



Nucleo indipendente di valutazione

Alla Giunta Comunale

Al ViceSegretario Comunale

**Validazione della Relazione sulla Performance 2023**

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

e

**Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità**

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

**1. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023**

**Visti**

- il Piano performance 2023-25 di questo ente;
- la Relazione sulla performance dell'anno 2023, approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 13/2024;
- la valutazione del livello di performance individuale del personale

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

- 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);
- risultano adempienti al dettato normativo 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 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 informazione sui risultati raggiunti e dunque sull'esito della performance organizzativa;

## Comune di Robella (AT)



Nucleo indipendente di valutazione

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

**il Nucleo di Valutazione**  
**VALIDA**  
**la Relazione sulla performance 2023**  
**del Comune di ROBELLA (AT)**

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

**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.

## **2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ**

2.1. Il Sistema in oggetto è stato correttamente attivato e realizzato nel corso del 2023. A un livello di dettaglio coerente con le dimensioni dell'ente, il Sistema garantisce:

- evidenze basate su indicatori,
- tracciabilità,
- verificabilità,
- indipendenza
- imparzialità
- tempestività
- trasparenza e comprensibilità,
- attendibilità e operabilità,
- collegamento con le priorità e le strategie dell'Amministrazione.

Così il Sistema non solo garantisce il pieno adempimento normativo, ma costituisce anche uno strumento idoneo a supportare la programmazione e rendicontazione, come pure il riconoscimento del merito e la crescita delle professionalità e la motivazione del personale.

2.2. Nel perimetro delle proprie competenze, il sottoscritto NdV ha verificato inoltre che l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull'attuazione della trasparenza (L. 190/2012 e D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.).

## Comune di Robella (AT)



### Nucleo indipendente di valutazione

La sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è progressivamente alimentata e aggiornata secondo le indicazioni dell'ANAC, con le necessarie informazioni cui si accede con facilità. A tal proposito si rinvia alle attestazioni, prodotte dal Nucleo negli anni, sulle griglie di controllo degli obblighi di pubblicazione.

2.3. Durante l'anno di riferimento, è stato garantito l'assetto del sistema anche nel periodo di vacanza del ruolo di Segretario comunale. L'ente continua a migliorare i processi di valutazione delle performance, favorendo una maggiore responsabilità e trasparenza nella definizione degli obiettivi e nell'allocazione delle risorse. Compatibilmente con le già citate risorse a disposizione dell'ente, la sezione amministrazione trasparente in regolarmente rifornita, aggiornata con un miglioramento ogni anno. Grazie all'azione delle Segretario e Vicesegretario dell'ente e all'attenzione dell'amministrazione, l'orientamento della struttura organizzativa tutta verso l'integrità amministrativa è garantita.

2.4. Nonostante i progressi compiuti, alcune sfide rimangono da affrontare:

- Complessità: il quadro normativo ed il sistema delle autorità di controllo non ha lavorato nella direzione della semplificazione amministrativa; il contesto risulta ogni anno più complesso e questo rappresenta sia una criticità, sia una sfida che è necessario cogliere nel continuare a implementare e sviluppare sistemi efficaci ma snelli nelle politiche di valutazione, trasparenza e integrità.
- Tecnologia: l'evoluzione tecnologica, specialmente quella dei sistemi ICT e AI, costituisce un'opportunità ed anche una possibile componente di risposta alla citata complessità del quadro normativo dei controlli, ma ovviamente richiede un costante aggiornamento sia delle strategie sia delle competenze del personale, per garantire la sicurezza dei dati e la trasparenza nell'uso delle risorse digitali.

La collaborazione tra l'Ente, il Nucleo di Valutazione e gli stakeholder rimane fondamentale per perseguire l'obiettivo comune di migliorare la governance pubblica e garantire il benessere dei cittadini.

### 3. 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. 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 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 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).

Sede, 18/03/2024

Il Nucleo indipendente di valutazione  
Dott. Mario Gattiglia  
*firma digitale*