



La Relazione sulla Performance

(art. 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. 150/2009 e delibera n° 5/2012 ex CIVIT, ora A.N.AC.)

· i risultati dell'anno 2025 ·

Approvata con deliberazione di G.C. n. del.....



Premessa

Il ciclo di gestione della performance, introdotto dal D.LGS. 150/09 e s.m.i., ha la finalità di garantire un forte legame tra missione dell'Ente, programmi, obiettivi indicatori ed azioni/ risultati/ processi. Esso si articola nelle seguenti fasi :

- definizione degli obiettivi, indicatori, target e risorse strettamente collegate agli strumenti di pianificazione;
- monitoraggio, misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- rendicontazione della performance ai competenti organi ed ai cittadini .

Gli strumenti di misurazione e valutazione del personale sono stati approvati con deliberazione della Giunta comunale n. 138 in data 23.6.2011, e successivo aggiornamento con deliberazione della Giunta comunale n. 280 del 12.12.2016.

Tali sistemi prevedono che i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse attribuite per la realizzazione dai Titolari di Elevata Qualificazione, con gli scostamenti eventualmente rilevati, vengano evidenziati in apposita relazione predisposta dal Segretario Generale sulla base dei dati acquisiti dai Servizi Finanziari, che viene presentata alla Giunta Comunale e pubblicata sul sito internet del Comune di Oleggio alla voce “ Trasparenza, Valutazione e Merito”.

Come per il passato , la relazione si articola nelle seguenti fasi:

- informazioni di interesse generale con riferimento alla dotazione organica, allo stato di attuazione della contrattazione decentrata ed ai dati sulla gestione economica e finanziaria;
- ciclo di gestione della performance , i risultati generali e le criticità rilevate;
- stato di attuazione della mappatura della qualità dei servizi ;
- sintesi delle performance comportamentali;
- trasparenza ed integrità: stato di attuazione.

INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE.

Si è provveduto al conferimento della Responsabilità dei Servizi Finanziari al Dott.Giovanni Boggi-Segretario Generale, sino al 2.6.2025. Dopo tale data l'incarico è cessato per trasferimento del titolare ad altra sede.

Dal 3.6.2025, nel ruolo di Segretario Comunale, al Dott. Boggi è subentrata la Dott.ssa Rosanna Maria Tranchida.

E' stata confermata la figura del Vice Segretario Comunale, Dott. Maurizio Ruga, per coadiuvare il Segretario Generale e sostituirlo in caso di assenza o impedimento.

E' stata effettuata una riorganizzazione generale dell'assetto dell'Ente, in vigore dal 1 gennaio 2025 con la presenza di n. 2 Aree al posto delle 3 preesistenti, con la previsione di un dirigente a capo di ciascuna. Le aree sono così identificate:

- AREA AMMINISTRATIVA- FINANZIARIA con a capo n. 1 Dirigente
- AREA TECNICA-con a capo n. 1 Dirigente.

Il CORPO DI POLIZIA LOCALE è stato posto alle dirette dipendenze del Sindaco-con a capo n. 1 funzionario E.Q.

Sono stati riorganizzati i servizi all'interno delle Aree, a decorrere dal 01.01.2025, in particolar modo con la scissione dei Servizi alla Persona da quelli Culturali.

Al Segretario Generale, oltre alle competenze proprie previste dal D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. e dal vigente Regolamento Generale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, sono state necessariamente attribuite le funzioni gestionali relative al Settore Servizi Generali/ Demografici/Culturali e del Responsabile Servizi Finanziari, con provvedimento del Sindaco n. 17 in data 10.06.2025, a seguito della sostituzione del Dott. Boggi con la Dottoressa Tranchida.

Per l'Area Tecnica, era stato nominato dirigente con provvedimento del Sindaco n. 14 in data 30.12.2024. l'ing. Scaramozzino Giuseppe, sino al 31.12.2025, mediante convenzione con il Comune di Gattinara per l'utilizzo di personale dirigenziale di questo ente ai sensi dell'art. 36 del CCNL sulla Dirigenza in data 16.07.2024. Tale incarico è cessato anticipatamente al 06.07.2025 per rinuncia da parte dell'interessato.

Successivamente, con l'anno 2025 è avvenuta una rivisitazione degli incarichi di Elevata Qualificazione conferiti.

Infine, con deliberazione di Giunta Comunale n. 254, in data 19.09.2025, si è provveduto alla eliminazione della Dirigenza.

I titolari di incarichi di elevata qualificazione, nominati inizialmente con provvedimento dirigenziale, a seguito d'intervenuta soppressione della Dirigenza, sono state individuati con provvedimento sindacale, per l'anno 2025, come segue:

TIPOLOGIA INCARICO E.Q.	TITOLARE	PROVVEDIMENTO NOMINA
BILANCIO, ECONOMATO, PATRIMONIO, PERSONALE, TRIBUTI-SERVIZI GENERALI/DEMOGRAFICI-SERVIZI CULTURALI	Tranchida Rosanna	Sindaco n. 35 in data 01.10.2025
SERVIZI ALLA PERSONA	Angelucci Katia	Sindaco n. 34 in data 01.10.2025
URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA E PUBBLICA, COMMERCIO, SUAP	Valli Maria Chiara	Sindaco n. 32 in data 01.10.2025
MANUTENZIONE, VERDE, GESTIONE DEL PATRIMONIO		
LAVORI PUBBLICI, ILLUMINAZIONE PUBBLICA, VIDEOSORVEGLIANZA E AMBIENTE	Scarabotti Renato	Sindaco n. 33 in data 01.10.2025
POLIZIA LOCALE	Ceffa Roberto	Sindaco n. 31 in data 01.10.2025

Il personale in servizio alla data del 31.12.2025 risulta essere di 58 unità a tempo indeterminato (incluso il Segretario Comunale) e 3 unità a tempo determinato (una quarta unità di personale a tempo determinato è cessata dal servizio prima del 31.12.2025) .

A tale proposito si evidenzia che la spesa del personale 2025, calcolata secondo i criteri di cui alla circolare 9/2006, ammonta ad euro 2.069.974,39.

Al 31.12.2025 il rapporto medio tra i dipendenti in servizio (61) comprensivo di tre dipendenti a tempo determinato e del Segretario e popolazione residente (n° 14.244), pari a un dipendente ogni 233 abitanti, è inferiore al rapporto previsto dal D.M. in data 16.03.2011, che prevede un dipendente ogni 122 abitanti per i Comuni della fascia demografica del Comune di Oleggio.

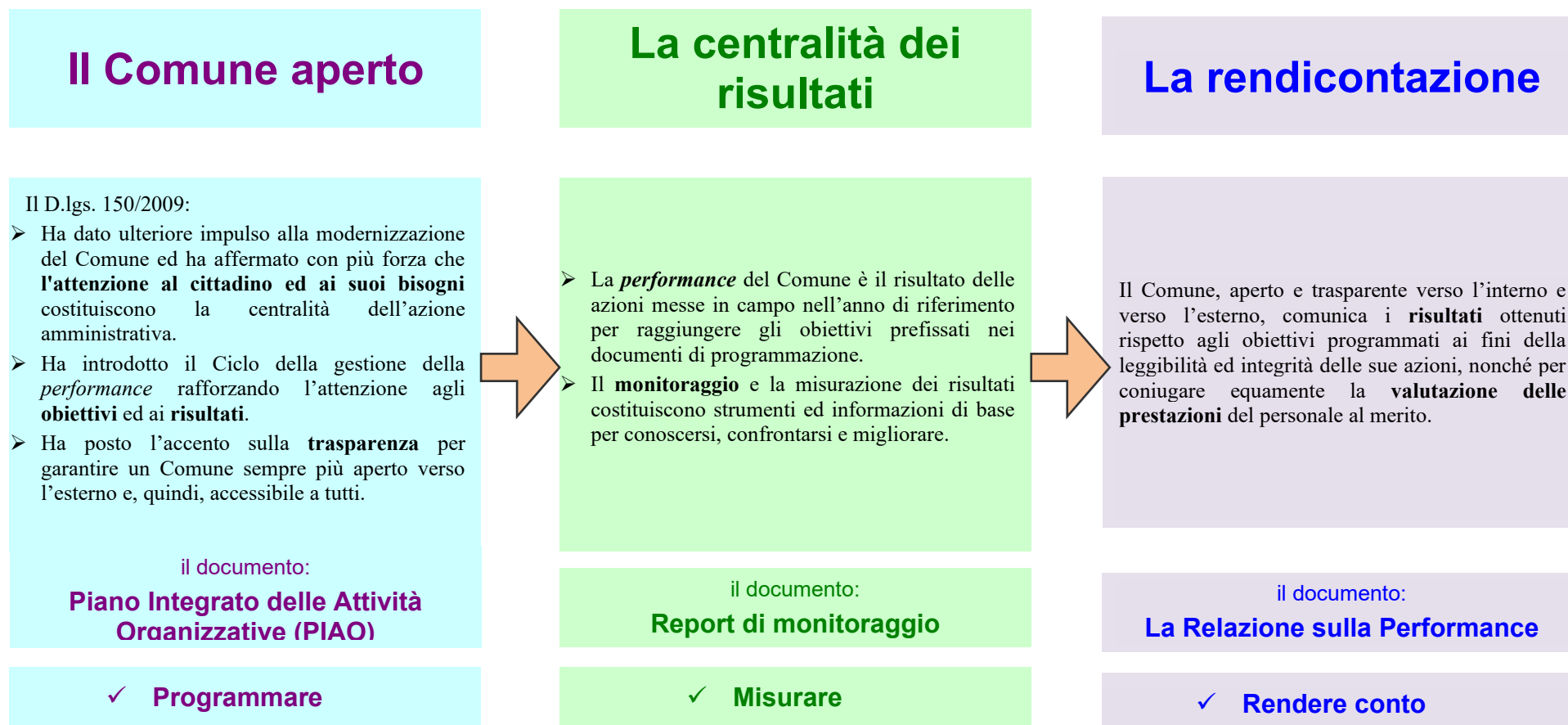
La programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2025 è stata improntata al rispetto del contenimento della spesa e dei limiti posti alle assunzioni dalle disposizioni normative, con il PIAO approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 in data 28.03.2025, poi emendata con deliberazione di Giunta Comunale n. 214 in data 23.07.2025.

Contrattazione integrativa.

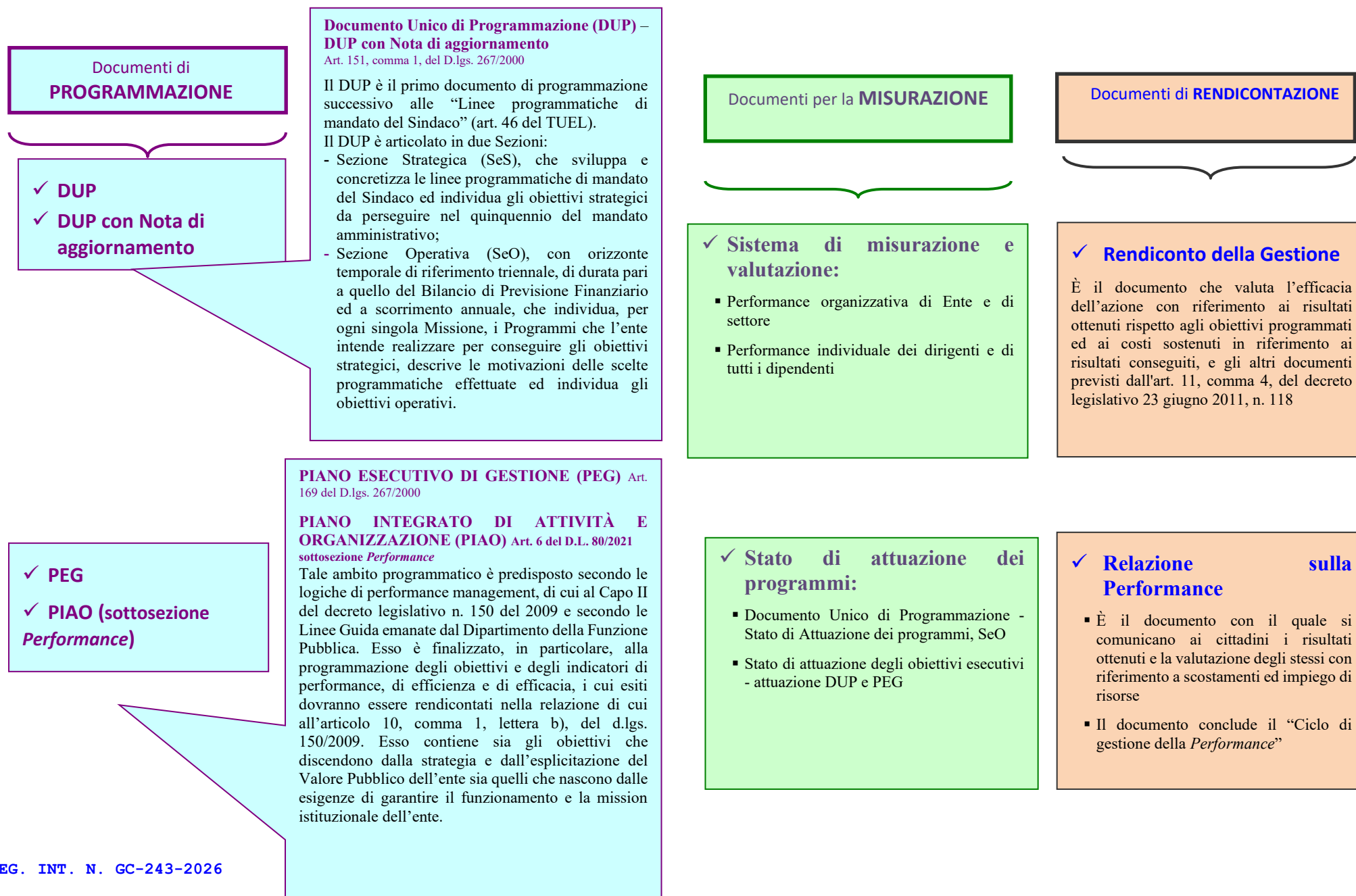
In data 15.12.2025 è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato per l'anno 2025-parte economica (deliberazione della Giunta Comunale con deliberazione n. 342 in data 15.12.2025 , dichiarata immediatamente eseguibile). Il contratto ha di fatto confermato gli istituti già previsti nei precedenti accordi decentrati, oltre a normare le progressioni orizzontali.

Il contratto è stato trasmesso all'ARAN e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente alla voce “ Trasparenza, valutazione, merito”.

Dal “Piano della Performance” alla “Relazione sulla Performance”



I documenti del Ciclo di gestione della Performance



Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2025

	Documento	Data di approvazione	Reperibilità sul sito
PROGRAMMAZIONE	Linee Programmatiche di Mandato	Deliberazione di C.C. n° 31 del 27/9/2024	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Disposizioni Generali/Atti Generali"
	Documento Unico di Programmazione-DUP (DUP)	Deliberazione di C.C. n° 3 del 13/2/2025	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Bilanci"
	Bilancio di previsione economico-finanziario 2025/2028	Deliberazione di C.C. n° 5 del 13/2/2025	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Bilanci"
	Piano Integrato delle Attività Organizzative 2024-2026	Deliberazione di G.C. n° 106 del 28/3/2025	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Performance"
VALUTAZIONE E MISURAZIONE	Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance organizzativa e individuale</i>	Deliberazione della Giunta comunale n. 138 del 23.6.2011, e successivo aggiornamento con deliberazione della Giunta comunale n. 280 del 12.12.2016.	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Performance / Sistema di misurazione e valutazione della Performance"
RENDICONTAZIONE	Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2025	Deliberazione di C.C. n° 22 del 27/04/2026	All'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" direttamente raggiungibile dalla homepage, nella sottosezione "Bilanci"

Si dà atto che con deliberazione di G.C. n° 280 in data 12.12.2025 è stato approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale che sarà applicabile dal 2026.

Il contesto interno

Popolazione

POPOLAZIONE		2021	2022	2023	2024	2025
	residenti al 31/12	14.243	14.265	14.272	14.237	14.244
	densità popolazione per Km ²	376.89	377.48	377.76	376.73	376.92
	Stranieri	942	894	885	878	924
	nati nell'anno	92	93	82	87	94
	deceduti nell'anno	155	179	175	162	147
	Immigrati	513	591	561	515	550
	Emigrati	461	482	461	475	490
	saldo naturale (differenza tra nati e morti)	-63	-86	-93	-75	-53
	saldo migratorio (differenza tra immigrati e emigrati)	52	109	100	40	60

I dati esposti evidenziano una lenta ma costante diminuzione della popolazione residente. La popolazione residente dal 2021 al 2025 è aumentata di n. 1 unità. La popolazione straniera è diminuita di 18 unità.

L'andamento demografico conferma un saldo naturale (bilancio nati/morti) negativo, dove a pesare è soprattutto il numero dei morti.

Popolazione per fascia d'età

	2021	2022	2023	2024	2025
Età prescolare 0-6 anni	555	518	486	458	446
Età scolare 7-14 anni	1426	1364	1359	1317	1268
Età d'occupazione 15-29 anni	1886	1331	1961	2012	2047
Età adulta 30-65 anni	7043	7058	7048	6995	6951
Età senile > 65 anni	3333	3394	3418	3455	3532
Totale	14243	14265	14272	14237	14244

Relativamente alla struttura della popolazione per fasce d'età si registra nel 2025 un *indice di vecchiaia* (rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100) alto, pari al 206,06 % , e un *indice di dipendenza strutturale* (rapporto tra popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100) anch'esso molto alto, pari 58,30%.

Struttura dell'organico del comune nel 2025

Analisi dei dati relativi al personale in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato, a tempo determinato o con contratto flessibile.

		2021	2022	2023	2024	2025
PERSONALE IN SERVIZIO	Segretario Generale	1	1	1	1	1
	Dipendenti a tempo ind.	63	59	59	60	57
	Di cui E.Q.	6	6	6	5	4
	Dipendenti a tempo det.	3	2	3	4	4
	Totale personale	67	62	63	65	62
ETA' MEDIA DEL PERSONALE		52	51	48	48	49
INDICI DI ASSENZA	Malattia/ferie/altro	17,83%	18,18%	19,26	16,62	16,5
	Malattia/altro	5,45%	6,94%	5,4%	5,69%	5,53

Diminuzione del personale in servizio

Nel triennio di riferimento il numero del personale in dotazione è rimasto pressoché invariato dopo una diminuzione registrata rispetto agli anni precedenti.

La nuova disciplina inerente alle capacità assunzionali degli enti locali, in vigore dal 2020, consentirà, medio tempore, di invertire il fenomeno di assottigliamento del contingente di personale in servizio.

Il trend dell'età media

L'effetto delle politiche restrittive decise negli anni antecedenti al 2020 in tema di assunzioni ha, di fatto, bloccato il ricambio generazionale all'interno di tutta la pubblica amministrazione e anche all'interno del Comune.

Indici di assenza del personale

Il dato relativo alle assenze del personale risulta costante e in linea con il dato nazionale.

Situazione finanziaria

I dati relativi allo stato di salute finanziaria rappresentato dalla tabella sottostante è ricavato dai dati approvati nel rendiconto di gestione e in particolare dai dati contenuti nel conto del bilancio, approvato per l'anno 2025 con la deliberazione di consiglio comunale n. 22 del 27.4.2026.

LO STATO DI SALUTE FINANZIARIA						
ANNO						
		2021	2022	2023	2024	2025
INDICATORE 1.1	RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti)	35,81	34,76	34,86	31,79	32,44
INDICATORE 2,4	AUTONOMIA FINANZIARIA (Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente)	76,03	74,57	76,44	77,91	81,66
INDICATORE 2,5	incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente)	73,40	76,03	73,89	70,78	72,35
INDICATORE 2,6	(incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente)	69,61	73,35	70,93	73,35	75,73
INDICATORE 4,4	Spesa di personale pro-capite: (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	192,52	202,77	197,71	197,73	200,79
INDICATORE 7,2	Investimenti diretti pro-capite (in valore assoluto)	69,92	143,41	167,18	290,41	230,54
INDICATORE 10,4	Indebitamento pro-capite(in valore assoluto)	621,61	622,09	806,47	929,12	878,43

Dall'anno 2016 è cambiata la modalità di "misurare" la salute finanziaria degli enti locali. Con Decreto del 22/12/2015 il Ministero dell'Interno ha approvato, infatti, il "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio degli enti locali e dei loro enti ed organismi strumentali". Il Piano misura diverse casistiche del bilancio, in particolare: la rigidità strutturale del bilancio; le entrate correnti; le spese di personale; l'esternalizzazione dei servizi; gli interessi passivi; gli investimenti; i debiti non finanziari; i debiti finanziari; la composizione dell'avanzo presunto; il disavanzo presunto; il fondo pluriennale vincolato; le partite di giro e i servizi conto terzi mettendo in rilievo i principi della buona amministrazione, vale a dire l'efficienza, l'efficacia e l'economicità.

Il piano degli indicatori rileva per ogni ente locale tutte le criticità e le potenzialità della gestione delle entrate e delle spese, con una particolare attenzione alla gestione di cassa, (riscossioni e liquidazioni rispetto agli accertamenti e impegni stanziati), al fine di evidenziare il grado di efficienza e di virtuosità degli enti.

Gli indici presenti nel piano consentono di analizzare la gestione dell'ente locale, evidenziando i parametri di criticità specifici e consentendo anche di evidenziare in anticipo situazioni di potenziale predissesto o dissesto.

In sintesi, il piano degli indicatori è uno strumento in grado di rilevare l'andamento contabile e gestionale dell'ente.

Sono due i modelli che gli enti devono stilare: uno in fase di stesura del bilancio di previsione; l'altro nella fase di redazione del rendiconto di gestione. Il primo modello comprende indici e valori relativi ai risultati attesi di bilancio, il secondo indica invece i risultati e gli obiettivi raggiunti nell'esercizio finanziario, mediante la trasformazione dei dati contabili in indici.

La rigidità strutturale e per indebitamento - Gli indici che esprimono la rigidità danno contezza della quota di entrate ordinarie che sono assorbite da spese che possiamo definire "obbligatorie" per l'ente, e cioè quelle relative al personale e quelle destinate a pagare i mutui contratti per la realizzazione delle opere pubbliche. Minore è il valore di rigidità strutturale e maggiore è la discrezionalità delle scelte che la politica può assumere per decidere a quali dei bisogni rappresentati dalla collettività rispondere.

Autonomia Finanziaria –

Le risorse finanziarie che il Comune utilizza per svolgere i compiti le funzioni che gli sono attribuiti dalla legge e, quindi, sostanzialmente, per far fronte ai bisogni della collettività amministrata, sono costituite essenzialmente dai tributi comunali e dalle entrate per i servizi che l'ente offre ai cittadini (cosiddette "risorse proprie"), oltre che dai trasferimenti statali o da altri enti del settore pubblico (cosiddetti "finanza derivata"). L'indice riportato nella tabella - che individua l'autonomia finanziaria - rileva la capacità dell'Ente di far fronte alle proprie spese correnti (che sono le spese necessarie al funzionamento dell'Ente ed all'erogazione dei servizi) con entrate di propria competenza, ossia i corrispettivi e le tariffe relative a servizi (centri estivi, asilo nido etc.) ed i tributi comunali (addizionale IRPEF, Tassa rifiuti, Imu, etc.).

Risultati Performance**Albero della performance**

I temi / gli obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici trasfusi nel Documento Unico di Programmazione (DUP) adottato dal Consiglio Comunale con atto n. 3 del 13.2.2025, nella sezione strategica SeS traduce le linee programmatiche di Mandato nei seguenti 5 temi chiave che si sono concretizzati in obiettivi strategici:



Il sistema premiale dei Responsabili di settore

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili di settore è connotata da un forte legame fra la valutazione dei risultati dell'organizzazione ed il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

L'attuale sistema di valutazione per il personale dirigente è, infatti, il risultato di una riflessione complessiva in tema di gestione delle risorse umane sviluppatasi all'interno dell'amministrazione comunale che ha portato, nell'anno 2018, ad una revisione complessiva del sistema di misurazione valutazione della performance (S.Mi.Va.P.) per adeguarlo alle modifiche normative introdotte dal d.lgs. 25.05.2017, n. 74 al d.lgs. 27.10.2009, n. 150 e valorizzare la cultura del risultato.

Il sistema approvato evidenzia il collegamento tra la pianificazione strategica dell'ente contenuta nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e la programmazione annuale degli obiettivi attraverso cui essa si realizza (PEG), e valorizza la performance di sistema o organizzativa nell'ottica del miglioramento continuo e ponderato dei processi di erogazione di servizi alla cittadinanza e del presidio del rischio di corruzione, evidenziando lo stretto legame esistente tra performance management e risk management dell'organizzazione stessa.

Il sistema approvato è altresì preordinato al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative di riferimento in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La misurazione e la valutazione sono, quindi, strumenti utili per orientare le scelte di governo e assicurare una maggiore trasparenza dei processi decisionali. La sua valenza è anche organizzativa, perché permette di rendere chiari e trasparenti i ruoli e le responsabilità degli attori e di rilevare e misurare le prestazioni e le competenze dei dipendenti.

Risultati obiettivi individuali

In allegato le schede riassuntive che danno conto del raggiungimento degli obiettivi individuali che complessivamente fanno registrare il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati.

Andamento delle performance comportamentali suddivisi per Area contrattuale e con particolare attenzione alle singole aree comportamentali previste dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, secondo le seguenti tabelle:

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
141	154,5	15	151,77

Area degli Istruttori

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
142	154,5	41	148,16

Area degli Operatori esperti

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
131	152,5	8	146,64

Analisi del benessere organizzativo

INDICATORI	VALORE ANNO 2023	VALORE ANNO 2024	VALORE ANNO 2025
Tasso di assenze	19,26%	16,62%	16,50%
Tasso di dimissioni premature	6,67%	4,92%	5,18%
Tasso di richieste trasferimento	0%	0%	0%
Tasso di infortuni	2,27%	0%	1,33%
Stipendio fisso medio lordo percepito dai dipendenti	€ 1.987,99	€ 2.153,56	2.134,88
% assunzioni a tempo indeterminato	8,34%	4,92%	5,18%
% assunzioni art. 36, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001	/	/	/
N. di procedimenti disciplinari attivati	1	3	/
N. procedimenti disciplinari conclusi	2	/	3

Lo stato di attuazione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Il Comune di Oleggio, con deliberazione della Giunta Comunale, ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza assorbito nel PIAO che contiene le misure obbligatorie, specifiche e trasversali utili a prevenire e contrastare il fenomeno corruttivo e gli obiettivi per l'anno 2025 riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità; il P.T.P.C.T. contiene, inoltre, nella sezione dedicata alla Trasparenza, la mappatura degli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), ha predisposto e pubblicato sul sito istituzionale, nella specifica sezione in Amministrazione Trasparente, la relazione annuale relativa all'anno 2025 prevista dall'art.1 comma 14 della Legge 190/2012 sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C.T.

Infine, allo scopo di verificare l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, l'A.N.AC. ha individuato specifiche categorie di dati di cui, ex art. 44 del d.lgs. 33/2013, gli OIV o gli organismi con funzioni analoghe nelle amministrazioni che non abbiano un OIV, sono tenuti ad attestare la pubblicazione al 30 luglio 2026. L'attestazione, completa della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, è stata pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente / Controlli e rilievi sull'amministrazione".

Il processo di redazione della Relazione sulla performance

La redazione della Relazione sulla *performance*, e così anche il processo di valutazione della *performance* individuale, è stata avviata dopo la conclusione delle valutazioni del personale dell'anno 2025 e la liquidazione delle relative indennità.

Di seguito si riporta nel dettaglio il processo seguito nella definizione e adozione della Relazione sulla *performance*.

FASE	SOGGETTI INTERNI COINVOLTI	RESPONSABILITA'
Sviluppo dei contenuti e stesura informazioni e dati sui risultati degli obiettivi della performance organizzativa di Ente e dei Settori e delle altre parti di competenza	Segretario Generale	Stesura delle parti di interesse riguardanti: ✓ i risultati della performance organizzativa ✓ lo stato di attuazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e degli obblighi sulla trasparenza.
Elaborazione dei contenuti di interesse della Relazione	Segretario Generale	L'intera struttura è coinvolta per giungere dalla definizione della proposta di Relazione sulla Performance nelle parti di interesse.
Stesura informazioni e dati sui risultati della performance individuale	Segretario Generale / Responsabile Amministrativa Area	Stesura della parte di interesse sui risultati della Performance individuale
Valutazione proposta del documento Relazione sulla Performance	Sindaco e Nucleo di Valutazione	Trasmissione documento e recepimento eventuali modifiche e/o integrazioni e/o valutazioni.
Approvazione della Relazione	Giunta Comunale	Presa d'atto contenuti della Relazione della Performance.
Validazione della Relazione	Nucleo di Valutazione	Verifica finale dei contenuti e sua validazione ai fini dell'efficacia e dell'accesso agli istituti di premialità.
Pubblicazione della Relazione	Servizio Segreteria Generale	Assolvimento obbligo di pubblicazione sul sito nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente