

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE
Comune di Lombardore

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Lombardore, 16 Aprile 2025

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2024.

In ottemperanza alle disposizioni e ispirato dai principi enunciati dal D. Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo Indipendente 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 interni
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 con Deliberazione di Giunta e validato dal N.I.V. con verbale n. 1 del 7 febbraio 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 n. 115 del 17/10/2011 è stata attuata come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter:

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il N.I.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.I.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna EQ la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di EQ: ogni EQ ha dato a ciascuno dei propri collaboratori le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: il N.I.V. non ha ritenuto utile effettuare monitoraggi intermedi.
- Consuntivazione del Piano degli Obiettivi: il N.I.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Elevata Qualificazione e dal Segretario Comunale (**Al.1**) e il verbale del Revisore dei Conti, Dr. Giuseppe Caniggia, (**Al.2**) dai quali emerge rispettivamente:
 - il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati.
 - Il grado di raggiungimento dell'obiettivo obbligatorio "Tempestività dei pagamenti"
- Valutazione conclusiva: il N.I.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 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 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 (ex CIVIT), con le necessarie informazioni cui si accede con facilità.

3. Attuazione dei controlli interni

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 i controlli previsti in concomitanza con la predisposizione di ciascuna delibera e determina.

4. Proposta della valutazione annuale delle Elevate Qualificazioni

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e verificatane la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica, ai sensi dell'art.37 del CCNL 2002-2005, il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità **(All.3)**.

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

Si specifica che, l'obiettivo obbligatorio "Tempestività dei pagamenti", non essendo oggetto di pesatura, non concorre alla definizione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi dei Responsabili di Area nelle rispettive schede di valutazione, ma produce i suoi effetti in relazione a quanto certificato dal Revisore dei Conti.

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.I.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna Elevata Qualificazione a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna Elevata Qualificazione, esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2024 dai titolari di EQ 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%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	50%
≥95%	50%

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 dell'attribuzione della premialità:

VALUTAZIONE FINALE	INDENNITA' DI RISULTATO
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 94,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
≥95%	10% DEL MONTE SALARI

Secondo la metodologia di valutazione proposta, il punteggio che esprime la performance individuale del Segretario Comunale si ottiene per il 50% dalla media dei punteggi che rappresentano le performance di area e per il restante 50% dalla valutazione sui comportamenti.

Il N.V., effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi, esprime parere positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2024 dal Segretario Dott.ssa Mariateresa Palazzo.

In NIV dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo Indipendente di Valutazione

F.to Dr.ssa Gisella Alfiero

