

# NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI CAMISANO VICENTINO

<b><u>OGGETTO</u></b> –	Validazione della relazione sulla performance 2023 e connesse determinazioni.
-------------------------	---

## Sommario

1) Premessa.....	1
2) Il ciclo di gestione della performance e i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione del Comune di Camisano Vicentino .....	1
3) La relazione sulla performance 2023 .....	5
4) Correlazione tra la performance e la premialità.....	6
5) Il percorso valutativo secondo il nuovo SMVP e la validazione della Relazione. ....	7
6) Lo stato di salute dell'amministrazione. ....	8
7) Conclusioni e validazione. ....	9

### 1) Premessa

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora in poi **SMVP**), approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 183 in data 03/12/2020, il ciclo annuale della performance si conclude con una relazione finale che dev'essere validata dal Nucleo di valutazione (**NdV**), che nel Comune di Camisano Vicentino opera in composizione monocratica.

Con decreto sindacale n. 1 in data 18/04/2024 l'incarico di unico componente del Nucleo di Valutazione è stato affidato al sottoscritto Dott. Mario De Vita.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione si avvale del qualificato e apprezzato supporto del Segretario Comunale e del Settore risorse umane.

### 2) Il ciclo di gestione della performance e i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione del Comune di Camisano Vicentino

Secondo l'impostazione più corretta, che trae il suo fondamento dall'impianto normativo dedicato alla materia (nel caso specifico, art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009), il ciclo di gestione della performance è articolato nelle seguenti fasi

- a) programmazione, definizione e assegnazione annuale degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e le risorse assegnate ai dipendenti in posizione di Elevata Qualificazione (EQ);
- c) monitoraggio ed eventuale correzione, in corso di esercizio, degli obiettivi assegnati e dei

risultati attesi, attraverso un periodico sistema di report aggiornato dai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ);

- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed esterni, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Come già avvenuto gli scorsi anni, la Giunta Comunale ha deciso di scindere i documenti programmatici di propria competenza in due fasi:

- la prima, perfezionata con la deliberazione n. 229 in data 27/12/2022, di approvazione del PEG (Piano esecutivo di gestione) 2023 - 2025, con il quale sono stati assegnati i vari capitoli di spesa e di entrata agli incaricati in posizione di EQ, responsabili delle varie unità organizzative;
- la seconda, realizzata con l'approvazione del PIAO (Piano Integrato di Organizzazione e Attività), disposta dalla Giunta con deliberazione n. 86 in data 25/05/2023, nel quale è stato inserito anche il Piano della Performance, caratterizzato, come gli scorsi anni, oltre che da obiettivi di performance organizzativa e individuale, anche da obiettivi di carattere più operativo e ricorrenti, indicati con la tradizionale definizione di Obiettivi di PDO (Piano Dettagliato Obiettivi), utili per una visione più ampia e completa dell'attività dei vari settori dell'Ente.

Comunque, la struttura operativa del Comune, nelle sue varie articolazioni, fin dall'inizio dell'esercizio ha sempre lavorato per obiettivi, provenienti da varie fonti programmatiche:

- a) il Piano della performance 2022, per le attività non esaurite o aggiornate al 2023, e ciò in coerenza con criteri di continuità delle scelte che, spesso, non si esauriscono in un solo ciclo annuale di gestione;
- b) la Sezione operativa del DUP 2023-2025;
- c) lo stesso PEG, come detto lodevolmente approvato (come il bilancio di previsione e il DUP 2023-2025) prima dell'inizio dell'esercizio finanziario 2023 già il 27 dicembre 2022.

Nell'arco dei dodici mesi, poi, gli indirizzi e gli obiettivi programmatici forniti con i documenti prima richiamati sono stati modificati ed integrati, sia con varie delibere di indirizzo approvate dalla Giunta Comunale, sia con apposite variazioni al bilancio.

Per completezza si elencano le une e le altre:

#### **A) deliberazioni di indirizzo della Giunta Comunale**

<b>N.</b>	<b>Data</b>	<b>Oggetto</b>
18	09/02/2023	Atto di indirizzo per alienazione porzione area ex depuratore di via Vanzo nuovo
42	23/03/2023	Atto di indirizzo: predisposizione di una manifestazione d'interesse per la ricerca di sponsor a cui assegnare la manutenzione e la valorizzazione del verde e/o dell'arredo urbano delle rotonde stradali del comune di Camisano Vicentino
51	06/04/2023	Celebrazione 25 APRILE 2023 - atto di indirizzo

55	13/04/2023	Progetto "Agri futuro". approvazione in linea finanziaria del progetto definitivo-esecutivo "Academy rurale" da realizzarsi sull'ex casello ferroviario della frazione di barbano in comune di Grisignano di Zocco. Indirizzi su assunzione impegno di spesa e al Rup per affidamento dei lavori.
83	18/05/2023	Borse di studio a studenti per meriti scolastici e sportivi a.s. 2022/2023 - Atto di indirizzo
108	22/06/2023	Atti di indirizzo per sottoscrizione convenzione con la federazione dei comuni del camposampierese fino al 31/12/2023
109	22/06/2023	Gemellaggio a Fuerte Olimpo - Paraguay: atto di indirizzo per visita delegazione istituzionale
118	13/07/2023	Atto di indirizzo per richiesta di incarico di assistenza stragiudiziale
132	24/08/2023	Indirizzi al responsabile dei servizi sociali per avvio di una procedura di co - progettazione ex art. 55 D. Lgs. 117/2017 nell'ambito dei servizi per minori
139	31/08/2023	Autorizzazione e indirizzi allo scorrimento della graduatoria del concorso pubblico per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato in qualità di assistente sociale, da inquadrare nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - approvazione schema di accordo.
140	31/08/2023	Atto di indirizzo per il conferimento di riconoscimenti per studenti meritevoli residenti nel territorio comunale per l'anno scolastico 2022/2023.
150	21/09/2023	Festa dello sport 2023 - Atto di indirizzo
154	21/09/2023	Bando" habitat 2020 fondazione Cariverona. Progetto "Agri futuro". Approvazione del progetto esecutivo "Orti urbani" da realizzarsi su area verde in comune di Camisano Vicentino ed indirizzi al rup per affidamento dei lavori.
160	28/09/2023	Manifestazione IL BOLLITO CAMISANESE (5 <sup>^</sup> ed. Sapori e Profumi d'Autunno) dal 6 al 9 ottobre 2023 – INDIRIZZI
167	12/10/2023	Contributo per l'anno accademico 2022/2023 all'Università Adulti Anziani – Indirizzi
182	02/11/2023	Fondi di cui al d.l. 48 del 4.05.2023, art. 42 per il potenziamento dei centri estivi e delle attività socio educative rivolte ai minori. Atto di indirizzo per il riparto delle risorse

185	09/11/2023	Indirizzi per utilizzo risorse destinate al Comune di Camisano Vicentino finalizzate ad incrementare i Livelli Essenziali delle Prestazioni Sociali in favore di studenti con disabilità che frequentano le scuole dell'infanzia, le primarie e le secondarie di primo grado in relazione al trasporto per raggiungere la sede scolastica
190	09/11/2023	Progetto tutor compiti - atto di indirizzo
203	23/11/2023	Bando "habitat 2020 fondazione cariverona. Progetto agri futuro". Approvazione del progetto esecutivo giardino a misura d'ape da realizzarsi su area verde in comune di quinto vicentino ed indirizzi al rup per affidamento dei lavori
205	23/11/2023	Iniziativa "Un albero per ogni nato" 2023 - atto di indirizzo
210	23/11/2023	Indirizzi per la costituzione del fondo risorse decentrate di parte variabile anno 2023 e indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica e per la stipula del contratto collettivo integrativo 2023/2025 di parte normativa ed economica.
213	23/11/2023	Approvazione programma culturale ed indirizzi per eventi relativi al Natale 2023
216	30/11/2023	Indirizzi per utilizzo risorse destinate al Comune di Camisano Vicentino per garantire il servizio di assistenza specialistica per l'autonomia e/o la comunicazione in favore di studenti con disabilità che frequentano le scuole dell'infanzia, le primarie e le secondarie di primo grado
220	07/12/2023	Università adulti anziani - Indirizzi per l'anno accademico 2023/2024
222	07/12/2023	Indirizzi per utilizzo delle risorse derivanti dal gettito del cinque per mille (Legge 23 dicembre 2005, n. 266, articolo 1, commi 337 e ss.)
223	12/12/2023	Atto di indirizzo per un incarico di supporto per la definizione del nuovo canone concessorio delle reti gas del comune

## B) Variazioni di bilancio approvate dal Consiglio Comunale

numero	data
3	26/01/2023
18	13/04/2023
40	27/07/2023
49	28/09/2023
56	16/11/2023
64	30/11/2023

Gli obiettivi indicati negli atti programmatici e nelle deliberazioni di indirizzo sopra richiamate risultano ora compendiate in modo ordinato nella Relazione finale sulla performance, predisposta

dai dipendenti in posizione di Elevata Qualificazione, ciascuno per l'area di propria competenza, come specificato nella tabella riassuntiva sotto riportata:

Area	Responsabile
Area Segreteria e Servizi Demografici	Dott.ssa Sonia Borriero
Area Servizi Finanziari e Risorse Umane	Dott. Matteo Pierobon
Area Servizi Tecnici – LL.PP. – Ecologia - Manutenzioni	Andrea Nizzetto
Area Servizi Tecnici – Urbanistica - Edilizia Privata	Massimo Messina
Area Polizia Locale	Marco Polato

### 3) La relazione sulla performance 2023

Come detto, a conclusione del ciclo di gestione i dipendenti in posizione di EQ hanno elaborato, ciascuno per la rispettiva area di responsabilità, la relazione sulla performance 2023, mantenendo l'impostazione adottata per la prima volta con la Relazione del 2019.

Conseguentemente, si è provveduto ad esporre in un unico documento, denominato **Relazione annuale sulla performance e sulla gestione relativa all'esercizio 2023 (d'ora in poi, anche solo "Relazione")**, sia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati con il Piano della performance (come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009), sia tutte le ulteriori informazioni utili per le valutazioni "di efficacia dell'azione condotta", richieste dall'art. 151 del TU n. 267/2000 e dalle altre norme (art. 196 ss.) che lo stesso Testo Unico dedica agli esiti della gestione <sup>(1)</sup>.

Così strutturata, la Relazione sulla performance e gestione 2023, ha recepito le indicazioni contenute nelle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 4 (del novembre 2018), le quali pur non avendo, com'è noto, forza vincolante per i Comuni, forniscono comunque indirizzi qualificati e autorevoli, che con i necessari adattamenti all'organizzazione e all'ordinamento dell'Ente, alla fine si rivelano utili nella costruzione del documento.

La suddetta Relazione, quindi, è andata oltre la disamina degli obiettivi del Piano della Performance, che essendo "selettivo" (per usare l'espressione della Funzione Pubblica), non copriva tutte le attività e tutti gli obiettivi che hanno caratterizzato nel corso del 2023 la gestione

---

<sup>(1)</sup> In proposito va ricordato che la possibilità di mantenere una stretta correlazione tra il consuntivo e la suddetta relazione, oltre a rispondere a criteri di chiarezza e coerenza tra i documenti attraverso i quali l'ente rende conto dell'attività svolta durante l'esercizio concluso, è consigliata espressamente dal comma 1-*bis* del richiamato art. 10 del D.Lgs. n.150/2009, che riconosce agli enti locali la facoltà di unificare la Relazione sulla performance al rendiconto della gestione, di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000, che il Consiglio Comunale approva annualmente.

dell'Amministrazione Comunale, sia nel suo complesso che nelle sue varie articolazioni.

Con la Relazione così concepita, dunque, si è voluto rappresentare l'intera performance dell'Ente e dei suoi attori e, a tal fine, per ciascuna delle aree in cui è articolata la struttura organizzativa del Comune, sono stati esposti:

1. una schematica analisi del contesto, con l'indicazione della struttura operativa, delle attività e servizi, sia di supporto che rivolti ai cittadini, assegnati all'Area;
2. la sintesi dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi previsti dal Piano della Performance approvato dalla Giunta Comunale, con le corrispondenti valutazioni di performance;
3. una tabella riassuntiva degli obiettivi operativi previsti dal DUP e dal PIAO (indicati in Relazione come obiettivi di PDO), con la correlata indicazione dei risultati conseguiti;
4. i dati statistici maggiormente significativi per l'attività di competenza dell'Area.

E' giusto sottolineare che, nonostante la sua ampiezza e consistenza, la Relazione appare impostata secondo uno schema seguito in modo uniforme da tutti i titolari di EQ, con un'esposizione dei contenuti chiara ed accessibile anche ai non addetti ai lavori.

A tale riguardo giova rammentare che queste caratteristiche sono considerate particolarmente rilevanti dal legislatore che, all'art. 14, comma 4, lett. c), assegna all'organo di valutazione della performance (nel nostro caso il NdV) il compito di **validare la relazione** in oggetto a condizione che *“sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”* (art. 14, comma 6, del D.Lgs. n.150/2009).

Come è stato giustamente osservato, però, la sintesi non deve andare a scapito della chiarezza e completezza della rappresentazione e sotto questo profilo la relazione, pur nella sua ampiezza, indubbiamente giustificata dalla complessità, eterogeneità e numerosità delle prestazioni e dei servizi erogati dal Comune, si presenta comunque *“chiara e di immediata comprensione”* per i cittadini e, quindi, soddisfa la condizione posta dalla norma.

#### **4) Correlazione tra la performance e la premialità**

Per comprendere appieno la correlazione che, nel ciclo descritto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009, intercorre tra la performance e l'utilizzo dei sistemi premianti, appare utile riportare il seguente stralcio delle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 5, dicembre 2019 (pag. 13).

*“Un ultimo aspetto sul quale si intende richiamare l'attenzione è la necessaria e chiara distinzione tra la fase di misurazione e quella di valutazione del raggiungimento di un obiettivo. Sovente, infatti, le due fasi sono gestite come contestuali e sostanzialmente coincidenti mentre, invece, si tratta di due momenti diversi che come tali devono essere trattati. In particolare, nella fase di misurazione si provvede a quantificare, nel modo più oggettivo possibile il valore effettivamente raggiunto/conseguito per ciascun indicatore utilizzato e a confrontarlo con il target precedentemente fissato, andando poi a calcolare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo.*

*Nella fase di valutazione, invece, si attribuisce un significato alla misurazione anche attraverso un'analisi degli scostamenti e delle evidenze rilevabili dell'eventuale mancato o parziale raggiungimento di un obiettivo. Questo significa, ad esempio, che a fronte di una misurazione che evidenzia un raggiungimento non completo di un obiettivo, il valutatore potrebbe successivamente stabilire, sulla base della suddetta analisi, che la valutazione sia comunque pienamente positiva in quanto lo scostamento risulta imputabile a fattori non controllabili dal*

*valutato.””*

Nel SMVP del Comune di Camisano Vicentino questi concetti e queste distinzioni appaiono ben delineate.

## **5) Il percorso valutativo secondo il nuovo SMVP e la validazione della Relazione.**

In coerenza con la cornice normativa del D.Lgs. n. 150/2009, in base all'attuale SMVP sono oggetto di misurazione e valutazione:

- a) la performance organizzativa, riferita all'Amministrazione Comunale nel suo complesso e alle unità organizzative in cui essa è articolata;
- b) la performance individuale, riferita al Segretario Comunale, ai dipendenti in posizione di EQ, titolari delle funzioni dirigenziali, e a tutti gli altri dipendenti.

La misurazione e valutazione della performance è svolta:

- a) per la performance organizzativa, dal Nucleo di Valutazione che vi provvede con il supporto del settore risorse umane e sulla base dei dati risultanti dalla relazione sulla performance, eventualmente integrati dagli ulteriori documenti e attestazioni che, direttamente o per il tramite del Segretario Comunale acquisisce dai titolari di incarichi di EQ;
- b) per la performance individuale dei dipendenti in posizione di elevata qualificazione (EQ), dal Sindaco sulla base della proposta del Nucleo di valutazione, supportato dal Segretario Comunale e dal settore risorse umane;
- c) per la performance individuale del personale assegnato alle varie unità organizzative, dai rispettivi responsabili in posizione di EQ;
- d) per la performance individuale del Segretario Comunale, dal Sindaco, sentita la Giunta Comunale, ove ritenuto opportuno, e con l'eventuale supporto del Nucleo di Valutazione.

Per la performance individuale l'oggetto dell'attività valutativa è costituito, da un lato, dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e, dall'altro lato, dalle competenze e dai comportamenti organizzativi attraverso i quali si arriva ai risultati attesi, tenendo comunque presente che questi due ambiti assumono un peso diverso nella valutazione, a seconda della posizione occupata dal valutato.

Performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo, dal momento che solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente il raggiungimento di risultati organizzativi.

Come ben si intende, la Relazione avendo ad oggetto la ragionata esposizione di dati oggettivamente misurabili, non si occupa dei comportamenti e delle competenze individuali che costituiscono una componente del processo di valutazione riferito al singolo dipendente.

Quindi, la validazione della Relazione, alla quale il Nucleo di valutazione provvede sulla base delle relazioni e delle informazioni fornite dai responsabili delle unità organizzative, ha lo scopo di esaminare ed accertare:

- la coerenza tra gli obiettivi indicati negli indirizzi e documenti di programmazione e quelli esposti nella Relazione;
- la corretta indicazione dei risultati realizzati rispetto ai risultati attesi;
- gli eventuali scostamenti tra gli obiettivi programmati e quelli attuati, individuandone nei

limiti del possibile le cause, per chiarire in quale misura tali scostamenti dipendano da fattori esogeni, per usare l'espressione delle Linee guida N. 2 <sup>(2)</sup>, cioè non controllabili dai soggetti ai quali erano stati assegnati gli obiettivi in tutto o in parte inferiori alle attese.

## 6) Lo stato di salute dell'amministrazione.

Le condizioni finanziarie, il benessere organizzativo, le potenzialità dei dipendenti che operano all'interno dell'ente sono la base sulle quali si costruiscono prestazioni e servizi all'altezza delle aspirazioni dei cittadini.

Da qualche tempo queste condizioni sono riassuntivamente ricomprese nella definizione sintetica di “**stato di salute dell'Amministrazione**”.

In questo paragrafo vengono esposti alcuni degli indicatori che normalmente assumono rilevanza per misurare le predette condizioni, che nel loro insieme favoriscono una più ampia valutazione della performance complessiva dell'Ente.

### Stato di salute finanziaria.

Nella seguente tabella sono riportati indicatori tratti dal rendiconto della gestione 2023, che esprimono in modo significativo le condizioni finanziarie del Comune, con una rappresentazione oggettiva degli spazi utilizzabili per occasioni di miglioramento e sviluppo e delle possibili criticità da considerare per attivare tempestivamente misure correttive.

Descrizione	Importo	%
Entrate correnti accertate sulle entrate correnti previste per il 2023	6.466.660,35	92,87
Interessi passivi dei mutui in ammortamento e valore percentuale sul totale delle entrate correnti accertate nel penultimo esercizio finanziario	59.376,85	1,15
Quota libera dell'avanzo di amministrazione presunto e percentuale sull'ammontare complessivo dell'avanzo di amministrazione	748.044,51	67,52
Spese di personale impegnate nel 2023 e percentuale sulle entrate correnti 2023	1.835.764,81	28,38
Spesa rigida (personale + oneri ammortamento mutui) impegnata nel 2023 e percentuale sulle entrate correnti 2023	2.104.935,36	32,55
Indicatore di tempestività dei pagamenti (limite di tempo medio: 30 giorni dal ricevimento fatture)	-17,27 giorni rispetto al limite di 30 gg.	

(2) Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance. Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance. Ministeri. N. 2 Dicembre 2017.

### Stato di salute organizzativa

Nel corso del 2023 sono stati portati a compimento obiettivi importanti per il benessere del personale e per la qualità dei rapporti tra amministratori e dipendenti, con grande attenzione al rispetto dei ruoli e al corretto sviluppo delle relazioni sindacali:

1. in attuazione del CCNL 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025 e l'accordo economico 2023;
2. è stata approvata la disciplina per il conferimento degli incarichi di Elevata qualificazione (EQ).

Questi risultati assumono un rilievo anche maggiore ove si consideri che la spesa per il personale impegnata nel 2023 è inferiore al 30 per cento (per la precisione è pari al 28,38 per cento) delle entrate correnti accertate.

Anche la spesa per la formazione ha registrato un incremento, passando dai 7.231,11 euro del 2022 ai 9.811,24 del 2023.

Analogamente è stata riservata alle azioni positive per le pari opportunità e per garantire un equilibrato rapporto dei tempi "casa-lavoro", come programmato nel PIAO.

### **7) Conclusioni e validazione.**

Da tutto quanto precede il Nucleo di valutazione è in condizione di trarre le seguenti conclusioni:

1. fermo quanto chiarito al punto successivo, alla luce delle relazioni predisposte dai titolari di EQ, compendiate nella Relazione annuale sulla performance e sulla gestione relativa all'esercizio 2023, trasmessa questo Nucleo con pec in data 3 maggio 2024, tutti gli obiettivi di riferiti all'Amministrazione Comunale nel suo complesso o alle varie unità organizzative sono stati completamente realizzati;
2. tutti gli scostamenti dai risultati attesi risultano segnalati nella predetta Relazione e motivati da circostanze esterne e non controllabili dai responsabili di area;
3. nel suo complesso, la Relazione appare chiara, completa e comprensibile;
4. gli obiettivi del Piano delle azioni positive finalizzate a garantire per l'anno 2023 le pari opportunità sono stati realizzati;
5. per la formazione e l'aggiornamento professionale sono state impegnate risorse (in totale 9.811,24 euro) che nel loro ammontare complessivo segnano un miglioramento rispetto all'anno precedente;
6. considerando il grado di attuazione degli obiettivi organizzativi, nonché i dati sullo stato di salute dell'Amministrazione (cfr. paragrafo 6), l'attuazione delle azioni positive previste dall'apposito Piano per le pari opportunità e le risorse destinate alla formazione, la **valutazione sulla performance organizzativa è senz'altro positiva e collocabile nella soglia più alta prevista dal SMVP;**
7. lo stesso giudizio può esprimersi per la performance individuale dei titolari di EQ, per gli ambiti riferiti agli obiettivi del Piano della performance e agli obiettivi operativi assegnati alle aree di diretta responsabilità;

8. ai fini del riconoscimento dei premi correlati alla performance, gli esiti della presente validazione sulla performance individuale verranno formalizzati e completati, nei tempi e modi previsti dal SMVP, con le apposite schede, riferite anche ai comportamenti organizzativi;
9. la **Relazione annuale** sulla performance e sulla gestione relativa all'esercizio **2023** del Comune di Camisano Vicentino, quindi, è **validabile senza riserve**;
10. a distanza di oltre tre anni dall'approvazione, infine, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance richiede un aggiornamento. A tale scopo è stata già inviata ai dipendenti in posizione di EQ un'articolata proposta, elaborata da questo Nucleo dopo un approfondito confronto con il Segretario Comunale, dott. Manuel Bruno, e il settore risorse umane.

*Camisano Vicentino 7 maggio 2024*

*Dott. Mario De Vita*