NUCLEO di VALUTAZIONE

Comune di Borgofranco d'Ivrea

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

Borgofranco d'Ivrea, 11 febbraio 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 degli obiettivi di Performance è stato adottato con Deliberazione di Giunta e validato dal N.V. con il verbale n.1 dell' 8 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 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 e di seguito se ne sintetizza l'iter:

- Validazione degli obiettivi proposti 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 validazione.
- Consuntivazione del Piano degli Obiettivi: il N.V. ha esaminato i report prodotti dai titolari di Elevata Qualificazione e dal Segretario Comunale **(All.1)** dai quali emerge:
    - il grado di raggiungimento dei risultati programmati rispetto agli obiettivi assegnati.

- Valutazione conclusiva: il N.V. ha esaminato le valutazioni formulate da ciascun responsabile 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 a 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 e il grado di coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa.
Si raccomanda di alimentare e aggiornare la sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale secondo le indicazioni dell'ANAC (ex CIVIT), con le necessarie informazioni.

3. Attuazione dei controlli interni

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha approvato il regolamento dei controlli interni. Si raccomanda di effettuare i controlli secondo la periodicità stabilita.

4. Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità (**All.2**)
Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dai dipendenti, siano essi Elevate Qualificazioni oppure collaboratori, si ottiene dalla media 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 ciascun responsabile 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 Elevata Qualificazione e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto.

5. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

Considerato che:

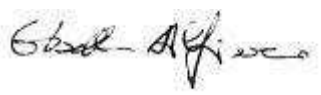
1. in seno al nucleo di valutazione, appositamente istituito per la valutazione dei titolari di elevate qualificazioni, per l'annualità 2024, viene nominato il Sindaco, in qualità di Presidente del Nucleo, in occasione della valutazione del Segretario Comunale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità 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 COMPRESE 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 pieno raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2024 dal Segretario Dott.ssa Anna Rita d'Anselmo, come evidenziato nella scheda di valutazione predisposta 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, unitamente agli allegati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione

Dr.ssa Gisella Alfiero