



Comune di Cagnano Amiterno (Prov. L'Aquila)
Deliberazione della Giunta comunale

ORIGINALE

N. 32 Data 09/05/2023	APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020 -2021
--	--

L'anno duemilaventitre il giorno nove del mese di maggio, alle ore 11,20, a seguito di regolari avvisi, la Giunta comunale si è riunita in modalità mista (presenza/telematicamente) con i signori:

<i>Iside DI MARTINO</i>	Sindaco	Presente
<i>Bellisario CAROSI (in modalità telematica)</i>	V.Sindaco	Presente
<i>Donatella TARQUINI</i>	Assessore	Presente

Fra gli assenti sono giustificati i signori: ===

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art. 97, c. 4. a^o del T.U. n. 267/2000) il **Segretario Comunale Dott. Roberto Mari**;

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

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto del D.Lg.vo 267/00;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole ai sensi dell'art 49 del Decreto Leg.vo 267/00:

- Il Responsabile del Servizio di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;
- Il Responsabile del Servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica amm/va.
- Il Segretario Comunale (artt.49, c.2 e 97, c.4.b del T.U. n. 267/2000 e successive modificazioni);

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che :

- il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 ha recato disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi ai sensi dell'art. 3 del D.L.vo 150/2009;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali del personale dipendente, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in virtù dei risultati conseguiti;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui è articolata la struttura dell'ente ed ai singoli dipendenti non investiti di posizioni organizzative;
- con Decreto Sindacale n. 9 del 26.02.2021 è stato nominato quale Nucleo di Valutazione monocratico, il Dott. Ettore D'Ascoli, per il periodo 26.02.2021- 26.02.2024;

VISTA la deliberazione G.C. n. 14 del 22.03.2017, con la quale è stato approvato il Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" con relativi allegati;

RAVVISATO che l'art. 9 del suddetto Regolamento prevede l'approvazione della Relazione sulla performance, da parte della Giunta Comunale, quale atto propedeutico e necessario al fine della liquidazione della retribuzione di risultato;

RAVVISATO che la Relazione deve essere successivamente validata dal Nucleo di Valutazione;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 25.06.2020 con la quale è stato approvato il DUP per il triennio 2020/2022;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 30.04.2021 con la quale è stato approvato il DUP per il triennio 2021/2023;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 29.07.2022 con la quale è stato approvato il DUP per il triennio 2022/2024;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 29.07.2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2022/2024;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 23.01.2020, con la quale è stato approvato il piano delle performance triennio 2020-2022;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 14.01.2021, con la quale è stato approvato il piano delle performance triennio 2021-2023;

CONSIDERATO che i suddetti piani delle performance sono uno strumento di programmazione per la misurazione e la valutazione della performance, contenenti gli obiettivi dell'Amministrazione per l'anno 2020 e 2021, formulati in modo chiaro e leggibile con l'indicazione degli specifici risultati attesi nonché degli indicatori di performance atti a valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi;

ESAMINATA la "Relazione sulla performance 2020 e 2021" allegata al presente atto, proposta dal Segretario Comunale ritenuto di approvarla;

VISTI:

- il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 ha recato disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18/8/2000 n.267;
- il D.Lgs. 30/3/01, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- il D.Lgs. 1/8/2011 n.141;

VISTO il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale, Dott. Roberto Mari, in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

con voti unanimi e palesi

DELIBERA

- 1) di prendere atto e approvare la "Relazione sulla performance 2020 e 2021", allegata quale parte integrante e sostanziale al presente atto;
- 2) di trasmettere copia del presente provvedimento al Nucleo di Valutazione, Dott. Ettore D'Ascoli, per la successiva validazione;
- 3) di dare seguito agli adempimenti previsti in materia di trasparenza dall'art. 20 del D.Lgs 14.03.2013, n.33, con pubblicazione sulla sezione Amministrazione Trasparente;

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

RAVVISATA, l'urgenza di provvedere in merito, con separata votazione, con voti unanimi favorevoli resi in forma palese ai sensi di legge;

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs.vo.n. 267/2000 e s.m.i.

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

Il Segretario Comunale

(Dott. Roberto Mari)



Il Sindaco

(Iside Di Martino)



Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'ufficio;

Visto lo statuto comunale,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune (PROT. ALBO N. 7258) accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69) ed è stata compresa nell'elenco n. 709, in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125, del T.U. n. 267/2000).

Dalla residenza comunale, li 19/12/2023



Il Responsabile del servizio



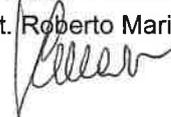
Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ ed è divenuta esecutiva oggi, decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/2000).
- Che la presente deliberazione è immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Leg.vo 18.08.2000 n. 267);

Il Segretario Comunale

(Dott. Roberto Mari)



COMUNE DI CAGNANO AMITERNO
PROVINCIA DI L'AQUILA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2020/2021

INTRODUZIONE

La presente relazione è predisposta seguendo i principi dell'art. 10 c.1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009, seguendo le Linee Guida indicate nella Deliberazione della CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) n. 5 del 2012, per evidenziare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti con gli obiettivi operativi previsti nel 2020, nel rispetto delle linee di mandato e degli obiettivi strategici del triennio 2020/2022.

Il Sindaco, il 26.02.2021, con Decreto Sindacale n. 9, ha provveduto a nominare il nuovo Nucleo di Valutazione per il triennio 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024, al termine dell'apposita procedura selettiva indetta dall'Ente.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in uso presso il Comune nel corso dell'anno 2020/2021 è quello adottato con delibera di Giunta Comunale n. 14 del 22.03.2017. Il Piano della *Performance 2020/2021* e l'allegato Piano degli obiettivi per il triennio 2020/2022 sono stati approvati con Delibera di Giunta Comunale n. 5 del 23.01.2020.

La relazione si inserisce, quale ultimo atto, nel ciclo di gestione della performance, in ottemperanza a quanto disposto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 di ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*;

La Relazione riepiloga, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali effettivamente conseguiti nel corso dell'anno di riferimento rispetto agli obiettivi ed alle risorse individuati ed assegnati in sede di programmazione. In tal senso, saranno evidenziati non solo i risultati ottenuti ma anche eventuali scostamenti rilevati rispetto ad essi.

Con la Relazione sulla Performance dell'anno 2020/2021, l'Amministrazione Comunale persegue l'obiettivo di informare la cittadinanza e gli *stakeholders* sui risultati raggiunti dalla macchina amministrativa nell'arco temporale di riferimento rispetto agli obiettivi prefissati nel Piano delle Performance di riferimento, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La Relazione è redatta garantendo la massima accessibilità ai dati e alle informazioni oggetto della rilevazione annuale delle Performance al fine di garantire la trasparenza dei processi/procedimenti amministrativi, con particolare riferimento all'impiego delle risorse pubbliche connesse con il raggiungimento degli obiettivi programmati, nonché promuovere l'ampia partecipazione dei cittadini alla vita istituzionale ed amministrativa dell'Ente e ai suoi processi decisionali.

In base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, modificato dal D. Lgs. 25.05.2017, n. 74, gli Enti Locali devono adottare 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 dalla suddetta normativa costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente. La Relazione è redatta annualmente ed è approvata dalla Giunta Comunale. 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 (nel caso di questo Ente dal Nucleo di Valutazione), quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. La validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla relazione predisposta dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo.

In materia di performance e della relativa valutazione, questo Ente ha assunto i seguenti atti amministrativi:

- PIANO DELLE PERFORMANCE 2020/2022

Il Nucleo di Valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 150/2009.

TRASPARENZA - ANTICORRUZIONE

Il D. Lgs. 150/2009 ha previsto che gli strumenti dedicati alla gestione dell'intero ciclo della Performance delle PP.AA. sono il Piano Triennale della Performance, il Piano di Prevenzione della Corruzione, a cui si è aggiunto il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità i quali attualmente sono integrati nel PIAO.

L'attuazione degli obiettivi, collegati agli ambiti della trasparenza e della prevenzione della corruzione, è quindi uno strumento indispensabile per valutare la performance organizzativa ed individuale.

Da quanto sopra emerge con chiarezza che le misure per il rispetto della legalità e dell'integrità incrociano obbligatoriamente la trasparenza.

Il Programma per la trasparenza ed il Piano Anticorruzione costituiscono così elementi fondamentali nella rinnovata visione legislativa del ruolo delle amministrazioni pubbliche, fortemente ancorata al concetto di performance: le amministrazioni devono dichiarare e pubblicizzare i propri obiettivi, costruiti in relazione alle effettive esigenze dei cittadini, i quali, a loro volta, devono essere messi in grado di valutare come, quando, se e con quali risorse quegli stessi obiettivi finalizzati alla buona amministrazione dei servizi erogati, vengono raggiunti.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'art. 7 del D. Lgs n. 150/2009, come modificato ed integrato dal D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, in particolare disciplina le azioni da intraprendere ai fini della creazione nell'Ente di un sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'art. 8 del medesimo decreto prevede gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, mentre l'art. 9 quelli della performance individuale.

Il sistema di valutazione prevede l'individuazione di criteri che a loro volta si scompongono in fattori e indicatori e punteggi di indicatori.

La valutazione della performance individuale dei responsabili delle P.O. riguarda sia l'area del risultato ottenuto in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle

competenze professionali espresse dagli stessi. Detti incarichi vengono valutati con l'ausilio di schede.

AZIONI/OBIETTIVI OPERATIVI SETTORI DELL'ENTE

Di seguito, per ogni Area/ Settore dell'Ente, sono indicati gli obiettivi strategici ed operativi corrispondenti, relazionati con note prot. n. 5013 del 18.08.2022 (Area Finanziaria) e prot. 5129 del 24.08.2022 (Area Finanziaria); prot. n. 5762 del 21.09.2022 (Area Sisma 2016/2017); prot. 5576 del 14.09.2022 (Area tecnica); prot. n. 5577 del 14.09.2022 (Servizi Demografici).

Il Nucleo di Valutazione nel corso dei propri lavori ha:

- puntualmente verificato ed applicato lo SMIVAP (Sistema di misurazione e valutazione delle Performance) vigente al 2020 e 2021;
- tenuto conto del Piano Triennale delle Performance;
- valutato, così come prevede lo SMIVAP riferito ai Responsabili, gli obiettivi raggiunti, assegnandoagli stessi un punteggio previsto nel Sistema di Valutazione e misurazione delle Performance, di cui innanzi.

A. Area Finanziari- Dott. Di Rocco Emiliano . Obiettivi assegnati:

AREA	PARAMETRI	Descrizione	
OBIETTIVI E PERFORMANCE	Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità	Performance misurata sugli Indicatori di efficacia e di efficienza assegnati all'unità organizzativa.	
	Specifici obiettivi assegnati	NUM OB.	
		1	Assicurare gli adempimenti previsti dal D.Lgs 33/2013 sulla trasparenza
		2	Rapporto con l'Agenzia delle entrate - invio modelli mensili F24 predisposizione CU, 770 ed altri modelli fiscali
		3	Approvazione bilancio
		4	Monitoraggio pareggio di bilancio
		5	Progetto fabbisogni standard (SoSe)
	6	Supporto Ufficio ricostruzione	
	7	Procedure MEPA negli affidamenti di area	

Il punteggio conseguito è stato di 40 punti.

A. Area Finanziari- Sig.ra Corazza Rosella . Obiettivi assegnati:

AREA	PARAMETRI	Descrizione
OBIETTIVI E PERFORMAN	Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità	Performance misurata sugli Indicatori di efficacia e di efficienza assegnati all'unità organizzativa.
		NUM OB.
	1	Assicurare gli adempimenti previsti dal D.Lgs 33/2013 sulla trasparenza

	Specifici obiettivi assegnati	2	Rapporto con l'Agenzia delle entrate - invio modelli mensili F24 predisposizione CU, 770 ed altri modelli fiscali
		3	Approvazione bilancio
		4	Monitoraggio pareggio di bilancio
		5	Progetto fabbisogni standard (SoSe)
		6	Supporto Ufficio ricostruzione
		7	Procedure MEPA negli affidamenti di area

Il punteggio conseguito è stato di 40 punti.

B. Area Sisma 2016/2017 - Ing. Gianluca Ponzi. Obiettivi assegnati:

AREA	PARAMETRI	Descrizione	
OBIETTIVI E PERFORMANCE	Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità	Performance misurata sugli Indicatori di efficacia e di efficienza assegnati all'unità organizzativa.	
	Specifici obiettivi assegnati	NUM. OB.	
		1	Assicurare gli adempimenti previsti dal D.Lgs 33/2013 sulla trasparenza
		2	Piano Triennale delle opere pubbliche relativo agli interventi pubblici della ricostruzione 2016/2017 - predisposizione bandi/avvisi gare d'appalto e conseguente gestione atti consequenziali
		3	Procedure istruttorie della ricostruzione e supporto area tecnica per la verifica della legittimità urbanistica ed edilizia
		4	Rendicontazione spese ed inserimento dati per l'emergenza 2016
	5	Supporto verifica agibilità post sisma 2016/2017	
		6	Predisposizione programmi pluriennali e annuali della ricostruzione pubblica post sisma 2009 e sisma 2016/2017
		7	Procedure MEPA per affidamenti di competenza area ricostruzione e support area tecnica

Il punteggio conseguito è stato di 40 punti.

C. Area Tecnica - Ing. Paoni Giuseppina. Obiettivi assegnati:

AREA	PARAMETRI	Descrizione	
OBIETTIVI E PERFORMANCE	Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità	Performance misurata sugli Indicatori di efficacia e di efficienza assegnati all'unità organizzativa.	
	Specifici obiettivi assegnati	NUM. OB.	
		1	Assicurare gli adempimenti previsti dal D.Lgs 33/2013 sulla trasparenza
		2	Piano Triennale delle opere pubbliche - predisposizione bandi/avvisi e gestione atti consequenziali fino alla contrattualizzazione
		3	Piano dei servizi - predisposizione bandi/ avvisi e gare. Servizio mensa 2020/2021; servizio scuolabus 2020/2021; servizio RSPP e medico competente
		4	Progetto efficientamento energetico sede comunale
	5	Procedure ed istruttorie compravendite inerenti uso civico	

		6	Implementazione e monitoraggio del lavoro agile a seguito dell'emergenza covid
		7	Procedure MEPA
		8	Manutenzioni varie territorio comunale

Il punteggio conseguito è stato di 40 punti.

D. Area Demografica e Amministrativa - Geom. Ioannucci Fabrizio. Obiettivi assegnati:

AREA	PARAMETRI	Descrizione	
OBIETTIVI E PERFORMANCE	Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità	Performance misurata sugli Indicatori di efficacia e di efficienza assegnati all'unità organizzativa.	
	Specifici obiettivi assegnati	NUM OB	
		1	Assicurare gli adempimenti previsti dal D.Lgs 33/2013 sulla trasparenza
		2	Mantenimento e aggiornamento sito comunale istituzionale
		3	Supporto all'ufficio ricostruzione e all'ufficio tributi per l'allineamento banche dati condivisi in ordine agli adempimenti post sisma
		4	Rilevamento dati statistici
		5	Servizi telematici di supporto al cittadino, servizi INPS, assegni indennità di maternità
6	Procedure MEPA		

Il punteggio conseguito è stato di 40 punti.

CRITICITA' E OPPORTUNITA'

Nel corso dell'anno 2020 e 2021 molte delle criticità emerse sono solamente in minima parte imputabili ai Responsabili di Posizione Organizzativa. Una parte rilevante delle criticità sono piuttosto connesse all'emergenza epidemiologica che, in qualche caso, non ha consentito di porre in essere azioni volte al conseguimento degli obiettivi inizialmente assegnati.

In generale, per gli obiettivi comuni a tutte le aree può rilevarsi che il principio di economicità in linea di massima è stato mantenuto, mentre la tempestività dei pagamenti non sempre è stata rispettata, data anche la sensibile riduzione delle disponibilità liquide degli Enti Locali.

I risultati degli obiettivi si evincono dalle schede di valutazione di ogni Responsabile di Posizione Organizzativa. Per gli obiettivi specifici è stato richiesto ai Responsabili di redigere una relazione sulle attività svolte, tutte pervenute e trasmesse al Nucleo di Valutazione.

RISULTATI RAGGIUNTI

In conclusione, sulla scorta delle osservazioni e valutazioni riportate nella presente relazione, resa ai sensi dell'art. 151, comma 6, e dell'art. 231, del D. Lgs. 267/200 si può concludere che la maggior parte degli obiettivi strategici ed operativi sono stati raggiunti e sono risultati in linea con quanto programmato. Le attività svolte hanno condotto a:

- sviluppare un sistema delle performance che agisca in modo incisivo sui processi di programmazione, monitoraggio e controllo;

- migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi erogati, anche attraverso una maggiore razionalizzazione degli stessi.

PROPOSTA DI GIUNTA DEL 09.05.2023

OGGETTO: **APPROVAZIONE RELAZIONE SULLE PERFORMANCE 2020-2021**

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL D.LGS. N. 267/2000	
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE	IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA DELLA PRESENTE PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ESPRIME PARERE FAVOREVOLE IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO Dott. Mari Roberto Data 05/5/2023

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che :

- il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 ha recato disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi ai sensi dell'art. 3 del D.L.vo 150/2009;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali del personale dipendente, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in virtù dei risultati conseguiti;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui è articolata la struttura dell'ente ed ai singoli dipendenti non investiti di posizioni organizzative;
- con Decreto Sindacale n. 9 del 26.02.2021 è stato nominato quale Nucleo di Valutazione monocratico, il Dott. Ettore D'Ascoli, per il periodo 26.02.2021- 26.02.2024;

VISTA la deliberazione G.C. n. 14 del 22.03.2017, con la quale è stato approvato il Regolamento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" con relativi allegati;

RAVVISATO che l'art. 9 del suddetto Regolamento prevede l'approvazione della Relazione sulla performance, da parte della Giunta Comunale, quale atto propedeutico e necessario al fine della liquidazione della retribuzione di risultato;

RAVVISATO che la Relazione deve essere successivamente validata dal Nucleo di Valutazione;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 25.06.2020 con la quale è stato approvato il DUP per il triennio 2020/2022;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 30.04.2021 con la quale è stato approvato il DUP per il triennio 2021/2023;