

**COMUNE**  
**DI CAVAION VERONESE**  
Provincia di Verona

**PIANO DELLA PERFORMANCE**  
**triennio 2025/2027**

## 1. Fonti normative

La riforma Brunetta collega il principio del merito al principio della misurazione, quindi della valutazione: esprime cioè la convinzione che la riforma della pubblica amministrazione debba passare in primo luogo alla valutazione dei risultati, ossia che la valutazione della performance debba compiersi a partire dalla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale si fonda proprio sul binomio misurazione/valutazione: laddove la prima azione rappresenta il presupposto per poter poi verificare i risultati della struttura e dei soggetti che operano all'interno. Si è andati a definire, così come sancito dal D. Lgs. n. 150/2009 il ciclo della performance stabilendo che a monte vi fosse il PEG (Piano Esecutivo di Gestione) che è una sorta di piano strategico che contiene gli indirizzi dell'amministrazione, declinati anche dai progetti e programmi del D.U.P. 2021/2023, a loro volta declinati in obiettivi specifici in un arco temporale annuale e triennale. L'applicazione della riforma non è il fine bensì il mezzo per innovare, crescere, migliorare, per creare valore pubblico nella consapevolezza che oggi l'esigenza non è più quella di misurare per distribuire produttività, ma di misurare per verificare se l'attività svolta risponde pienamente ai bisogni espressi dalla collettività. Il sistema di valutazione dei comportamenti è fondato sulle competenze chiave per l'organizzazione, su quelle caratteristiche necessarie al successo delle trasformazioni in atto e da attuarsi. La performance individuale è considerata come parte di quella organizzativa: in quanto la prima misura i contributi dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dall'amministrazione, la seconda misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini.

Per la misurazione della performance individuale: si è elaborato un nuovo sistema di valutazione unico per tutte le categorie fondato sulla valutazione rispetto agli obiettivi applicata a tutte le categorie con percentuali diverse a seconda delle responsabilità e su un sistema di competenze chiave, rilevanti e strategiche in particolare per i dirigenti e le posizioni organizzative.

Di seguito le principali idee emerse:

- il sistema di misurazione deve valorizzare il merito;
- la differenziazione va applicata a 360° ossia al raggiungimento dei risultati ma anche al comportamento individuale e deve riguardare, seppure in modo diverso, tutti i profili professionali;
- la distribuzione forzata in fasce va applicata nel modo meno preordinato possibile;
- occorre valorizzare il lavoro di squadra.

Nello specifico, la valutazione delle performance del personale dipendente del Comune di Cavaion Veronese trova la sua fonte normativa principale nel D.lgs. n. 150/2009, in attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale, da ultimo modificata dal D. Lgs. 75/2017.

In particolare:

-l'art. 10, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 150/2009 prevede: *"1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"*;

-l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009 prevede che ogni Ente adotti annualmente una "Relazione sulla Performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

-l'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009 prevede che l'organo di valutazione procede alla validazione della relazione che è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;  
- l'articolo 15, comma 2, lettera b), del D.lgs. n. 150/2009 prevede che l'organo di indirizzo politico-amministrativo definisce la relazione sulla performance.

In adempimento a quanto stabilito dalla citata normativa, il Comune di Cavaion Veronese ha adottato il Regolamento Comunale dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.C. n. 37 del 10.03.2011, prevedendo al suo interno, al Titolo VI, la "*Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza della performance*", con cui ha tra l'altro disciplinato il ciclo della performance.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 61 del 24.04.2012 vi è stata l' "*Approvazione della metodologia di valutazione delle performance*", con delibera di G.C. n. 23 del 28.02.2019 è stata approvata la nuova "*Metodologia di valutazione delle performance*" e con delibera di G.C. n. 45 del 28.03.2019 e, da ultimo, con delibera di G.C. n. 92 del 16.12.2021 è stata modificata.

Tutto il materiale richiamato è pubblicato sul sito internet del Comune di Cavaion Veronese al link: <https://www.onlinepa.info/index.php?page=moduli&mod=6&ente=22&node=108>

Il ciclo della performance, la sua strutturazione e il suo monitoraggio costituiscono e forniscono l'opportunità di avere una indicazione di quanto viene programmato e atteso dalla struttura amministrativa in ragione del programma di mandato che l'amministrazione ha approvato al momento del suo insediamento.

Il ciclo della performance risulta adeguatamente normato ed attuato.

I soggetti che intervengono nel ciclo della performance sono principalmente tre:

- l'amministrazione con gli strumenti di programmazione,
- l'OIV/Nucleo di Valutazione che svolge il ruolo strategico di monitoraggio e proposta di valutazione,
- Segretario Comunale e i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

## **2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**

### **Il contesto esterno di riferimento.**

Cavaion Veronese è un Comune geograficamente situato a circa 20 chilometri dal Comune di Verona. Rispetto al capoluogo è in posizione nord ovest. L'altezza massima è sul monte San Michele a 342 m s.l.m. alle pendici meridionali del monte Moscal, mentre il capoluogo si trova a 190 metri. Dalle due alture di Cavaion, Monte San Michele e monte Ceriel si gode uno dei migliori panorami del lago di Garda.

L'economia del Comune si basa sulla produzione vinicola, con il Bardolino DOC ed il Bardolino Classico DOC, oltreché sulla frutticoltura con la produzione di kiwi, pesche, ciliegie, cerealicoltura ed orticoltura. Notevole importanza ricopre, inoltre, la coltivazione dell'olivo e la produzione dell'olio extra vergine d'oliva. Il comune di Cavaion Veronese è sede del consorzio per la tutela dell'Olio extra vergine d'oliva Garda DOP (Denominazione di origine protetta) ed è iscritto all'Associazione nazionale città dell'olio. L'industria è rappresentata in particolare dal settore del marmo e dall'industria metalmeccanica d'eccellenza. Il turismo del comprensorio del lago di Garda, infine, risulta il vero traino all'economia del paese.

I dati relativi alla popolazione segnano una fase di lieve incremento mantenendo sostanzialmente il numero di poco superiore a 6.000 abitanti.

Cavaion Veronese ricade nell'areale di produzione dell'Olio Extra Vergine di Oliva Garda Dop (Orientale). L'areale del Garda Dop ricomprende tutto il lago di Garda ed è suddiviso in: Bresciano,

Trentino e Orientale. In via Vittorio Veneto 1 del Capoluogo si trovano gli uffici del Consorzio Tutela Olio Extra Vergine di Oliva Garda Dop.

## **Il contesto interno di riferimento.**

La struttura organizzativa, ai sensi del Titolo II° del Regolamento comunale dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, si articola in Aree e posizioni organizzative.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 28/09/2023 si è proceduto alla riorganizzazione e pesatura delle Aree e dei Servizi, articolando la struttura nelle seguenti 4 Aree:

1. Area Amministrativa
2. Area Economico-Finanziaria e Personale
3. Area Governo del Territorio
4. Area Edilizia Pubblica, Patrimonio e Ecologia

Il Comune di Cavaion Veronese annovera 25 dipendenti a fronte di 6.103 abitanti.

Considerando il rapporto di 1/159 (per i Comuni da 5.000 a 9.900 abitanti) di cui al Decreto Ministeriale del 10.04.2017 quale parametro di riferimento per l'individuazione del numero fisiologico minimo per le garanzie di certezza e funzionalità dei compiti e dei servizi del Comune di Cavaion Veronese, si individua la possibile dotazione organica dell'Ente in almeno 30 unità, secondo un'approssimazione in difetto.

## **3. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.**

Ai sensi della DEL. CIVIT N. 112/2010, in questa sezione del documento, dunque, si possono evidenziare le scelte operate dall'amministrazione, con riguardo alle modalità adottate per garantire l'effettivo collegamento ed integrazione tra la pianificazione della performance e la programmazione economico- finanziaria e di bilancio.

## **4. Coerenza con la programmazione in materia di trasparenza e di integrità dell'azione amministrativa.**

Il presente Piano, e così tutti i documenti che concretizzano il ciclo di gestione della performance, sono informati al principio della trasparenza e dell'integrità dell'azione amministrativa.

Prova principale è la pubblicità di tutte le linee di sviluppo, dettagliatamente documentate, della performance, sancita nei documenti in discorso, in quanto livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione.

L'accessibilità totale presuppone l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche, idonea a radicare una posizione qualificata e diffusa in capo a ciascun cittadino, con il principale scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Quindi la nozione di trasparenza si muove su tre piani tra loro collegati: una posizione soggettiva garantita al cittadino, un risultato che le pubbliche amministrazioni sono chiamate a perseguire, uno strumento di gestione della cosa pubblica per garantire il miglioramento continuo nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico.

La pubblicazione di determinate informazioni, a cui tutti i documenti del ciclo di gestione della performance sottostanno, è un'importante spia dell'andamento della performance delle pubbliche amministrazioni e del raggiungimento degli obiettivi fissati.

E' parimenti impegno di questo Ente delimitare le sfere di possibile interferenza tra disciplina della trasparenza e protezione dei dati personali, in modo da realizzare un punto di equilibrio tra i valori che esse riflettono in sede di concreta applicazione.

Nel presente documento oltre all'allegato "*Piano della Performance 2025-2027*" viene portato anche il Piano degli Obiettivi 2025 con gli obiettivi suddivisi per Area.

Con riferimento alla legalità e alla cultura dell'integrità, la pubblicazione di determinate informazioni pubbliche risulta strumentale alla prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni. In questo senso, è riconoscibile un legame di tipo funzionale tra la disciplina della trasparenza e quella della lotta alla corruzione, in uno con la più generale previsione del dovere dei cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche di adempiere alle stesse "con disciplina e onore" (articolo 54, comma 2, della Costituzione). In questa prospettiva vanno richiamati l'insieme dei principi e delle norme di comportamento corretto in seno alle amministrazioni.

## **5. Coerenza con le misure di prevenzione e repressione della corruzione.**

Oggetto di specifica valutazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, come codificato nelle schede quivi allegata è anche l'attività finalizzata alla prevenzione e alla repressione dei fenomeni di corruzione.

Al fine di implementare tali attività in modo sempre più oculato e finalizzato, ai sensi della L. n. 190/2012 l'Ente si dota di un Piano di prevenzione della corruzione redatto sulla base delle linee guida ANAC e del Piano Nazionale Anticorruzione.

Fermo quanto detto, è già concreto l'impegno di promuovere e rafforzare le misure volte a prevenire e combattere la corruzione in modo più efficace, nonché il senso di integrità, di responsabilità e di buona fede nella gestione degli affari pubblici e dei beni pubblici.

Per quanto possibile, si seguono:

- procedure che consentono di selezionare e formare in modo appropriato le persone chiamate ad occuparsi di posti pubblici ritenuti particolarmente esposti alla corruzione e assicurando, ove possibile, una rotazione su tali posti;
- programmi di formazione e sensibilizzazione che permettano ai dipendenti di adempiere le proprie funzioni in modo corretto, onorevole e adeguato, con la piena e completa conoscenza dei rischi di corruzione inerenti all'esercizio delle loro funzioni.

## **6. Coerenza con il piano delle azioni positive per le pari opportunità.**

Ai sensi del D. Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246), le **azioni positive** sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, a carattere speciale, in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione.

Il ciclo di gestione della performance, in uno con il piano delle azioni positive per le pari opportunità, ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Fra gli obiettivi, vi sono anche quelli finalizzati a:

- garantire la tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie,
- mobbing e discriminazioni;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Per il resto, si fa rinvio al precitato piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2025-2027 (Allegato 6 al P.I.A.O. 2025-2027).

## 7. Azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance.

Il Piano è strutturato in modo tale da rilevare le principali carenze e criticità riscontrate nella attuazione del Ciclo di gestione della performance e da individuare specifici piani operativi per risolverle. A tal fine, l'OIV/Nucleo di Valutazione, deve diagnosticare il livello di evoluzione del Ciclo di gestione della performance e fare in modo che gli organi di indirizzo politico-amministrativo e i responsabili attuino specifiche azioni volte al suo miglioramento. L'individuazione della situazione di partenza e delle aree di miglioramento costituisce la base su cui l'OIV/Nucleo di Valutazione definirà una proposta di miglioramento da trasformare poi in obiettivi condivisi con l'amministrazione e i responsabili, per il successivo inserimento nel Piano.

## 8. Definizioni e concetti chiave della performance.

La finalità di questo glossario non è quella di esaurire tutti i termini usati nel linguaggio della misurazione e gestione della performance, bensì quella di fornire una breve descrizione dei termini ad essa inerenti, che sono stati utilizzati in questo documento, nei documenti allegati e nei documenti connessi, con lo scopo di facilitare la lettura e la comprensione del testo.

I termini in italiano sono seguiti, quando è previsto, dal corrispondente termine inglese.

I termini inglesi che non hanno un corrispettivo italiano significativo sono stati lasciati nella lingua originale.

<b>Albero della Performance</b>	La mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata e completa della performance dell'amministrazione.
<b>Analisi strategica o Analisi S.W.O.T.</b>	L'attività propedeutica alla stesura del piano strategico in cui si esaminano le condizioni esterne ed interne nelle quali l'organizzazione si trova ad operare oggi e si presume di troverà ad operare nel prossimo futuro. Questa attività è tesa ad evidenziare le opportunità da cogliere e le sfide da affrontare (analisi del contesto esterno), nonché i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione dall'altra (analisi dell'ambiente interno).
<b>Aree strategiche.</b>	Le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione. Un' area strategica può riguardare un insieme di prodotti o di servizi o di utenti o di politiche o loro combinazioni (es. determinati prodotti per determinati utenti, politiche relativi a determinati servizi, ecc.). Rispetto alle aree strategiche sono definiti gli obiettivi strategici, da conseguire attraverso adeguate risorse.
<b>Benchmarking.</b>	Il processo attraverso cui identificare, comprendere e importare, adattandole, buone pratiche sviluppate in altri contesti organizzativi, anche di altre amministrazioni, al fine di migliorare le performance organizzative.

<b>Capitale informativo</b> (information capital).	L'insieme dei flussi e dei sistemi informativi, delle infrastrutture informatiche, delle conoscenze condivise a supporto dell'esecuzione della strategia dell'organizzazione.
<b>Capitale organizzativo</b> (organizational capital).	La capacità dell'organizzazione di favorire e sostenere il processo di cambiamento richiesto per eseguire la strategia, basandosi su cultura, leadership, lavoro di squadra.
<b>Capitale Umano</b> (human capital).	La disponibilità di conoscenze, competenze, talenti e attitudini in grado di modellare i comportamenti necessari per eseguire con successo le attività richieste dalla strategia dell'organizzazione.
<b>Ciclo di gestione della performance.</b>	Il processo che si articola nelle seguenti fasi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;</li> <li>- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;</li> <li>- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;</li> <li>- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;</li> <li>- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;</li> <li>- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi</li> </ul>
<b>Customer satisfaction</b>	La rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini e degli utenti interni rispetto alla qualità dei servizi resi.
<b>Indagine del benessere organizzativo</b>	L'analisi organizzativa che ha lo scopo di indagare la capacità di un'organizzazione di promuovere e di mantenere un alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori.
<b>Indicatore o Misura</b>	Una grandezza o un valore espressi sotto forma di un numero volto a favorire la rappresentazione di un fenomeno relativo alla gestione aziendale e meritevole d'attenzione da parte di stakeholder interni (amministratori, management) o esterni (cittadini, associazioni, altri enti, ecc.): ad esempio, percentuale di soddisfazione delle richieste accolte di assistenza ai minori a rischio.
<b>Mappa strategica</b>	La rappresentazione visuale della strategia dell'organizzazione, evidenziando le relazioni che esistono tra gli obiettivi.
<b>Missione</b>	La definizione delle finalità ultime per le quali l'organizzazione è stata creata e delle modalità attraverso le quali sarà ottenuta la sua visione.
<b>Misurazione della performance</b>	Il processo che mira a misurare il contributo reso per il raggiungimento di un obiettivo.
<b>Obiettivo</b>	Uno dei traguardi che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo la propria strategia.

<b>Obiettivi strategici e Obiettivi operativi</b>	<p>La descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi.</p> <p>L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso.</p> <p>Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza, richiedendo uno sforzo di pianificazione</p>
---	--

## 9. Processo seguito per la redazione del Piano.

Il presente Piano è stato redatto sulla base dei bisogni della collettività, al cui soddisfacimento l'Amministrazione mira con intero impianto dedicato al ciclo di gestione della performance.

Il Piano ha una struttura estremamente semplificata che potrà essere oggetto di sviluppo negli anni successivi, anche sulla base delle riscontrate carenze e criticità.

Il Piano è pubblicato nel sito web del Comune alla sezione Trasparenza, Valutazione e Merito e sarà reso noto alla cittadinanza nelle forme più opportune.

Il ciclo delle performance è regolamentato dal Titolo VI del Regolamento Comunale dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.C. n. 37 del 10.03.2011. Il sistema contabile degli enti locali, ed in particolare l'art. 227 "Rendiconto della gestione", comma 1, del D. Lgs. 267/2000, prevede che "La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto della gestione, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico e lo stato patrimoniale".

Tale documentazione contiene sostanzialmente una buona parte delle informazioni richieste dalla normativa per rendicontare il ciclo della performance delle pubbliche amministrazioni.

Per questi motivi, si fa un rinvio dinamico a quanto contenuto nel rendiconto medesimo.

Il rendiconto manca invece della parte relativa agli obiettivi individuali assegnati ai responsabili di servizio, che trovano fundamentalmente allocazione nel PEG e nel Piano degli obiettivi annuale, e nelle delibere sopraccitate di fissazione degli obiettivi, anche se non ancora declinati secondo il nuovo sistema di valutazione della performance.

In ogni caso, si è ritenuto di poter fissare un processo rispettoso del dettato normativo e nel contempo in linea con gli atti di natura regolamentare interna relativi al ciclo della performance.

Tale processo prevede innanzitutto che i Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione nonché il Segretario Comunale relazionino in merito agli obiettivi loro assegnati.

Le relazioni consistono in sostanza nella descrizione dell'attività svolta da ciascun settore in cui è strutturato l'Ente in relazione agli specifici obiettivi assegnati.

Riassumendo e schematizzando, le varie fasi sono le seguenti:

### Fase a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori:

Atto	Competenza
Approvazione del PIAO	Giunta comunale
Approvazione obiettivi performance	Giunta comunale

### Fase b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:

Atto	Competenza
Approvazione del bilancio di previsione	Consiglio
Approvazione del PEG	Giunta comunale
Approvazione degli obiettivi performance (PIAO)	Giunta comunale
Validazione degli obiettivi performance	OIV/Nucleo di Valutazione

**Fase c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:**

<b>Atto</b>	<b>Competenza</b>
Verifica equilibri bilancio e stato attuazione programmi	Consiglio Comunale
Modifica PIAO e obiettivi	Giunta comunale

**Fase d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:**

<b>Atto</b>	<b>Competenza</b>
Redazione delle relazioni da parte dei responsabili dei servizi in ordine all'attività svolta dal settore di appartenenza e dagli obiettivi assegnati	Responsabile di Area/Servizio titolare di incarichi di Elevata Qualificazione
Predisposizione della proposta di valutazione	OIV/NdV/S.C./Resp. R.U.
Predisposizione della proposta di relazione	Segretario comunale
Approvazione della relazione alla performance	Giunta comunale
Validazione del ciclo della performance	OIV/Nucleo di Valutazione

**Fase e) Utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito:**

<b>Atto</b>	<b>Competenza</b>
Determinazione di liquidazione dei premi	Responsabile Area Contabile e Personale