



# CITTÀ di VENTIMIGLIA

## NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO

**VERBALE del 02/10/2024.**

Nel giorno sopraindicato il sottoscritto Avv. Antonino Minicuci, Nucleo di valutazione monocratico del Comune di Ventimiglia, nominato con decreto sindacale n. 33 del 07/12/2022 per il periodo decorrente dal 01/12/2022 e fino al 01/12/2025, in modalità telematica, nel rispetto delle funzioni attribuitegli dalla norma e precisate nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e procede all'esame del seguente ordine del giorno:

- 1) **deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 30/09/2024 di approvazione della Relazione sulla Performance – anno 2023 – processo di validazione.**

Il NdV prende visione della Relazione sulla Performance predisposta dall'Ente, previamente approfondita e condivisa, come approvata dalla Giunta Comunale la deliberazione sopra citata. 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 dell'anno 2023, organicamente assorbito all'interno della sottosezione 2.2 del PIAO 2023/2025, come previsto dal nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il N.d.V. dà quindi atto che il presente processo di validazione è stato ispirato ai principi di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza, evidenza, 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).

Il NdV ha verificato, lungo tutto l'anno di esercizio e con specifiche analisi, il ciclo della performance; tali attività si sono ispirate a principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità, verificabilità, indipendenza ed imparzialità. Evidenza di tali attività sono date nei verbali delle sedute di questo NdV, agli atti d'ufficio.

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 2023** ai sensi e per gli effetti dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs 150/2009.

Il presente verbale viene trasmesso al Segretario Generale e all'ufficio del personale per gli adempimenti di rito.

**Il Nucleo di Valutazione Monocratico**

Avv. Antonino Minicuci – Presidente  
documento firmato digitalmente



**CITTÀ di VENTIMIGLIA**

---

# **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

## **ANNO 2023**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'R' or 'A' shape.

## **1. Presentazione della Relazione**

La rendicontazione della performance, introdotta dal d.lgs 150/2009 così come modificato dall'articolo 8 del d.lgs 74/2017 (c.d. riforma Madia), costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Nel dettaglio la relazione deve evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

In base all'art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, la relazione deve, altresì, documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione ai fini dell'erogazione dei premi all'uopo previsti.

La relazione, così redatta, deve essere validata dal Nucleo indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

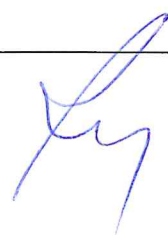
Il Comune, è infatti già dotato, in base alla normativa di settore, di strumenti di programmazione e di controllo, che regolarmente deve adottare. Il D.U.P., il bilancio annuale e pluriennale, il Peg, il Piano della Performance, il controllo di gestione, il rendiconto della gestione sono tipici esempi del ciclo di programmazione e di controllo del Comune.

Questi strumenti rappresentano anche dei validi mezzi di comunicazione e di trasparenza della programmazione degli obiettivi e della rendicontazione dei risultati.

## **2. Il ciclo della Performance**

Il Legislatore, con la riforma del 2009 (c.d riforma Brunetta), che introduce la parola "performance", illustra il ciclo di gestione della performance, prevedendo delle specifiche fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi valori attesi ed indicatori;
2. collegamento obiettivi ed allocazione risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai componenti degli organi esterni, ai cittadini, agli utenti.





In particolare nel Comune di Ventimiglia, ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione, la performance è rappresentata:

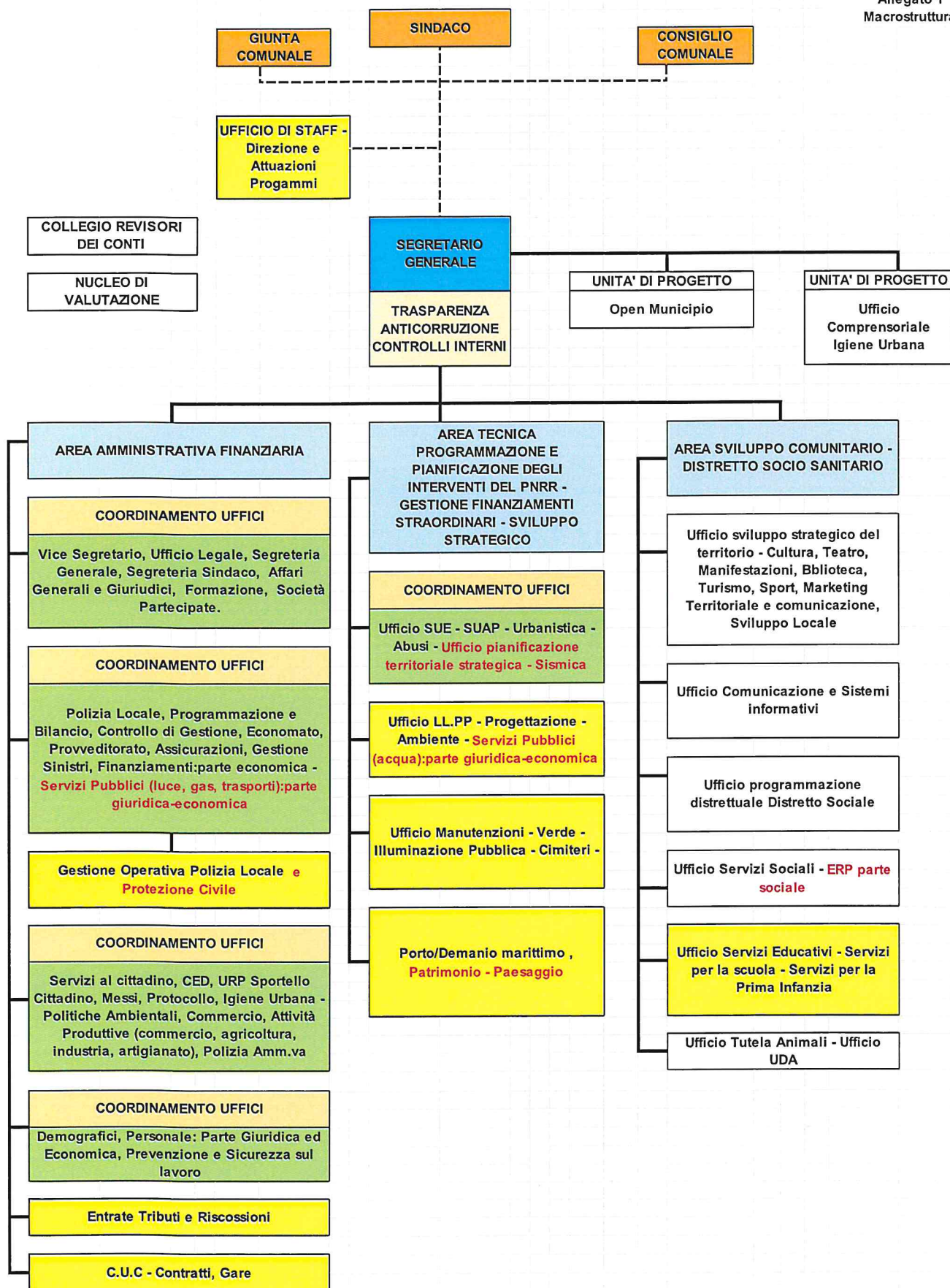
- a livello di Ente
- a livello di struttura ;
- a livello individuale.

Il Comune valuta ogni anno la performance tenendo in evidenza gli elementi correlati al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed anche i comportamenti organizzativi del personale, opportunamente differenziati nei sistemi di valutazione vigenti tra Dirigenti, funzionari titolari di posizione organizzativa e dipendenti.

Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 17/03/2022 definisce le varie modalità operative di gestione del ciclo della performance delle quali occorre tener conto in sede di valutazione e di erogazione della premialità.

### **3. La struttura organizzativa del Comune di Ventimiglia**

Con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 139 del 26/07/2022, è stata approvata una nuova macrostruttura organizzativa, poi modificata con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con i poteri della Giunta Comunale, n. 207 del 13/12/2022, a seguito del Commissariamento del Comune, per garantire il governo e la gestione di un insieme ampio ed omogeneo di funzioni, attività processi amministrativo-produttivi, della pianificazione degli interventi del PNRR e della vacanza di risorse apicali dell'Ente.



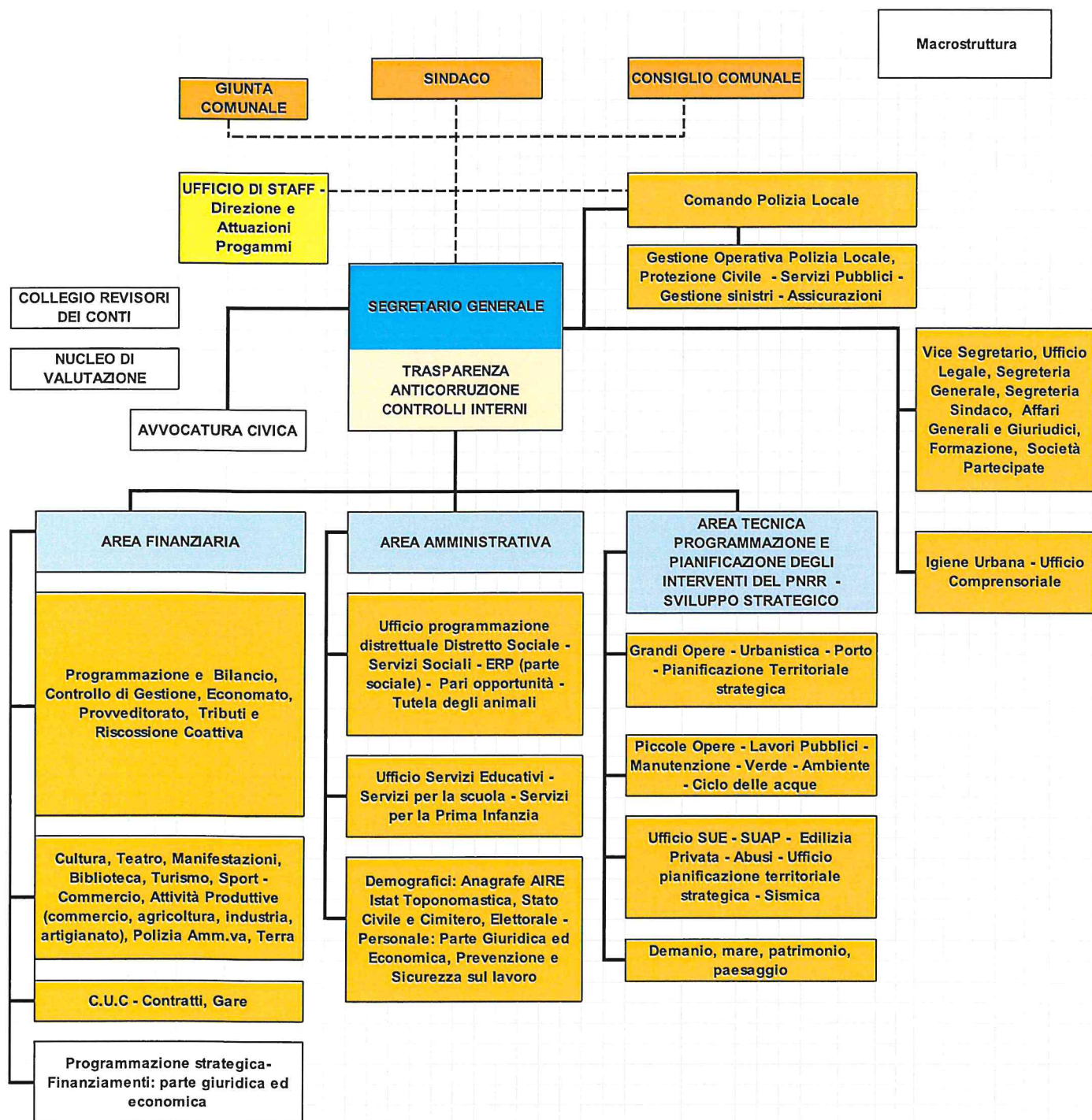
A seguito delle disposizioni contenute nell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, è stato approvato dalla insediata Amministrazione Comunale il PIAO 2023/2025, con deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 22/09/2023, poi modificata con deliberazione della G.C. n. 145 del 13/10/2023, esecutive.

Con le citate deliberazioni veniva ridisegnata la macrostruttura comunale, come di seguito, e con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 del 20/10/2023, esecutiva, si procedeva ad approvare il conseguente aggiornamento della pesatura delle posizioni dirigenziali delle aree, come da Verbale del 18/10/2023 del Nucleo di Valutazione dell'Ente.

Anche per i Funzionari EQ si procedeva con determinazione n. 832 del 02/11/2023 del Segretario Generale, con decorrenza dal 01/11/2023, alla nuova individuazione e pesatura.







#### 4. I risultati raggiunti

Il D.U.P. (documento unico di programmazione) per il triennio 2023/2025 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 2 del 26/01/2023.

Il Bilancio di previsione relativo agli esercizi finanziari 2023/2025 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 4 del 26/01/2023, esecutiva, sulla base del D.U.P. per il triennio 2023/2025.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 02/02/2023 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2023/2025 corredato dal piano dettagliato degli obiettivi e dal Piano della Performance.

Il Segretario generale, i Dirigenti e le posizioni organizzative, hanno costantemente monitorato e rilevato i risultati raggiunti.

L'Amministrazione comunale ha previsto e definito, con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 07/03/2023 ad oggetto: "Risorse aggiuntive variabili al fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente anno 2023 e definizione degli indirizzi alla delegazione trattante per la destinazione delle stesse nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa", di destinare al fondo per le risorse decentrate le seguenti somme:

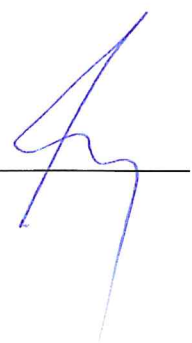
- euro 37.362,00 ai sensi dell'art. 67 comma 4 del C.C.N.L. 2016/2018 del 21/05/2018, e art. 79 comma 2 lett. b) CCNL 16/11/2022 (ex art. 15, comma 2, del CCNL 1/04/1999): *"Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione – comma 4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza", dando atto che i criteri per l'effettiva destinazione/suddivisione delle somme verranno contrattati in sede di suddivisione del fondo 2020, tra le parti;*
- euro 27.362,00 ai sensi dell'art. 67, comma 5 lettera b) del C.C.N.L. 2016/2018 del 21/05/2018 e art. 79 comma 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 (ex art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999): *"Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione – comma 5. Gli enti possono destinare apposite risorse:.....b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori al personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c)" ;*

L'Amministrazione Comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 164 del 10/11/2023 ha individuato i progetti specifici strategici (art. 67, comma 5, lett. b del CCNL 2016/2018), per l'anno 2023, poi successivamente finanziati all'atto dell'approvazione della suddivisione del fondo del personale anno 2023.

Gli stessi obiettivi specifici, successivamente assegnati ai dirigenti, sono stati, dagli stessi, dettagliatamente assegnati ai Responsabili Coordinatori dei progetti, con note agli atti dell'ufficio personale; di seguito vengono riepilogati tutti gli obiettivi con la sintetica evidenza del grado di raggiungimento per un importo totale di € 5.500,00.

Con verbale del 21/05/2024 il Nucleo di Valutazione procedeva alla validazione del raggiungimento del risultato dei progetti di cui sopra.

In sede di contrattazione decentrata la somma destinata al benessere del personale è stata inclusa nella performance organizzativa.





Oggetto	Importo progetto	Importo progetto da liquidare	N. partecipanti	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
<b>RINNOVO CANONI LOCAZIONE PATRIMONIO COMUNALE</b>  rinnovo dei contratti di locazione degli immobili del Comune con adeguamento tariffe e inserimento nella banca dati comunale	€ 1.833,00	€ 1.833,00	3 dipendenti	100%
<b>CONCESSIONI CIMITERIALI</b>  Il progetto di durata biennale avrà come scopo il rinnovo delle concessioni per le tombe di famiglia, per lo più scadute con, in allora, durata di 99 anni, allo scopo sia di completare la banca dati cimiteriale che di incassare i dovuti dai parenti per i rinnovi. Si cercherà di rintracciare le concessioni di oltre 100 anni, o in alternativa di chiedere ai parenti di provvedere ai rinnovi con le tariffe che saranno approvate dalla Giunta Comunale. Nello stesso tempo si dovrà dare corso anche ai rinnovi delle concessioni di colombari ed ossari scaduti. In tutti i casi in cui verranno rintracciati i concessionari e/o eredi degli stessi e questi si rifiuteranno di partecipare alle spese cimiteriali, entro i termini stabiliti, si dovrà procedere al recupero delle spese sostenute dal Comune mediante l'emissione di ruoli per la riscossione coattiva.	€ 1.833,00	€ 1.833,00	2 dipendenti	100%
<b>IMPLEMENTAZIONE RISCOSSIONE COATTIVA</b>  collaborazione con gli uffici al fine della creazione dei ruoli di riscossione coattiva, ricerca degli evasori dell'imposta di soggiorno da parte degli affittuari case vacanze, affitti brevi.	€ 1.833,00	€ 1.833,00	2 dipendenti	100%

Con deliberazione di G.C. n. 6 del 02/02/2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di gestione ed il Piano della Performance per l'anno 2023, unitamente al PEG finanziario.

Con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 120 del 22/09/2023, poi modificata con deliberazione della G.C. n. 145 del 13/10/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, comprensivo delle seguenti sezioni: SEZIONE 2.

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE, SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SEZIONE 4. MONITORAGGIO, e comprensivo degli obiettivi assegnati ai dirigenti e funzionari titolari di posizione organizzativa.


Il grado di raggiungimento della performance dell'anno 2023 (distinta in performance di ente, performance di struttura e performance individuale) per i soggetti apicali, di cui al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance sono così riepilogati:

- **performance di ente** → media generale = **89,40%**

considerato il periodo di prevalenza delle Aree nel corso dell'anno 2023:

- performance organizzativa di struttura (obiettivi assegnati alla struttura) → **AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA** → media generale = **99,10%**
- performance organizzativa di struttura (obiettivi assegnati alla struttura) → **AREA TECNICA PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI DEL PNRR - SVILUPPO STRATEGICO** → media generale = **93,34%**
- performance organizzativa di struttura (obiettivi assegnati alla struttura) → **AREA SVILUPPO COMUNITARIO DISTRETTO SOCIO SANITARIO** → media generale = **95,50%**
- 

- performance individuale (obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e funzionari ) → **AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA** → media generale = **81,00%**
- performance individuale (obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e funzionari ) → **AREA TECNICA PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI DEL PNRR - SVILUPPO STRATEGICO** → media generale = **82%**
- performance individuale (obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e funzionari ) → **AREA SVILUPPO COMUNITARIO DISTRETTO SOCIO SANITARIO** → media generale = **99,00%**



Gli obiettivi del piano della performance 2023, di cui alle delibere sopra esposte, suddivisi in obiettivi strategici ed obiettivi di processo sono stati dettagliatamente rendicontati in sede consuntiva dai Responsabili Dirigenti e/o Coordinatori dei progetti, con note agli atti dell'ufficio personale, in correlazione al grado di raggiungimento ed al rapporto individuale di partecipazione di ciascun dipendente.

## 5. Conclusioni

La presente relazione rappresenta il documento finale del ciclo della Performance, necessaria per poter accedere agli strumenti premiali del merito individuale, costituendone un presupposto irrinunciabile; successivamente alla sua approvazione verrà trasmessa al Nucleo di Valutazione, affinché quest'ultimo possa procedere alla validazione quale condizione integrativa dell'efficacia dell'atto in parola.

Ventimiglia, 20/09/2024.

*f.to* Il Segretario Generale

Dott.ssa Monica Veziano

