

COMUNE DI CERIA NA
Provincia di Imperia

VERBALE N. 1/2025 del 23 luglio 2025

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'anno **duemilaventicinque** il giorno 23 Luglio alle ore 14.00 in modalità telematica si è riunito l'Organo di Valutazione del Comune di Ceriana, Dott.ssa Monica Di Marco, nominata con decreto sindacale n. 1 del 15/9/2023 prot. gen. 3631 in pari data per l'esame del seguente ordine del giorno:

- 1. Valutazione del personale titolare di incarico di elevata qualificazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato per l'anno 2024.**
- 2. Valutazione del personale non titolare di incarico di elevata qualificazione ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio per l'anno 2024.**

Risulta presente il Vice Segretario comunale, Dott.ssa Francesca Minetto, con mera funzione di supporto.

PREMESSE

Preso atto che il Comune di Ceriana ha una dotazione organica di n. 5 unità di personale di ruolo a tempo indeterminato di cui n. 1 dipendenti cat. B), n. 4 dipendenti cat. C) titolari di incarico di elevata qualificazione.

Valutazione del personale titolare di incarico di elevata qualificazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato per l'anno 2024.

Valutazione del personale non titolare di incarico di elevata qualificazione ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio per l'anno 2024.

Rilevato che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 03.12.2024 è stata nominata delegazione trattante di parte pubblica, in seguito alla stipulazione del C.C.N.L. Comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022;
- con determinazione del Segretario comunale n. 533 Reg. Gen. del 5 dicembre 2024 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente relativo all'anno 2024 e fissate le relative linee di indirizzo;
- in data 04.12.2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo con i rappresentanti sindacali per la disciplina del trattamento accessorio relativo all'anno solare 2024;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 21.05.2024 è stato approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE per il 2024;
- in data 18 dicembre 2024 è stato sottoscritto il contratto integrativo decentrato, giusta autorizzazione alla sottoscrizione con deliberazione della Giunta comunale n. 60 del 12.12.2024;

- nel contratto è prevista l'erogazione delle indennità di rischio e di disagio (rectius indennità condizioni di lavoro) ai sensi dell'art. 70 bis del C.C.N.L. 21 maggio 2018, l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 quinquies del suddetto C.C.N.L.;
- il contratto specifica che ai funzionari elevata qualificazione sarà destinata a titolo di retribuzione di risultato la quota residua del fondo disponibile dopo il pagamento della retribuzione di risultato non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di risultato. La retribuzione di risultato effettivamente spettante sarà determinata in esito al procedimento di valutazione secondo la metodologia in uso presso l'ente.
- il contratto individua, altresì, dei "progetti di produttività" che di seguito si elencano:
Progetto colonia estiva assegnato al personale addetto al servizio mensa, quantificato in Euro 750,00;
Incentivi per recupero Evasione IMU-TARI € 4.500,00;
Incentivi per funzioni tecniche € 5.500,00.

Richiamati gli artt.7 e 9 del D.Lgs. n.150/2009, così come modificati dal D.Lgs. n. 74/2017, inerenti il sistema di misurazione e valutazione delle performance e gli ambiti di misurazione e di valutazione della performance;

Tenuto conto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva ed in particolare:

- collegamento del compenso incentivante ai risultati di gruppo e all'impegno individuale e disciplina le modalità di verifica e controllo dei risultati conseguiti (performance organizzativa ed individuale);

Precisato che il presente processo di validazione e la stesura del documento deve essere ispirato ai principi di:

- Trasparenza;
- Attendibilità;
- Veridicità;
- Ragionevolezza;
- Evidenza e tracciabilità;
- Verificabilità (del contenuto e dell'approccio utilizzato);
- Indipendenza e imparzialità;

Tutto quanto sopra premesso, esaminate le relazioni redatte dal personale dipendente, le schede sulle quali sono riportati i risultati conseguiti per gli obiettivi gestionali assegnati per l'anno 2024 e per la performance organizzativa, riferita al medesimo anno, allegate al presente verbale per costituirne parte integrante e sostanziale, sono assunte le seguenti decisioni:

- il NdV procede alle operazioni di valutazione dei risultati conseguiti dal personale dipendente e dal Vice Segretario comunale (come da schede allegate e firmate digitalmente), prende visione della relazione sulla Performance predisposta dall'Ente previamente approfondita e condivisa, come approvata dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 28 del 22 Luglio 2025.

La relazione conclusiva, allegata alla citata deliberazione, dettaglia le azioni compiute e il grado di raggiungimento di ogni obiettivo definito nel peg/piano della performance, come assorbito all'interno della sottosezione 2.2 del PIAO 2024/2026 e della documentazione visionata, afferente le tabelle di attribuzione dei punteggi relativi alla valutazione del personale e del Vice Segretario per l'anno 2024 che si allegano al presente verbale.

Il N.d.V. dà quindi atto che il presente processo di validazione è stato ispirato ai principi di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza evidenza e tracciabilità, verificabilità (del contenuto e dell'approccio utilizzato), indipendenza e imparzialità. Il NdV ha svolto il proprio

lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie, tenendo conto:

- delle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- dei protocolli tra il Ministero per la P.A. e l'innovazione e ANCI;
- delle linee guida della CIVIT e dell'Anci in materia di trasparenza.

La Relazione sulla Performance predisposta dall'Ente risponde ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (articolo 4, comma 2, lettera f) del d.lgs 150/2009).

La validazione della Relazione sulla performance è l'elemento fondamentale per la verifica del corretto funzionamento del c.d. "ciclo della performance". Essa conferisce efficacia alla medesima relazione e rappresenta il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso al sistema premiante.

La validazione è, infatti, condizione inderogabile per il citato accesso agli strumenti di premialità del merito.

Tutto ciò premesso il N.d.V. valida la relazione sulla performance dell'anno 2024 ai sensi e per gli effetti dell'articolo 14 , comma 4, lettera c) del d.lgs 150/2009.

A conclusione della validazione il N.d.V. dispone che la relazione sulla performance dell'anno 2024 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'Ente – Amministrazione Trasparente – per assicurarne la completa e piena visibilità, verificando il rispetto di tale adempimento; il tutto unitamente alla documentazione di cui al d.lgs 33/2013 e ss.mm.ii. (accordo decentrato 2024 sottoscritto, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificazione degli organi di controllo, comunicazione all'Aran).

Il NdV dà altresì atto di aver verificato tutta l'ulteriore documentazione prevista dalla norma per la validazione della performance (piano triennale per la prevenzione della corruzione e il programma triennale per la trasparenza e l'integrità).

Quindi, esaurito l'esame degli oggetti posti all'ordine del giorno della presente seduta il Nucleo di Valutazione dichiara chiusi i lavori alle ore 15.00.

Il Nucleo Di Valutazione

Dott.ssa Monica Di Marco

f.to digitalmente