



Nucleo di valutazione

Alla Giunta Comunale

Al Segretario Generale

Validazione della Relazione sulla Performance 2025

(art. 14, c. 4, lett. c del d.lgs. n. 150/2009)

Visti

- l'art. 14, c. 4, lett. c del d.lgs. n. 150/2009, che attribuisce all'organismo di valutazione la validazione della Relazione performance redatta dall'ente;
- gli obiettivi di performance 2025 -27 di questo ente, adottati dall'Amministrazione all'interno del P.I.A.O. / sezione Performance;
- la Relazione sulla performance dell'anno 2025;
- i report sugli obiettivi;
- la valutazione del livello di performance organizzativa e individuale dei titolari di EQ e del Segretario quantificata e dettagliata nelle relative schede di valutazione;
- verificato che è stata effettuata la valutazione del livello di performance individuale dei collaboratori formulata dai titolari di E.Q., in linea con i criteri di valorizzazione del merito;

Dato atto che il Piano e la Relazione sulla performance predisposti dall'Ente, così come integrati dalle schede di valutazione,

- hanno inserito gli obiettivi resi obbligatori o fortemente opportuni dal quadro legislativo vigente nell'anno;
- continuano negli anni a garantire la necessaria coerenza tra i diversi strumenti di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente;
- continuano negli anni a garantire il necessario raccordo, anche in termini di obiettivi, tra politiche di performance e politiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- risultano adempienti al dettato normativo generale di riferimento, tenendo anche conto dei protocolli tra il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione e l' ANCI e delle linee guida CiVIT, ANAC, D.F.P. e ANCI in materia di performance e trasparenza; rispondono ai requisiti formali e sostanziali di chiarezza e comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D. Lgs. n. 150/2009);
- si collocano in una posizione di ragionevole equilibrio tra sintesi ed analiticità, anche tenuto conto delle dimensioni risorse organizzative dell'ente;



Nucleo di valutazione

- rispondono puntualmente al dettato della regolamentazione costituita dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'ente;
- forniscono agli stakeholder sufficienti informazioni in merito al contesto e alle risorse nell'ambito dei quali sono stati individuati e perseguiti gli obiettivi dell'anno;
- forniscono altresì le necessarie informazioni sui risultati raggiunti e dunque sull'esito della performance organizzativa;

Verificato che l'ente rispetta i termini di pagamento previsti dall' Art. 4. del Decreto Legislativo 9 ottobre 2002, n. 231 ("Attuazione della direttiva 2000/35/CE relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali"), come disposto dall' art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2025, N. 13 "Decreto Pnrr Ter", convertito con modificazioni dalla L. 41/2025;

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del citato decreto,

questo Organismo di Valutazione

VALIDA

la Relazione sulla performance 2025

di questo Comune

così come integrata dalle schede individuali di valutazione, non pubblicate ma conservate agli atti.

METODI E MOTIVAZIONI DELLA PRESENTE VALIDAZIONE:

L'Organismo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di controllo e validazione sulla base del ciclo performance attuato e delle schede (contenenti obiettivi indicatori e risultati) e delle relazioni, nonché degli eventuali accertamenti che ha ritenuto opportuni, tenendo anche conto:

- dei protocolli tra il Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione e l' ANCI;
- delle linee guida CiVIT ANAC e ANCI in materia di performance e trasparenza.

L'Organismo di Valutazione ha verificato la coerenza tra i contenuti della relazione performance ed il piano performance dello stesso anno, nonché, più in generale, la coerenza tra il ciclo della performance e gli strumenti/processi di pianificazione e programmazione dell'ente.

La relazione e le schede di valutazione rendicontano esaurientemente gli obiettivi definiti all'inizio del ciclo performance annuale. Gli indicatori ed i target sono sufficientemente individuati (in proporzione con le risorse organizzative dell'ente) ed utilizzati nel corso dell'anno ed in sede di rendicontazione. Nei limiti della propria possibilità di verifica, l'organismo di valutazione ritiene che i dati relativi ad indicatori che target siano affidabili.



Nucleo di valutazione

Il Piano e la Relazione sulla performance predisposti dall'Ente rispondono ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D. Lgs. n. 150/2009).

Le presenti motivazioni sono basate sulle attività di accompagnamento e verifica del ciclo della performance attuato da questo Organismo, con particolare riferimento al Piano sulla performance 2025 e la relativa Relazione.

Tali attività si sono ispirate a principi descritti nella "Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" emessa da questo Organismo contestualmente a questa validazione, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. a del d.lgs. n. 150/2009.

Tutte le schede obiettivo e di valutazione e la restante documentazione di processo sono conservate agli atti presso l'ufficio di supporto all'Organismo di valutazione.

Si ricorda che

- la consegna delle schede individuali di valutazione, con le firme del valutatore e del valutato
- la Relazione della performance adottata dall'Amministrazione
- e la presente Validazione

costituiscono condizione per l'erogazione degli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del citato decreto.

OSSERVAZIONI E RACCOMANDAZIONI

Nella "Relazione dell'Organismo di valutazione sul sistema di misurazione e valutazione della performance" è maggiormente dettagliato un oggetto di osservazione che qui si riprende in sintesi: si rileva che permane un appiattimento verso l'alto dei punteggi di valutazione.

Tale situazione è storica. Essa può essere parzialmente ricondotta a limitazioni intrinseche al SMVP, e parzialmente giustificata da situazioni di contesto riportate nella citata Relazione. In questa sede, si conferma l'auspicio di favorire l'applicazione della volontà dell'Amministrazione (e di questo Organismo di valutazione) a valorizzare le differenze nei diversi livelli di performance.

OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE E RISPETTO DELLA PRIVACY

Si rammenta che la presente Attestazione e la Relazione performance devono essere pubblicate sul sito istituzionale dell'ente nella sezione:

Amministrazione trasparente / Performance / Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance

Si ricorda che, ai sensi della normativa sulla privacy e nel rispetto delle indicazioni del Garante per la protezione dei dati personali, la Relazione performance pubblicata deve contenere di dati generali senza informazioni personali riferite a singoli lavoratori, riguardanti, nel nostro caso, ad es., contratti individuali di lavoro, trattamenti stipendiali o accessori percepiti, valutazioni comportamentali (cfr. par. 6.3 delle "Linee



REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI VERCELLI

COMUNE DI LIVORNO FERRARIS

Tel. (0161) 47.72.95 – 47.75.03
Fax (0161) 47.77.70

C.A.P. 13046

Nucleo di valutazione

guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico" del 14 giugno 2007, doc. web n. 1417809; v. anche provv. del 15 maggio 2014 n. 243 "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" doc. web n. 3134436).

Il Nucleo di valutazione
Dott. Mario Gattiglia
firma digitale