

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di PECETTO T.SE

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Pecetto Torinese, 10/06/2025

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2024.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. per gli Enti Locali, il Nucleo di Valutazione relaziona sui seguenti temi:

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.
2. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità.
3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa.
4. Proposta della valutazione annuale delle Elevate Qualificazioni.
5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale.

1. Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Il Piano delle Performance è stato adottato all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione con Deliberazione di Giunta n. 21 del 28/02/2024, precedentemente validato dal N.V. con il verbale Verbale n. 1/2024 del 27/02/2024, in quanto ritenuto coerente con le fasi del ciclo di gestione della performance descritte nell'art.4 comma 2 del Dlgs.150/09 e adeguato nel fornire, attraverso indicatori oggettivi, elementi utili alla misurazione e alla valutazione delle performance attese.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente con Deliberazione di Giunta è stata attuata come previsto:

- Validazione degli obiettivi proposto e dettagliati nel Piano delle Performance: il N.V., verificato il sussistere dei requisiti richiesti dall'art. 5 c.2 del D.lgs 150/09 per la formulazione degli obiettivi, ha proceduto alla loro pesatura in base a 4 fattori (Strategicità, Complessità, Impatto esterno e/o interno ed Economicità), stabilendo una graduatoria di importanza dei singoli obiettivi per ciascun titolare di Elevata Qualificazione.
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle EQ: contestualmente alla fase precedente, il N.V. ha attribuito un peso di

importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna E.Q. la propria scheda di valutazione.

- Assegnazione obiettivi ai dipendenti non titolari di EQ: ogni EQ ha trasferito ai propri collaboratori le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi ai fini della successiva consegna delle schede di valutazione.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il N.V. ha esaminato la relazione al PEG/Piano delle Performance consuntivo (**All.n.1a**) dalla quale emerge:
 - il grado di realizzazione delle performance attese relativamente ai processi lavorativi istituzionali (obiettivi di mantenimento) (**All.n.1b**);
 - il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi innovativi e di miglioramento assegnati (**All.n.1b**).
- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le valutazioni formulate da ciascuna EQ per i propri collaboratori ed ha espresso la propria proposta di valutazione nei confronti delle EQ.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all' integrità

Nel rispetto della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull' attuazione della trasparenza.

La relazione prodotta a fine anno dal Segretario Comunale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2024. Le misure obbligatorie sono state inserite nel Piano Triennale della prevenzione della Corruzione (Allegato 2 al P.I.A.O. approvato con Delibera Giunta Comunale n. 21 del 28 febbraio 2024) e attuate come previsto con un buon coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa.

La sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni dell'ANAC, con le necessarie informazioni cui si accede con facilità. In particolare, per l'anno 2023, l'ente ha adempiuto a quanto previsto nella Delibera n. 213/2024 di ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione della griglia della trasparenza e la relativa attestazione, del livello di trasparenza. Tali informazioni sono contenute nel sito dell'Ente nell'apposita sezione.

Per quanto riguarda l'Attestazione relativa all'anno 2024, la deliberazione di ANAC n. 192 del 7 maggio 2025 fissa come termine per il rilascio da parte dell'Organismo di Valutazione e pubblicazione della stessa sul sito dell'Ente nell'apposita sezione il prossimo 15/07/2025.

3. Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha dato attuazione al regolamento dei controlli interni ed ha provveduto ad effettuare le sessioni di controllo previste, il cui esito risulta complessivamente positivo come si evince dai verbali prodotti dal Segretario Comunale e trasmessi al Nucleo di Valutazione.

4. Proposta della valutazione annuale delle Elevate Qualificazioni

Esaminati i report di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per gli obiettivi assegnati, se ne certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità (**All.n.2**)

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi EQ oppure collaboratori, si ottiene dalla media ponderata fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Il sistema prevede cinque fasce di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il N.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna Elevata Qualificazione a proposito dei collaboratori loro assegnati e predisposta la graduatoria di merito;
 - sentito il Segretario Comunale e il Sindaco in merito ai comportamenti organizzativi agiti da ciascuna EQ;
 - effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna EQ;
- esprime il proprio parere in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2024 dai titolari di Elevata Qualificazione e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

ELEVATE QUALIFICAZIONI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
≥90%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	5,26%
≥90%	94,74%

5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale**Considerato che:**

1. in seno al nucleo di valutazione, appositamente istituito per la valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione, per l'annualità 2024, viene nominato il Sindaco, in qualità di Presidente del Nucleo, in occasione della valutazione del Segretario Comunale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato;
2. l'indennità di risultato viene stabilita nella misura del 10% del monte salari, riferito al Segretario Comunale;
3. viene fissata la seguente modalità di attribuzione della premialità:

VALUTAZIONE FINALE	INDENNITA' DI RISULTATO
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 89,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
≥90%	10% DEL MONTE SALARI

Secondo la metodologia di valutazione proposta, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 51% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 49% dalla valutazione sui comportamenti.

Il N.V., effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi, esprime parere positivo in ordine al pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2024 dal Segretario Comunale dott.ssa Daniela Sacco (**All. 3**) e pertanto propone la corresponsione della retribuzione di risultato secondo la graduazione di cui sopra.

Il N.V. dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione

Ing. Anna Terzuolo

