata attivata e conclusa tramite i seguenti strumenti:

- in corso di esercizio tramite la verifica degli equilibri e dello stato di attuazione dei programmi di bilancio, approvate con deliberazione del Consiglio comunale nr. 21 del 31.07.2017;
- con l'approvazione a fine esercizio del rendiconto di gestione (deliberazione del Consiglio comunale n. 3 del 30/04/2018) e della relativa relazione illustrativa (deliberazione della Giunta comunale n. 40 del 09/04/2018);
- con la redazione da parte del servizio di controllo interno del Referto annuale di controllo di gestione (approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 67 del 25/06/2018).

Va tenuto conto, a livello finanziario, come il Comune nell'ultimo triennio abbia dato completa e definitiva attuazione alla nuova contabilità finanziaria "potenziata" ed economico patrimoniale prevista dal D.lgs. 118/2011.

L'approvazione del bilancio 2017-2019 ha permesso di consolidare le conoscenze acquisite e di applicare la normativa in modo completo, incluso il sistema di contabilità economico-patrimoniale integrata che non prevede più la redazione del prospetto di conciliazione ma l'utilizzo di nuovi schemi di Conto Economico e Stato Patrimoniale. La complessità del bilancio ha messo in evidenza immediatamente la necessità di perseguire a tutti i livelli un alto grado di programmazione e coordinamento delle attività.

Lo scenario di finanza locale in cui ci si è trovati a lavorare nel 2017, in continuità con gli esercizi precedenti, ha destinato agli enti sempre meno risorse. L'abbandono dei limiti imposti dal "Patto di stabilità interno" che comportavano notevoli difficoltà per la realizzazione dell'obiettivo di contenimento della capacità di spesa per investimenti, comincia ad evidenziare i suoi effetti positivi. Attraverso l'adozione del nuovo principio del "pareggio di bilancio" (già dal 2016) sono state superate parte delle criticità legate al precedente strumento di controllo della spesa pubblica permettendo all'ente di programmare correttamente l'uso delle proprie risorse, sia riservate alla spesa corrente che destinate agli investimenti.

I buoni risultati di gestione ottenuti complessivamente nell'esercizio 2017 sono stati dettagliatamente analizzati nei predetti relazione illustrativa al rendiconto e referto di controllo di gestione.

In particolare nel Referto di controllo di gestione, che si richiama interamente validandone il contenuto quale allegato alla presente Relazione, sono stati dettagliatamente analizzati i risultati della gestione.

Si riportano di seguito esclusivamente i principali dati finanziari evidenziati in tale documento:

- saldo positivo di cassa a fine esercizio di € 1.523.399,98;



- risultato di amministrazione di €. 1.628.333,56 con un avanzo libero di € 1.365.586,69;

## **B L'attuazione del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**

Riguardo al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019, lo stesso è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 30/01/2017; si è inteso dare attuazione alle indicazioni contenute nel D.lgs. 97/2016 (che ha revisionato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza dettate dal D.Lgs. 33/2013) e negli atti successivamente emanati in materia dall'ANAC

Il Comune, in ragione delle proprie dimensioni, ha deciso di organizzare in modo decentrato l'aggiornamento delle varie sotto-sezioni della sezione Amministrazione Trasparente; in generale, infatti, il soggetto che detiene il dato coincide con quello che lo elabora e infine lo pubblica. Più precisamente l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, tali da assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, è imputata ai singoli Responsabili di servizio dell'Ente (e conseguentemente ai funzionari responsabili che li dirigono).

Nel Documento Unico di Programmazione e nel Piano degli obiettivi 2017-2019 lo sviluppo dei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene essenzialmente nei seguenti ambiti:

- aggiornare e dare attuazione al Piano triennale di prevenzione della corruzione e al sistema dei controlli interni per migliorare la qualità dei procedimenti di competenza dell'Ente e salvaguardare la legalità dell'azione amministrativa;

- aggiornare e dare attuazione alla sezione dedicata alla trasparenza e all'accesso civico previsto dal D.lgs. 97/2016, per realizzare un'amministrazione sempre più aperta e al servizio del cittadino e semplificare gli adempimenti degli utenti.

In generale non si sono riscontrati particolari inadempimenti, se non di puro livello formale, da parte dei responsabili di aree organizzative dell'Ente, ma esclusivamente difficoltà e rallentamenti nell'aggiornamento dei dati con riferimento alle sotto-sezioni in cui la quantità di dati da pubblicare è molto elevata o deve necessariamente essere alimentata in modo coordinato da numerosi servizi dell'Ente.

## **C L'attuazione del piano esecutivo di gestione e del piano degli obiettivi e la valutazione dei dipendenti**

Con attestazione in data 27.04.2018 l'O.IV. ha preso atto dei risultati ottenuti nella performance organizzativa ed operativa da parte dei responsabili di area organizzativa e dei dipendenti del Comune nell'esercizio 2017 a seguito delle attività di verifica, valutazione e misurazione svolte in corso ed al termine del periodo di osservazione.

L'attività di verifica, misurazione e valutazione è in particolare consistita a fine esercizio nella rendicontazione ed analisi finale dei progetti obiettivi e degli indicatori e programmi da eseguire da parte dei dipendenti nell'ambito della contrattazione decentrata ed assegnati in gestione ai responsabili di aree organizzative tramite il piano annuale 2017 degli obiettivi.

Si riportano di seguito sinteticamente i risultati finali di tali verifiche e valutazioni.

### **VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI**

La misurazione e la valutazione dell'apporto individuale di ciascun dipendente a tali progetti obiettivi assegnati è stata effettuata da ciascun responsabile d'area organizzativa e validata dall'Organo di valutazione tramite specifiche schede di monitoraggio di ciascun progetto (depositate agli atti) ed apposite schede individuali di giudizio, conformi al modello definito dalla Giunta comunale con i precitati provvedimenti di adozione del "Sistema di valutazione e misurazione della performance", che tengono conto degli obiettivi conseguiti e dei comportamenti organizzativi dimostrati da ciascun dipendente nell'ambito della propria performance.

I risultati di tali verifiche e valutazioni sono depositati agli atti.

### **VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI AREE ORGANIZZATIVE**

La valutazione dei responsabili di aree organizzative è stata effettuata direttamente dal Sindaco e visionata



dall'Organo indipendente di valutazione tramite apposite schede individuali (in base agli specifici parametri di giudizio definiti dalla Giunta comunale nel proprio sistema di misurazione della performance), depositati agli atti. Tale valutazione viene utilizzata ai fini della assegnazione ai predetti responsabili della indennità di risultato nei limiti minimi e massimi stabiliti contrattualmente.

Per il Segretario comunale la misura dell'indennità di risultato è definita dalla legge (per l'ultima entro un limite massimo del 10% della retribuzione complessiva annuale) e la valutazione è di competenza del Sindaco che provvede alla sua individuazione e nomina.

Tale valutazione è depositata agli atti.

Al Segretario comunale è stata liquidata l'indennità di risultato nella misura pari al 10% ed ai Responsabili di Servizio nella misura pari al 25% della retribuzione di posizione.

## VII Conclusioni

La presente relazione ha lo scopo principale di raccogliere in un unico documento tutte le verifiche e valutazioni effettuate con una pluralità di documenti, qui richiamati, sui risultati organizzativi ed individuali raggiunti, con riferimento agli obiettivi programmati ed alle risorse, e sulla rilevazione degli eventuali scostamenti, ed in generale sul grado di realizzazione del bilancio dell'Ente.

In tal modo si può fornire ai cittadini ed alle parti interessate interne ed esterne uno strumento che illustri in forma completa e coordinata i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente a livello di gestione del ciclo intero della performance da parte delle strutture organizzative comunali, di indirizzo politico-esecutivo o di carattere gestionale-operativo, in forma collettiva od individuale.

Si può sottolineare, in conclusione, come le verifiche effettuate in relazione all'esercizio 2017 abbiano complessivamente evidenziato un risultato positivo, con una serie di risultati finanziari finali sopra richiamati più che soddisfacenti, con una positiva attuazione del piano comunale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Roccavione lì 25.06.2018

Il Segretario Comunale  
Responsabile del Servizio Personale  
Fto RICCIARDI Dott.ssa Francesca

Per validazione

L'Organo Indipendente di Valutazione  
Claudia Maria Giraudo

