
COMUNE DI GIAVENO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n. 05 del 7 luglio 2025

**OGGETTO: Validazione tecnica “Relazione sulla Performance” -
Esercizio 2024.**

Il presente verbale è assunto da postazione remota, in modalità c.d. agile, in ossequio a quanto disposto dall'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, al fine di ottimizzare la produttività e l'efficienza negli adempimenti del NdV, il contenimento delle spese di trasferta, la mobilità sostenibile tramite riduzione e razionalizzazione degli spostamenti anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenza.

Il Nucleo di valutazione prende in esame - ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett c.) del D.Lgs. N. 150/2009 e s.m.i. - la proposta di **Relazione sulla Performance esercizio 2024**, trasmessa in data odierna..

Considerato che il legislatore (d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.) e le linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica (*LG nn.1-2/2017 e n. 3/2018*) hanno prefissato il contenuto della Relazione annuale ed i criteri di redazione *privilegiando la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità*, anche facendo ampio ricorso a eventuali rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Rilevato che l'approvazione e la validazione tecnica di detta Relazione da parte del Nucleo di valutazione sono condizioni inderogabili per l'accesso agli strumenti per premiare il merito (art. 14, comma 6, d.lgs. citato).

Ritenuto che il Nucleo, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett c.) del D.Lgs. N. 150/2009, ha il compito di garantire la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'Amministrazione, “nonché la ragionevolezza della relativa tempistica”.

Considerato che nella misurazione e nella valutazione delle Performance 2024, si è tenuto conto degli Obiettivi di Performance Organizzativa, di Performance individuale e del loro grado di raggiungimento rispetto al target prefissato ed agli indicatori di risultato.

Considerato che le fasi di rendicontazione e di misurazione degli Obiettivi di Performance assegnati alle E.Q. sono state effettuate ed attestate dal Responsabile preposto a ciascun Settore;

Dato atto che i risultati complessivi delle rendicontazioni sono riportate nell'allegato alla “Relazione” e la documentazione del processo di rendicontazione, di misurazione e di valutazione è contenuta in apposite “*cartelle di lavoro*” conservate presso l'ufficio di

segreteria ed oggetto di validazione da parte del Nucleo con verbali n. 3 e 4 del 19 giugno 2025.

Considerato il **significativo grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance senza scostamenti di rilievo** rispetto ai Target attesi, realizzato in presenza di costanti, drastiche riduzioni di risorse finanziarie, di risorse umane e strumentali e di un apprezzabile disallineamento con le funzioni ed i compiti istituzionali del Comune e, di conseguenza, tra gli Obiettivi di Performance programmati e le risorse finanziarie, umane e strumentali annualmente disponibili.

Alla luce delle suddette analisi, circostanze ambientali, organizzative e finanziarie che hanno inciso significativamente sulla gestione esercizio 2024;

il Nucleo, per quanto di competenza,

valida tecnicamente la “*Relazione sulla Performance Esercizio 2024*”.

La presente validazione tecnica, la conseguente approvazione da parte dell’Organo di direzione politica e la successiva corresponsione delle retribuzioni di risultato rappresentano la **chiusura del “Ciclo Performance 2024”**.

Il Responsabile della Trasparenza e anticorruzione ha il compito di verificare, ai sensi dell’art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 e della delibera Anac n. 141/2019, la puntuale pubblicazione sul web site Sezione “Amministrazione trasparente” del presente verbale di validazione e dei dati relativi a:

a) Ammontare complessivo delle retribuzioni di risultato, declinate nell’ammontare stanziato e nell’ammontare effettivamente distribuito:

b) Retribuzioni di risultato, declinate in:

- b1) Criteri definiti nella Metodologia per l’assegnazione del trattamento accessorio**
- b2) Distribuzione del trattamento accessorio in forma aggregata (al fine di dare conto del livello di selettività nella distribuzione della retribuzione di risultato**
- b3) Grado di differenziazione dell’utilizzo delle retribuzioni di risultato, sia per i dirigenti che per i dipendenti.**

La presente validazione va partecipata all’Organo di direzione politica **e pubblicata sul website, Sezione “Amministrazione trasparente”**.

Con firma digitale: Elda Milanesio - Daniela Sacco - Salvatore Corrado