



COMUNE DI VALSOLDA

Via Bellotti, 21 – 22010 VALSOLDA (Como)
Tel 034468121 – fax 034468834 – e-mail info@comune.valsolda.co.it
Pec comune.valsolda@halleycert.it
C.F. / P.I. 00598360139

Verifica congruità processo di misurazione e valutazione personale anno 2023 del Comune di Valsolda

Premessa

L'art. 6 del C.C.N.L. 31 marzo 1999 prevede che in ogni Ente vengano adottate metodologie permanenti di valutazione dei dipendenti, aventi le seguenti caratteristiche di base:

- siano finalizzate alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;
- abbiano ricaduta in diversi ambiti, primo dei quali la progressione economica;
- la valutazione venga effettuata con cadenza periodica;
- il risultato della valutazione venga tempestivamente comunicato al soggetto valutato.

In applicazione a quanto disposto dal C.C.N.L. con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 in data 17.12.2019 è stato istituito il Sistema di misurazione e valutazione della performance delle Posizioni organizzative e dei livelli, inteso quale strumento per mantenere elevato il livello delle competenze espresse dal personale e, di conseguenza, i livelli di efficacia ed efficienza dei servizi erogati alla collettività, grazie alla costante riqualificazione e crescita professionale delle risorse umane.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati viene effettuata con cadenza annuale e si attiene ai seguenti criteri fondamentali:

- UNICITÀ, cioè applicazione di un unico sistema di valutazione adatto a perseguire diverse finalità;
- UNIVERSALITÀ, cioè valutazione di tutto il personale;
- TRASPARENZA, cioè presentazione dei risultati e colloquio tra valutato e valutatore;
- EQUITÀ e GARANZIA, con ammissione di ricorso in merito alla valutazione.

Adeguamento del Comune di Valsolda al D.Lgs. 150/2009

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 111 è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e successivamente modificato con deliberazione della G.C. n. 36 del 13.04.2022.

Il Piano delle performance 2023/2024/2025, disciplinante il processo, gli strumenti e i soggetti coinvolti nella valutazione della performance organizzativa, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 in data 10.02.2023.

Il Manuale di Valutazione, che prevede due sistemi valutativi: uno relativo alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa e l'altro relativo alla valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, è stato approvato dalla Giunta Comunale in data 17.12.2019 con atto n. 72 avente ad oggetto: "Approvazione sistema di misurazione e valutazione delle performance delle Posizioni Organizzative e dei livelli".

Struttura organizzativa

Con deliberazione del Commissario Straordinario assunti i poteri della Giunta Comunale n. 78 del 23.12.2019, esecutiva, è stata approvata la dotazione organica dell'Ente, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale, suddiviso in posti occupati e posti vacanti, classificati per profilo professionale e per categoria contrattuale.

Con deliberazione del commissario prefettizio n. 16 in data 20.05.2019, esecutiva, è stata confermata la struttura organizzativa nelle seguenti aree:

Area	Servizio
Amministrativa demografica	Demografici (Anagrafe, stato civile, elettorale, leva), organi istituzionali, affari generali, personale parte normativa, statistica, protocollo/archivio, personale, istruzione, affari sociali, biblioteca, cultura.
Economica finanziaria	Bilancio, servizio finanziario, Economato, personale parte economica.
Tecnica	Urbanistica, edilizia privata, LL.PP., servizi manutentivi, patrimonio, ecologia e ambiente
Tributi	Tributi, SUAP, commercio, cimiteri, gestione finanziaria case e affitti, consulente in materia informatica.
Polizia locale	Polizia locale, vigilanza lacuale - urbana - rurale, notifiche

Con atto n. 36 in data 13.04.2022 la Giunta Comunale ha provveduto all'istituzione di una nuova area Paesaggio determinando un nuovo assetto delle aree delle Posizioni Organizzative come di seguito:

Area	Servizio
Area 1 -Amministrativa demografica	Demografici (Anagrafe, stato civile, elettorale, leva), organi istituzionali, affari generali, personale parte normativa, statistica, protocollo/archivio, personale, istruzione, affari sociali, biblioteca, cultura.
Area 2 - Economica finanziaria	Bilancio, servizio finanziario, Economato, personale parte economica.
Area 3 - Tecnica	Urbanistica, edilizia privata, LL.PP., servizi manutentivi, patrimonio, ecologia e

	ambiente
Area 4 - Tributi	Tributi, SUAP, commercio, cimiteri, gestione finanziaria case e affitti, consulente in materia informatica.
Area 5 - Polizia locale	Polizia locale, vigilanza lacuale – urbana - rurale, notifiche
Area 6 – Paesaggio	Autorizzazioni Paesaggistiche

A seguito degli atti adottati dalla Giunta comunale sopra richiamati il Sindaco ha provveduto a nominare i seguenti Responsabili degli uffici e servizi, attribuendo agli stessi la relativa posizione organizzativa e connessa retribuzione di posizione come sotto riportato:

SETTORE	DECRETO NOMINA	NOMINATIVO	CATEGORIA	IMPORTO IN €
Area Amministrativa demografica	Decreto Sindaco prot. n. 8877 in data 03.10.2022	Giana Marcella	D4	€ 10.439,95
Area Economica Finanziaria	Decreto Sindaco n. 9818 in data 15.11.2022	Dott.ssa Acquaviva Simona	D1	€ 10.439,95
Area Tecnica	Decreto Sindaco n. 8878 in data 03.10.2022	Arch. Giglio Gino Gianfranco	D4	€ 10.439,95
Area Tributi	Decreto Sindaco n. 8876 in data 03.10.2022	Dell'Era Antonio	D1	€ 10.439,95
Area Polizia Locale	Decreto Sindaco n.5365 in data 09.10.2023	Mariani Milly	D1	€ 7.829,96
Area paesaggio	Decreto Sindaco n.5456 in data 22.04.2022 (art. 53, comma 23 L. 338/2000 e art. 20 comma 8 Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi)	Pagani Oriano		

Il Comune di Valsolda ha approvato:

- il bilancio di previsione anno 2023/2024/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 in data 20.12.2022;
- l'aggiornamento al DUP 2023/2024/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 in data 20.12.2022.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 in data 10.02.2023 sono stati approvati il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) – parte finanziaria, per il triennio 2023/2024/2025 ed il piano della performance 2023/2024/2025, predisposti in armonia con la programmazione annuale e triennale del Comune.

Ad ogni Responsabile di servizio sono così stati assegnati mezzi finanziari ed obiettivi gestionali per l'attuazione dei programmi stabiliti con il Bilancio di previsione 2023 e connesso D.U.P. 2023/2024/2025.

Il Piano Esecutivo di Gestione costituisce senza dubbio uno strumento finalizzato al miglioramento dell'attività di gestione che favorisce il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Nel contempo il PEG assume anche un importante ruolo ai fini del processo di responsabilizzazione ed incentivazione dei responsabili degli uffici e servizi, rappresentando pertanto un efficace strumento di valorizzazione delle risorse umane.

Inoltre, con successive deliberazioni della Giunta Comunale, con disposizioni, anche verbali, del Segretario Comunale, del Sindaco e/o degli assessori comunali, sono state impartite ai diversi responsabili ulteriori direttive, atti di indirizzo ed obiettivi gestionali integrativi o di quelli già contenuti nel PEG.

Il sistema di valutazione dei dipendenti non titolari di P.O. del Comune di Valsolda

Il manuale di valutazione prevede che la valutazione del personale dei livelli è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse; la parte relativa al raggiungimento della performance organizzativa risulta prevalente sulla valutazione dei comportamenti professionali (peso).

La valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti e riprodotti in una apposita scheda. I fattori (item) concorrono a definire le singole "parti" di valutazione.

La valutazione del personale è svolta anche con riferimento al profilo professionale.

La posizione organizzativa, in ragione delle caratteristiche degli obiettivi, della natura e della complessità delle prestazioni, della considerazione dell'ambiente in cui esse sono rese, individua quali fattori comportamentali sono attesi e correlati al profilo professionale e determina il peso di ciascun fattore per ogni singolo collaboratore

La valutazione del personale dei livelli è sviluppata con riferimento ai seguenti ambiti:

I MACRO FATTORI (ITEM) RIFERITI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SONO:

a) **Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione**

Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali, assumendo obiettivi il cui raggiungimento accresca le competenze proprie e dell'organizzazione

b) **Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti**

Disponibilità a farsi carico dell'incertezza, adattando in modo coerente e funzionale il comportamento e utilizzando le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli

c) **Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro**

Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro) e quantitativo (tempo di lavoro)

Il peso prevalente è assegnato al campo di valutazione "Apporto individuale alla performance organizzativa" con una percentuale attribuita pari al 55% della valutazione complessiva, valutato anche in ragione della corrispondenza delle condizioni di contesto previste con quelle di fatto determinatesi nel corso della gestione.

La valutazione è espressa mediante 7 giudizi progressivi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

I MACRO FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI SONO:

a) **Relazione e integrazione:** indica la capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori;
- partecipazione alla vita organizzativa;
- capacità di lavorare in team.

b) **Innovatività:** intesa come iniziativa personale per il miglioramento del proprio lavoro e autonomia nello svolgimento delle attività legate al profilo professionale e al ruolo assegnato nella organizzazione.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- iniziativa e propositività;
- autonomia e capacità di risolvere i problemi;
- capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche.

c) **Gestione delle risorse economiche e/o strumentali:** intesa come cura delle risorse/strumenti/attrezzature assegnate.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate;

- cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate.
- d) **Orientamento alla qualità dei servizi:** indica la competenza a ricoprire le mansioni attribuite.
La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:
-rispetto dei termini dei procedimenti;
-comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;
-precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento.
- e) **Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi:** intesa come cortesia organizzativa con il pubblico e competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza interna o esterna.
La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:
-capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento;
-livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;
-livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer.

Il peso complessivamente disponibile residuale con una percentuale attribuita pari al 45% della valutazione complessiva è assegnato al campo di valutazione denominato "Comportamenti professionali".

La valutazione è espressa mediante 7 giudizi progressivi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

I diversi item assumono significati e pesi differenti, specifici per ciascun profilo professionale, come descritto nelle schede personalizzabili in funzione delle aspettative comportamentali del singolo collaboratore.

VALUTAZIONE FINALE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL PERSONALE DEI LIVELLI

Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 70%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

L'Organismo di Valutazione raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dagli apicali; qualora la curva di distribuzione presenti anomalie sia

a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione.

La graduatoria finale di Ente è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrante nelle fasce da A a D.

La valutazione spetta sempre al responsabile diretto (secondo l'organigramma), anche per l'attività svolta su progetti. In tale ultimo caso il capo che valuta raccoglie elementi sulla prestazione del valutato dal dirigente supervisore del progetto.

Poiché la valutazione delle prestazioni ha come scopo primario quello di orientare le prestazioni e di coinvolgere sempre più i dipendenti nella realizzazione degli obiettivi dell'ente, essa non può considerarsi conclusa con la materiale redazione del rapporto di valutazione, ma trova un momento qualificante nella illustrazione di tale rapporto a ciascun dipendente. Illustrando il rapporto di valutazione delle prestazioni, infatti, il responsabile della valutazione trasforma un atto di giudizio in occasione di riesame ed, eventualmente, di riorientamento della collaborazione professionale del dipendente nei confronti dell'ente.

In occasione della illustrazione del rapporto di valutazione, il dipendente può far riportare proprie osservazioni e precisazioni nell'apposita sezione del rapporto.

Valorizzazione delle performance organizzativa e individuali del personale

1. Performance organizzativa

1. Le risorse destinate alla **performance organizzativa** sono stabilite annualmente in sede contrattazione integrativa e verranno erogate sulla base di progetti di miglioramento dei servizi e della produttività contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano triennale della performance (PEG) e indicanti gli obiettivi da conseguire, i tempi di realizzazione, le modalità di verifica. L'erogazione avverrà solo a seguito dell'accertamento dei risultati raggiunti accertati sulla base delle risultanze contenute nella relazione annuale sulla performance validate dal Nucleo di valutazione. L'importo spettante a consuntivo sarà determinato in percentuale al grado di realizzazione del progetto accertato dal Nucleo di Valutazione e la suddivisione fra i dipendenti che hanno partecipato al progetto sarà disposta dal Dirigente in base all'apporto di ciascuno all'attuazione del progetto.

2. Performance individuale

1. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla **performance individuale** è demandata all'Ente ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.

2. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante, oltre a quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento dal D. Lgs.n.165/2001.

3. L'erogazione del compenso relativo alla performance individuale avviene secondo le valutazioni ottenute dai dipendenti;

4. Ogni anno le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene conteggiato come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.

5. Ai dipendenti sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale. Ciascun dipendente viene valutato sugli obiettivi assegnati al proprio servizio. Il dirigente nel valutare il dipendente terrà conto dell'effettivo apporto dello stesso al loro raggiungimento. I macro elementi che determinano la misurazione e la valutazione della performance sono:

a) grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al singolo dipendente sia in termini di performance dell'unità organizzativa di appartenenza che di obiettivi individuali o di gruppo;

b) comportamento organizzativo del singolo dipendente inteso come competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.

6. Gli obiettivi sono annualmente individuati nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano triennale della performance (PEG). Ciascun dipendente viene valutato sugli obiettivi assegnati al proprio servizio. Il responsabile di area nel valutare il dipendente terrà conto dell'effettivo apporto dello stesso al loro raggiungimento.

La contrattazione 2023

I documenti che costituiscono la contrattazione decentrata integrativa sono:

1. Deliberazione della G.C. n. 55 in data 03.11.2023 avente ad oggetto: *“Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate relativamente alla parte economica 2023”*;
2. Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il quadriennio normativo e per le annualità economiche 2023 – 2025 ipotesi, sottoscritto dalla delegazione pubblica, dalle RSU e dalle Organizzazioni sindacali in data 27.09.2023;
3. Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il quadriennio normativo e per le annualità economiche 2023 – 2025 definitivo, sottoscritto dalla delegazione pubblica, dalle RSU e dalle Organizzazioni sindacali in data 07.11.2023;
4. Ai sensi dell'art. 5, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, copia del contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritto definitivamente dalle delegazioni trattanti in data 07.11.2023, unitamente alla relazione illustrativa tecnico finanziaria delle risorse decentrate disponibili e delle modalità di utilizzo, alla certificazione positiva del revisore dei conti, alla copia della deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI adottata dalla Giunta, è stato inviato all'ARAN e al CNEL in data 07.11.2023 id 5243532;

Progressioni economiche STORICHE	23.100,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	5.800,00

Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	750,00
Totale utilizzo risorse stabili (D)	29.650,00
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	128,39
Totale utilizzo progressioni	23.850,00

Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	600,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	600,00
Welfare	4.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	4.099,34
Totale utilizzo altre indennità (H)	9.299,34

La valutazione

Sulla base della metodologia sopra descritta i Responsabili delle aree in cui è suddiviso l'ente hanno provveduto alla valutazione del personale assegnato alla propria struttura, in conformità a quanto contenuto nel Manuale.

In particolare, ogni responsabile ha provveduto alla compilazione della scheda distinta per ogni dipendente e per categoria di appartenenza, assegnando agli stessi il relativo punteggio.

A seguito della comunicazione di ogni singola scheda ai dipendenti interessati, non sono stati presentati ricorsi al Nucleo di Valutazione.

L'ammontare del fondo destinato alla performance individuale ed organizzativa per l'anno 2023 è pari ad euro **4.099,34** al quale potranno essere aggiunte eventuali economie; tale valore coincide con quello previsto nel fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate) di cui al relativo verbale sottoscritto dalle parti.

Sulla base dell'ammontare si è provveduto a ripartire la quota del fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi in rapporto diretto alle percentuali effettive rinvenibili dall'esame dei punteggi riportati in ogni singola scheda.

Sulla base delle schede di valutazione relative all'anno 2023, predisposte per ogni dipendente soggetto a valutazione, ad eccezione dei Responsabili di servizi, i quali non concorrono alla distribuzione del premio, sono stati assegnati i seguenti premi rapportati al punteggio raggiunto. Gli importi risultanti sono stati decurtati per i periodi di assenza dal servizio per qualsiasi motivo, tranne gli infortuni sul lavoro ed il periodo di astensione obbligatoria per maternità in misura pari a 1/365 per ogni giorno di assenza, come si evince dalle seguenti tabelle.

PERFORMANCE 2023
IMPORTO EURO 4.590,34

COGNOME E NOME	Ex CA T.	Performance individuale %	Performance organizzativa%	DECURTAZIONE ASSENZE	Premio Assegnato
Mazzola Maria Cristina	C5	98,57	100,00	=	993,45
Perin Cinzia	C5	94,29	97,14	=	958,45
Barraco Lorenzo	C2	99,26	100	=	997,55
Monga Valerio	C4	89,61	92,70	Rapportato al part-time 50%	376,96
Turcati Claudio	B2	74,60	75,32	=	749,88
Sala Fabrizio	B3	88,57	96,75	Rapportato al 31/08/2023	514,05
TOTALE					4.590,34

L'importo complessivo erogato ammonta ad euro 4.590,34 entro i limiti stabiliti dalla contrattazione decentrata per il finanziamento dell'istituto della performance organizzativa e individuale.

Conclusioni

Pertanto, sulla base di quanto precede e in conformità dell'art. 53, comma 3, lett. e) del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, dalla verifica della documentazione in atti, si può attestare la correttezza della modalità applicativa delle metodologie di valutazione dell'apporto individuale con riferimento all'anno 2023.

Il Nucleo di Valutazione, con verbale n. 01/2024 in data 4 novembre 2024, ha preso atto della graduatoria formulata dalle P.O. sulla base della valutazione del livello di performance individuale dei collaboratori, parzialmente in linea con i criteri di differenziazione e valorizzazione del merito e constatato la coerenza tra il dato atteso ed il dato raggiunto.

La presente relazione viene consegnata al Sindaco del Comune di Valsolda ed al responsabile del settore personale.

Valsolda li, 30.10.2024

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Giovanni De Lorenzi