

COMUNE DI LEINI

Provincia di Torino

Alla c.a. del Sindaco

ai titolari di Elevata Qualificazione

all' Organo di Revisione Contabile

Verbale n. 2/2026 del 19 maggio 2026

Alle ore 9,30, presso la sede comunale e alla presenza del Sindaco, si è riunito in data 19 maggio 2026 il Nucleo di Valutazione (N.V.), così composto:

		presente	assente
Terzuolo Anna	Presidente	X	
Concetta Chisari	Componente	X	
Gianpaolo Ario	Componente	X	

Ordine del giorno:

- 1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2025**
- 2. Valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione anno 2025**
- 3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione**
- 4. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance**

Il Nucleo di Valutazione

VISTO l'art. 4 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nel quale si dispone che "Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare e adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;

Visto il D.lgs 286/99 che all' art. 5 prevede:

"1. Le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutano, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei propri dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative).

La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato. Omissis....."

Vista la L. 135/2012:

che obbliga tutte le amministrazioni pubbliche ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutando la performance del personale PO in relazione:

- a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione.
- b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

Per gli stessi fini di cui sopra, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dalla P.O. in relazione:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

VISTO l'art. 107 del D.Lgs n° 267 del 18 Agosto 2000 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" nel quale al comma 3 si dispone "inter alia" che "Sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi";

Visti gli artt. 198 e 198/bis del D.Lgs 267/00 e s.m.i.

Visto il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto e richiamato il Sistema di valutazione attualmente vigente nell'Ente e i precedenti verbali con il quale il N.V. ha pesato e validato il Piano Performance 2024;

Premesso che il processo di validazione e la stesura del documento devono essere ispirati ai principi di:

- trasparenza;
- attendibilità;
- veridicità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato).

L'operato del NV si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

1. Valutazione dei risultati raggiunti Piano delle performance anno 2025

Considerato che la valutazione dei Responsabili è oggetto di controllo collaborativo obbligatorio della Corte dei Conti, si ribadisce che il presente verbale è parte costitutiva e integrante del referto a cura del servizio di Controllo di Gestione.

1. Le Elevate Qualificazioni hanno fornito un report (Allegato 1a e 1b: Piano Performance Anno 2025 – consuntivo, agli atti dell'Ente, parte integrante e sostanziale della presente Relazione) che attesta i seguenti dati:
 - Obiettivi di mantenimento e strategici assegnati alle Elevate Qualificazioni e al Segretario Comunale organizzati secondo un prospetto che contiene questi dati:

OBIETTIVO	descrizione		
Valore atteso		Valore realizzato	
Eventuali altri indicatori			

2. Nel corso dell'iter valutativo delle Elevate Qualificazioni, il Nucleo di Valutazione ha raccolto le valutazioni del Sindaco Sig. Luca Torella e del Segretario Comunale dott.ssa Concetta Chisari in carica per l'anno 2025.

Il NV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione sulla Performance 2025.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nei documenti allegati al presente verbale. **(Allegato n.1a e 1b - Relazione sulla Performance 2025).**

Premesso che la validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

Constatato che la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione ed il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. La validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Tutto ciò premesso, il NV valida la **Relazione sulla performance 2025** (Allegato n.1a e 1b) e valuta il **raggiungimento degli obiettivi** contenuti nel Piano (come da **Allegato n.2**)

IL NV dispone che la Relazione sul Piano della Performance 2025 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità. Il NV verificherà tale adempimento.

IL NV attesta, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22/01/2004, il raggiungimento degli obiettivi (come da **Allegato n. 3**)

L'ente ha completamente adempiuto a quanto previsto nella Delibera n. 192/2025 di ANAC, adeguando il sito internet e dando atto, attraverso la compilazione della griglia della trasparenza e le relative attestazioni del Nucleo di Valutazione, del livello di trasparenza per l'anno 2024. Tali informazioni sono state pubblicate sul sito dell'Ente nell'apposita sezione entro il 15/07/2025.

2. Valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione anno 2025

IL NV procede alla sintesi delle informazioni raccolte e, prima di procedere alla valutazione, richiama la modalità di erogazione del premio di risultato attualmente in vigore.

Il Nucleo, altresì, prende atto, innanzitutto, che non sono stati segnalati al Nucleo di Valutazione, profili di inadempimento di obblighi dirigenziali (inerenti alla Performance 2025) previsti dalle varie normative aventi impatto sulla misurazione e valutazione della performance.

A seguito della validazione della Relazione, il NV ha proceduto alla valutazione delle EQ attraverso le schede di valutazione in vigore, previo confronto con l'Amministrazione **(Allegato n. 4 - Schede di Valutazione delle EQ.)**. La valutazione è risultata dal confronto tra la valutazione proposta dal NV e le considerazioni espresse dal Sindaco Sig. Luca Torella e del Segretario Comunale dott.ssa Concetta per l'anno 2025.

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

VALUTAZIONE FINALE	n.
< 70%	
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	6
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 95% E 100%	3

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 20/03/2019, attualmente in vigore, che prevede per le E.Q. quattro fasce di giudizio che definiscono il premio da corrispondere e, nello specifico:

VALUTAZIONE FINALE	% indennità
< 70%	0%
TRA 70% E 79,99%	10%
TRA 80% E 89,99%	15%
TRA 90% E 100%	20%

il NdV autorizza la liquidazione delle relative indennità.

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Nell'anno 2025, l'Ente si è dotato del Piano delle Performance all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027, approvato dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 25/03/2025, contestualmente validato dal NV 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.

In corso d'anno, attraverso le attività di monitoraggio periodico, si è provveduto alle necessarie modifiche ed integrazioni del Piano Performance 2025, che è stato influenzato dalle modifiche organizzative in atto nell'Ente (dimissioni, mobilità, nuove assunzioni, riorganizzazione). La valutazione intermedia con i risultati raggiunti al 30 luglio 2025 è contenuta nel verbale del Nucleo di Valutazione n. 5/2025 del 24 luglio 2025, che ha apportato modifiche al Piano Performance preventivo 2025, approvate definitivamente con Delibera G.C. n. 192 del 30/07/2025. Il NV, con proprio verbale n. 6 del 1 agosto 2025, ha validato il Piano Performance 2025 del Comune di Leini rimodulato, 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 nuova metodologia di valutazione, aggiornata a quanto previsto dal CCNL 16/11/2022 e adottata dall'Ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 19 maggio 2023, è stata introdotta come previsto e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che, in questo secondo anno, si è data ad ogni passaggio:

- Validazione degli obiettivi proposti e dettagliati nel Piano delle Performance: il NV, 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 (verbale n. 2/2024 del 16/04/2024).
- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alle EQ: contestualmente alla fase precedente, il NV ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato a ciascuna E.Q. la propria scheda di valutazione.

- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di EQ: ogni EQ ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio dello stato di attuazione degli obiettivi: la Giunta Comunale ha ritenuto utile effettuare un monitoraggio intermedio.
- Consuntivazione del Piano della Performance: il NV ha esaminato i report prodotti dai titolari di Elevata Qualificazione (All.n.1a) da cui emerge il raggiungimento degli obiettivi di processo e strategici assegnati.
- Valutazione conclusiva: il NV ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna EQ per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle EQ.

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.

Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

Nell'anno 2025, l'Amministrazione ha accolto il suggerimento del Nucleo di Valutazione di definire gli obiettivi con un maggior coinvolgimento degli utenti, anche in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 74/2017, avviando indagini di soddisfazione degli utenti in relazione ad alcuni processi/servizi e migliorando il confronto fra E.Q. e Assessori di riferimento nella definizione degli obiettivi strategici, prevedendo inoltre indicatori di efficacia ed efficienza collegati a ciascun obiettivo. L'analisi dei livelli di gradimento, oltre che delle segnalazioni e dei reclami dei cittadini, può infatti consentire l'avvio di azioni specifiche sia per il miglioramento dei servizi sia per una più accurata individuazione dei bisogni espressi e delle attese della comunità locale.

IL NV dispone che il presente verbale venga pubblicato, fatto salvo omissione di dati e informazioni che possano avere riflesso sulla privacy degli interessati, sul sito istituzionale, per assicurarne la visibilità.

Allegati al verbale:

allegati 1a e 1b: relazione sulla Performance 2025

allegato 2: grado raggiungimento obiettivi 2025

allegato 3: attestazione art 37 comma 2 ccnl 22.01.04

allegato 4: schede di valutazione 2025 delle Elevate Qualificazioni

Il Nucleo di Valutazione

Il Presidente

Anna Terzuolo

Il Componente

Concetta Chisari

Il Componente

Gianpaolo Ario