



CITTA' DI BUSCA

Via Cavour 28 - 12022 BUSCA

Tel. 0171-948611 - Fax: 0171-948646

segreteria@comune.busca.cn.it - segreteria@cert.busca.gov.it

P.I. 00371290040 C.F. 80003910041

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Prot. N° 0013582
Cat. IV Cl. 5 Fasc. 004

li, 24/07/2018

AI SINDACO PRO TEMPORE
C/O COMUNE DI BUSCA
12022 BUSCA CN

Oggetto: **RELAZIONE DI PERFORMANCE**

Per quanto concerne la performance, la presente relazione viene disposta e resa, nei limiti di competenza di questo Ufficio, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, per quanto applicabile agli enti locali, e delle disposizioni contenute nella deliberazione della Giunta Comunale n. 99/2011 fermo restando il collegamento con la delibera del Consiglio Comunale di approvazione del bilancio di previsione 2017 e la delibera del Consiglio Comunale n. 32/2011 di abrogazione dell'O.I.V.. Le fonti programmatiche di riferimento sono costituite dalla documentazione approvata dal Consiglio Comunale in sede di approvazione del bilancio, successivamente riscontrate con le determinazioni consiliari riguardanti l'assestamento.

ANALISI

le risultanze si possono distinguere in due ambiti:

- ambito strettamente contabile/finanziario: il dettaglio per ciascuna area si riepiloga nelle schede di PEG come definitivamente variate. In questo contesto si richiamano e si intendono acquisite le determinazioni, come detto, assunte dal Consiglio Comunale con le citate delibere con riferimento, e che s'intendono integrate anche dalla relazione ai fini della certificazione delle risorse ex art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999, relazione protocollo n. 1648 del 12.6.18, e dai dati del consuntivo. Da rilevare che questo ambito, strettamente contabile/finanziario, è fortemente condizionato dall'andamento generale della finanza degli Enti Locali come noto limitata da stringenti disposizioni di legge; in ragione di ciò non può che assumere un peso difficilmente significativo nel contesto generale della valutazione in quanto a determinarne l'andamento sono prevalentemente fattori esogeni poco manovrabili con scelte discrezionali. L'esposizione che precede, quindi, assume valore sostanzialmente per finalità di completamento dei dati più importanti dell'azione amministrativa.
- ambito degli aspetti strategici e comportamentali: questo ambito, costruito secondo la logica mirata a determinare azioni il meno possibile condizionabili da fattori esogeni, riguarda specifici obiettivi stabiliti con criteri di misurabilità e sostenibilità per ogni Responsabile di

Area. Gli obiettivi sono contenuti nelle delibere della Giunta Comunale di approvazione del P.E.G. e successivi aggiornamenti. Il sistema di valutazione è definito con la citata delibera della Giunta Comunale n. 99/2011 che prevede il combinato di tali obiettivi con altri sostanzialmente comportamentali e si rapporta con la Legge 190/2012 in materia di anticorruzione. I Responsabili hanno reso la relazione di autovalutazione per l'anno 2017 e definito le valutazioni di competenza per il personale addetto all'area di responsabilità. Sulla scorta della documentazione citata questo ufficio assume le schede individuali di valutazione di ogni singolo Responsabile che risultano acquisite agli atti. Si dà atto che nel corso del 2017 è stata disposta attuazione di quanto previsto dal d. lgs. N. 74/2017 in ordine all'adeguamento del sistema valutativo, con deliberazione n. 186 in data 20.12.2017.

- Si dà atto delle criticità quotidianamente sempre più sfidanti, relative al mantenimento dei servizi standard. Infatti, in ragione delle minori disponibilità finanziarie degli enti locali, l'anno 2017 è caratterizzato da estrema difficoltà di programmazione e gestione, in relazione alle provviste disponibili, con necessità di continuo monitoraggio delle entrate, limatura continua delle spese, difficoltà di interazione con le necessità di spesa;

PERFORMANCE INDIVIDUALE

- Con riferimento all'art. 15 comma 2 e comma 4 del CCNL del 1/4/1999 si espone quanto segue:
- l'art. 15 comma 2 dispone: *“in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa le parti verificano l'eventualità dell'integrazione a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondenti all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.”*
- *L'art. 15 comma 4 dispone “Gli importi previsti dal comma 1, lett. b),c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno e dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità.”*
- La citata disposizione trova applicazione in questo Comune già da alcuni anni con integrazione della somma, da ultimo, in euro 5.164,57 sulla scorta del processo riorganizzativo consistente, principalmente, nell'assegnare la titolarità e la responsabilità delle posizioni organizzative del settore demografico e servizi connessi, previa rivisitazione, al titolare di altra posizione organizzativa a seguito collocamento a riposo, nel 2007, di precedente addetto non sostituito; per l'anno 2017 l'importo teoricamente utilizzabile risultava di € 5.164,57 e il riscontro formale, per lo stesso 2017 è dato nella delibera di Giunta Comunale n 146/2014 con l'accorpamento dei due settori Segreteria e Demografici previa verifica, in questi anni, della funzionalità dell'assetto organizzativo sotto l'aspetto della razionalizzazione.
- **Si può quindi attestare che l'erogazione del salario accessorio a favore del personale dipendente (per quanto riguarda il segretario, dovrà determinarsi il Sindaco), ivi compresa la particolare integrazione di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999, è possibile, anche perché correlata al raggiungimento di risultati, di obiettivi di miglioramento quali quantitativo delle prestazioni ordinarie svolte, qualità di servizi erogati, customer satisfaction, come indicato nei documenti fissazione obiettivi; attesta altresì, ai fini integrazioni ex art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.1999, il raggiungimento secondo gli standard prefissati, ma in coerenza con le fattibilità operative, tenendo conto delle criticità evidenziate nel PEG-delibere integrative. Si richiamano le singole specifiche (condizioni) come precisate nel piano obiettivi. Si attestano positivamente**

tutte le altre condizioni richieste per l'attuazione art. 15 commi 2 citato, e in particolare: accertamento preventivo delle effettive disponibilità di bilancio derivanti sia dai processi di razionalizzazione o riorganizzazione, espressa previsione dello stanziamento di bilancio nell'ambito del salario accessorio; la razionalizzazione è stata attuata necessariamente soprattutto con la riduzione della dotazione di personale ovvero non sostituzione o parziale sostituzione di personale assente.

La nuova contabilità di competenza finanziaria potenziata determina un aggravio di lavoro notevolissimo per il servizio finanziario, unitamente anche all'entrata in vigore della fatturazione elettronica e dello splt payment, ed ora dall'entrata in vigore della implementazione SIOPE.

I servizi hanno dovuto e devono affrontare le criticità legate alle norme sulla trasparenza e anticorruzione, che hanno determinato un surplus lavorativo enorme (reperimento dati, caricamento, omogeneizzazione); del resto nell'ambito dei piani in questione, si è dato atto di queste estreme criticità, e delle limitate possibilità operative degli uffici, non potendo garantire, nonostante gli enormi sforzi, l'assolvimento integrale; tali criticità del resto sono state manifestate direttamente al Governo anche da parte di altri soggetti (rappresentanze di Sindaci, dell'industria).

Da quanto sopra, traspare però evidente il fatto che senza una semplificazione normativa degli adempimenti burocratici, non è più possibile andare avanti; in questa sede si evidenzia che perdurando la necessità di simili adempimenti, non ne risulta possibile l'attuazione integrale, pur a fronte di impegno lavorativo del personale enorme.

Inoltre, sotto il profilo della carenza di personale e valenza altamente sfidante dell'obiettivo strategico di ordinaria gestione dei servizi:

- questo ente, con oltre 10.000 abitanti, dovrebbe disporre di 1 dipendente ogni 158 abitanti (D.M. 10.4.2017), e dunque di almeno 63 dipendenti; ebbene, i dipendenti attualmente di ruolo sono 24, di cui 1 in assenza per motivi straordinari da oltre 18 mesi, sostituito parzialmente; diversi sono i rapporti a tempo parziale (di cui addirittura la figura di un responsabile di servizio P.O.); dall'agosto 2016, la convenzione di segreteria è passata da due a quattro Comuni (di cui uno con oltre 3.000 abitanti e con attribuzione di funzioni gestionali al segretario);
- tale situazione costituisce di fatto "forza maggiore", impeditiva ormai di assicurare la garanzia del disbrigo di pratiche amministrative e adempimenti tecnici nella loro integralità; il Comune opera in costante criticità ed emergenza, con costante rischio di non poter assolvere alle funzioni, anche per servizi a tutela costituzionale;
- un operatore tecnico esterno, cessato nella seconda metà dell'esercizio 2015, non è stato sostituito. L'acquisizione della figura di un agente ulteriore di polizia locale (considerando anche l'assenza per tutto l'anno 2017 di un operatore di ruolo) non è risultata possibile per esito negativo della procedura di mobilità, e ciò ha comportato e comporta serie problematiche organizzative nell'espletamento del servizio da parte della polizia locale, operativa con soltanto la figura del comandante, tre operatori, nessun impiegato amministrativo);
- il responsabile del servizio tecnico – patrimonio urbanistica, cessato ad aprile 2016, a tempo pieno, è stato sostituito con personale in convenzione con altro ente, presente presso Busca per 20/36 del tempo-lavoro;
- problematiche legate a idoneità lavorative alle mansioni costringono a un utilizzo per mansioni ridotte di parte del personale tecnico esterno;
- l'età media del personale è progressivamente molto più elevata, e risulta in servizio personale che, con le regole previgenti, sarebbe già collocata a riposo; detto personale è costretto a espletare attività, incombenze, lavorazioni sempre più burocratizzate, informatizzate, complesse e con crescenti responsabilità.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI STRUTTURA E DI AREE (con riferimento ai principali obiettivi strategici dell'ente):

sul punto rilevano:

- istituzione socio assistenziale: l'obiettivo strategico prevedeva l'esternalizzazione della struttura, attraverso una iniziativa istituzionale di welfare locale. L'iter è stato complesso, articolato, coinvolgente molteplici attori (vertici dell'Ospedale civile, dell'Istituzione Casa di Riposo SS. Annunziata, personale, OO.SS., responsabili dei servizi del Comune, amministratori comunali), ed era finalizzato a realizzare una integrazione dell'offerta assistenziale completa; la Casa di riposo infatti era rivolta alle persone autosufficienti, mentre l'Ospedale civile offre servizi completi anche per persone con difficoltà di autonomia personale rilevanti. L'iniziativa è stata compiuta attraverso provvedimenti istituzionali previa redazione e analisi di relazione gestionale finanziaria, e con la stipula di atto (avvenuta nel 2018) di comodato della struttura tutta, ivi compreso il personale. Per il momento l'obiettivo può dirsi raggiunto e costituito dall'avvenuta conclusione dell'iter, occorrerà analizzare per il futuro gli altri effetti: impatto sull'utenza, economicità per il Comune (attraverso la non più corresponsione o corresponsione ridotta di contributi, prima previsti), indice di soddisfazione della comunità;
- realizzazione implementazione casa riposo: si è riusciti a concludere la realizzazione del nuovo edificio, costruito con moderni criteri di accoglienza e fruibilità per gli ospiti, prevedente anche alloggi per piccoli nuclei; l'iniziativa, correlata alla cessione della casa di riposo, è finalizzata a potenziare ulteriormente l'offerta di welfare per un futuro di progressivo invecchiamento della popolazione; in contemporanea, l'iniziativa ha visto la rilocalizzazione, nel medesimo edificio, dei servizi ambulatoriali ASL, e addirittura degli studi di due medici di base; si può affermare il pieno successo dell'iniziativa, in termini di efficacia, efficienza, economicità:
 - o maggiore disponibilità di posti letto/alloggi (come da documentazione progettuale);
 - o maggiore fruibilità studi medici di base;
 - o maggiore fruibilità ambulatori A.S.L.
anche grazie alla disponibilità di nuovi posti auto in prossimità, con rifacimento sostanziale dell'area ora divenuta piazza;
- istituzione culturale: determinazioni rinviate al corrente anno, si è comunque svolta una fase di analisi preliminare, volta all'esternalizzazione, anche in questo caso, non essendo corrispondente alla mission dell'ente locale disporre ancora di istituzioni dirette in questi ambiti;
- ordinaria gestione del servizio nonostante le criticità, soprattutto in materia di disponibilità di personale: l'obiettivo può dirsi raggiunto nonostante le criticità evidenziate. Da migliorare per taluni servizi (servizio tecnico urbanistica) le modalità di gestione dell'utenza attraverso la gestione degli appuntamenti. Da disporre, ancora, una riorganizzazione del servizio tecnico tenendo conto del turn over di personale avvenuto, insistendo sul lavoro in team al di là di specifiche mansioni; nell'anno 2017 è stato sperimentato nuovo orario di apertura al pubblico, che ha previsto dei momenti di chiusura particolari, compensati però dalla ricezione del pubblico su appuntamento, per un migliore e proficuo servizio; inoltre, è stato attivato l'iter per l'operatività del telelavoro smart working, ormai in fase di avvio;
- ambiente: il 2017 è stato caratterizzato da una lieve riduzione dei costi per i cittadini, per quanto riguarda la tariffa per raccolta e smaltimento rifiuti; per quanto riguarda la raccolta differenziata, si rinvia ai report in allegato, significando che per l'anno 2017 i dati provvisori evidenziano un miglioramento degli indici di gestione; si rinvia sempre ai report in allegato per quanto riguarda l'encomiabile iniziativa, grazie al supporto del Consorzio ecologico cuneese e al contributo regionale, dei controlli del compostaggio domestico; tali controlli sono stati svolti con modalità ampiamente collaborative sia da parte degli organi di ispezione, sia da parte dell'utenza, determinando un impatto positivo costituito da una migliore presa di coscienza dell'importanza del compostaggio domestico e della necessità di modalità operative idonee e scrupolose;
- riduzione costi per servizi pubblici: di assoluto rilievo (vedasi report allegato) la riduzione dei costi per illuminazione pubblica, grazie a interventi infrastrutturali importanti che l'Amministrazione sta

ponendo in campo da alcuni anni, e che sta portando alla graduale sostituzione dei punti luce, con impianti a basso consumo; ne guadagna l'ambiente, ne guadagnano i cittadini per il pagamento dei costi;

- si fanno propri i report costituiti dalle relazioni dei vari responsabili dei servizi per ulteriori obiettivi di struttura e strategici;

Si evidenziano inoltre:

- La mole enorme di manifestazioni gestite o supportate dal Comune, che impongono il coinvolgimento del servizio di polizia anche durante molti giorni festivi o durante serate; si è in attesa dell'attuazione operativa a livello contrattuale nazionale e decentrato, previa interpretazioni a livello nazionale, della disposizione recentemente introdotta che consente l'accollo ai privati dei costi per la sicurezza delle manifestazioni, sostenuti dal Comune mediante l'impiego del proprio personale e strutture;
- Le difficoltà operative del servizio finanziario, per il quale risulta necessario valutare supporti eventualmente esterni, difficoltà che a cascata possono ricadere su altri servizi ovvero sugli obiettivi strategici dell'ente; con il programma assunzionale 2019-2021 in fase di attuazione sono state previste misure di sostegno, anche grazie alla prevista fusione per incorporazione di Valmala con Busca, che consentirebbe l'assegnazione di una unità di personale, in via prioritaria proprio al servizio finanziario;
- La criticità costituita dalla Istituzione culturale, per la quale l'anno 2018 deve essere attuato il piano operativo specifico: è necessario esternalizzare la struttura, considerato che l'ente locale deve limitarsi al governo e agli indirizzi in questo tipo di tematiche, sul presupposto che la gestione da parte esterna, mediante ricorso al mercato, senz'altro può offrire opportunità di economie di scala, di ampliamento della base di partecipanti, a tutto vantaggio dell'efficienza e dell'efficacia;
- La necessità di monitoraggio dell'impatto correlato alla problematica dei migranti, per la quale è stato coinvolto dalla Prefettura anche la Città di Busca, che ha stipulato ulteriore convenzione in merito;
- Le criticità correlate agli edifici scolastici, per le quali recentemente Busca ha ottenuto rilevanti contribuzioni pubbliche, un eccellente obiettivo raggiunto che consentiranno importanti interventi (obiettivo strategico 2018);
- Le criticità costituite dalla crescente complessità informatica e conseguenti rischi; finora grazie alla supervisione e all'intervento diretto del funzionario Vice Segretario dr. Armando è stato possibile fronteggiare in modo egregio le difficoltà operative in merito, ma occorre tener conto che ora con l'introduzione del regolamento europeo e con le accresciute minacce informatiche, occorrerà supportare maggiormente il servizio;
- Le criticità costituite dalla manutenzione della viabilità, arredo, patrimonio pubblico: le crescenti responsabilità (anche a seguito dell'introduzione del reato di omicidio stradale) che fanno capo al soggetto pubblico, sono un grave problema soprattutto alla luce della scarsità di risorse. Fortunatamente Busca annualmente destina risorse non indifferenti agli interventi manutentivi, ed ha adottato un piano di autocontrollo viario, ma occorre un monitoraggio continuo, anche avvalendosi delle segnalazioni degli utenti; l'ulteriore riduzione di personale esterno per pensionamenti impone un rafforzamento delle attività esternalizzate che vadano anche nel senso del controllo costante del territorio, dell'ambiente e del patrimonio;
- Partecipazioni societarie comunali: il piano straordinario di revisione non ha evidenziato particolari criticità, fatta eccezione per partecipazioni di secondo livello che in alcuni casi vanno monitorate;
- Cittadinanza attiva: Busca è una cittadina vivace, con numerosi attori che operano nell'ambito sociale, culturale, ricreativo e sportivo; il Consiglio comunale dei ragazzi coinvolge le giovani leve nell'impegno civico, e l'attenzione del Comune al merito scolastico si esprime attraverso anche borse di studio; attraverso "il tempo per le domande

- del cittadino”, che precede ogni seduta di consiglio comunale, si assicura una possibilità effettiva di interazione immediata del cittadino con l’Amministrazione; peraltro il Sindaco e l’Amministrazione sono costantemente a disposizione per ricevere il pubblico (i tempi di ricezione del pubblico sono immediati, difficilmente gli appuntamenti superano la settimana-dieci giorni di differimento), e così i funzionari e uffici comunali;
- Servizi all’infanzia: i servizi all’infanzia sono ben strutturati, in una sinergia pubblico-privato, offrendo alla popolazione alti livelli; esternalizzati, consentono indici di efficacia ed efficienza notevoli, grazie anche alle risorse finanziarie notevoli messe in campo dall’Amministrazione, a tutela delle giovani fasce di età;
 - Strutture di eccellenza: Busca è sede di istituto di cure palliative di livello sovracomunale, fiore all’occhiello in questo particolare ambito;
 - Turismo: di rilievo le iniziative avviate per la valorizzazione delle cave di alabastro, unitamente alle attività svolte dalle associazioni e comitati locali che consentono di avere a Busca manifestazioni ed eventi tutto l’anno;
 - Politiche giovanili: fiore all’occhiello della Città di Busca sono gli impianti sportivi, diversificati, ove operano diverse discipline. Il Comune ha provveduto ad approvare i criteri per l’affidamento degli impianti, sulla base anche delle innovazioni introdotte dalla legge di bilancio 2018, affidamenti che saranno disposti nei prossimi mesi, appena possibile da parte delle strutture tecniche, impegnate in questi mesi nelle attività pressanti di ordinaria amministrazione oltre che nella presentazione in Regione di importanti dossier di candidatura per i finanziamenti dell’edilizia scolastica; il Comune interviene nell’ambito giovanile attraverso convenzioni con le Associazioni sportive, sostenendole e promuovendo il massimo sviluppo per i ragazzi ed i giovani; il maggiore indicatore di impatto può essere costituito dalla riduzione di fenomeni di devianza giovanile, e da un contesto socio educativo cittadino sostanzialmente positivo, stabile;
 - La città di Busca opera nell’ambito giovanile anche attraverso borse di studio, a sostegno delle attività didattiche in cui sono impegnati soprattutto i ragazzi ed i giovani;
 - Cura del patrimonio: in fase di analisi l’alienazione di beni acquisiti in legato ereditario, nonché di edifici non più adibiti a scopo istituzionale, e anche di edificio (chiosco Pip) in ambito produttivo; l’anno 2017 è stato caratterizzato anche dalla regolarizzazione di acquisizioni di sedime;

Vanno inoltre richiamate tutte le considerazioni e valutazioni contenute nelle deliberazioni di Giunta nn. 90 e 122 dell’anno 2016, nonché nel piano performance e DUP per il 2017, oltre che nelle deliberazioni di autorizzazione alla sottoscrizione, con particolare riferimento alla carenza di personale, estremamente grave se solo si ha riguardo al rapporto dipendenti/popolazione, alla natura ed entità dei servizi comunque gestiti, alla entità della popolazione, alle iniziative oggetto di indirizzo.

Vanno inoltre espone le seguenti considerazioni:

- In sede di verifica annuale per pubblicazione della griglia Anac sulle pubblicazioni obbligatorie, si è svolta opportuna azione di sensibilizzazione e richiesta ai servizi competenti per le pubblicazioni di legge (assolvimento obblighi di pubblicazione), laddove carenti; si rinvia tuttavia a quanto sopra espresso, in ordine al fatto che in considerazione della eccezionale carenza di personale (circa un terzo dei dipendenti che sarebbero necessari), gli adempimenti in materia di pubblicazione vengono svolti nel miglior modo possibile compatibilmente con le possibilità operative; ciò nonostante le pubblicazioni sono soddisfacenti e comunque si ha cura di evitare carenze comprese tra quelle sanzionabili;
- Le relazioni dei responsabili sono state approfondite, ed è stato effettuato riscontro di quanto ivi contenuto, essenzialmente per quanto riguarda l’effettivo e sostanziale raggiungimento degli obiettivi. In sede di redazione delle schede valutative, per ogni responsabile sono stati individuati i punti di forza e i punti di debolezza della propria performance;

- Gli obiettivi strategici erano connotati da pesatura preventiva, e le schede di valutazione contengono un sistema di punteggi graduale e molto articolato; lo stesso dicasi per gli obiettivi comportamentali;
- In considerazione del fatto che il nucleo è costituito dal solo segretario comunale, del fatto che il segretario svolge tale funzione anche per gli altri tre comuni in convenzione (dei quali uno nel quale riveste funzioni rilevanti di responsabile di servizio), e dal fatto che nel Comune di Busca anche al segretario sono assegnate funzioni gestionali con attribuzione di risorse su vari capitoli, l'approccio è di tipo sostanzialista e per forza di cose non contempla complessi sistemi di tabelle e raccolta dati che in un ente come questo – con struttura ridottissima – 24 dipendenti compresi operai e vigili – sarebbe più che altro autoreferenziale;
- Il controllo di fatto è attuato “a vista”, sia perché il segretario-nucleo di valutazione ha la possibilità “fisica” di intervenire dinamicamente in occasione della redazione stessa degli atti, sia perché tale possibilità è prevista anche per il riscontro oggettivo di raggiungimento degli obiettivi e si attua mediante sessioni in ufficio dirette con i responsabili per: punto della situazione di raggiungimento obiettivi; incontri organizzativi; atti di impulso su specifici procedimenti; il segretario inoltre è in contatto diretto anche con l'organo di revisione, con il quale vi sono stati momenti di confronto e approfondimento;
- Per quanto riguarda la “differenziazione” delle valutazioni, si è tenuto conto, sia nelle valutazioni da parte dei responsabili per gli ambiti organizzativi di loro competenza, sia per le valutazioni da parte del segretario nei confronti dei responsabili di servizio, della situazione di “forza maggiore” che vede la struttura di Busca ridotta a termini di sopravvivenza gestionale e istituzionale. In ciò, la differenziazione premia ovviamente chi eccelle di più, senza dimenticare che per molte posizioni (e i responsabili sono tra queste) il top si può considerare raggiunto se non fosse altro per le condizioni di emergenza nelle quali si opera;

La presente relazione viene integrata inoltre con i dati di indicatori, approvati nell'ambito del PEG 2017, e che costituiscono la base per una serie storica di indicatori.

Costituiscono parte integrante della presente relazione di performance, le relazioni dei singoli responsabili di servizi.

Costituisce infine parte integrante della presente relazione, anche la specifica relazione gestionale del segretario, che analizza in dettaglio i propri obiettivi ma anche quelli trasversali per tutti i servizi, e quindi con valenza nei confronti dei responsabili.

IL SEGRETARIO GENERALE
nelle funzioni di
NUCLEO DI VALUTAZIONE
Firmato digitalmente
Paolo Flesia Caporgno

