

NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE
Comune di San Carlo Canavese

Alla cortese attenzione del Sindaco, Papurello Ugo

San Carlo Canavese, 13 Marzo 2026

Oggetto: Relazione conclusiva anno 2025

In ottemperanza alle disposizioni e ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs 150/2009 per gli Enti Locali, il Nucleo di Valutazione in data odierna 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 controllo successivo atti ex legge 213/12
4. Proposta della valutazione annuale delle Elevate Qualificazioni

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

Il comune di San Carlo C.se si è dotato del Piano delle Performance, quale parte integrante del PIAO 2025-2027, adottato con Deliberazione di Giunta.

Il documento è 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 dal Nucleo Indipendente di Valutazione è stata recepita dall'Ente con Deliberazione di Giunta n. 195 del 29/12/2011 e ha visto la sua attuazione nell'organizzazione a partire dall'anno 2014. Di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è data ad ogni passaggio.

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle performance: il Nucleo di Valutazione, 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 delle Performance: il Nucleo di Valutazione ha esaminato la relazione al piano delle performance **(All.1)** e i report prodotti dai titolari di

Elevata Qualificazione (**All.n.2**), da cui emerge il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati

- Valutazione conclusiva: il Nucleo di Valutazione ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna E.Q. per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle Elevate Qualificazione.

Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

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 2025. Le misure obbligatorie sono state inserite nel Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e Trasparenza e attuate come previsto con un buon coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa.

3. Attuazione controllo successivo sugli atti ex L. 213/12

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 prevista.

4. Proposta della valutazione annuale delle Elevate Qualificazioni

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, 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 valutazione complessiva ottenuta dai dipendenti, siano essi Elevate Qualificazioni 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 per le E.Q. e i dipendenti collaboratori quattro fasce di giudizio che, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, definiscono il premio da corrispondere a ciascun dipendente.

Ciò premesso, il Nucleo:

- viste le valutazioni espresse da ciascuna posizione organizzativa per i collaboratori loro assegnati;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna E.Q.;
- acquisite le autovalutazioni delle E.Q.;

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2025 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%

Il Nucleo di Valutazione dispone che la presente relazione venga pubblicata, unitamente agli allegati, sul sito istituzionale dell'amministrazione, per assicurarne la visibilità.

Il Nucleo di Valutazione

