

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di Candia Canavese

Alla cortese attenzione del Sindaco e
della Giunta Comunale

Candia Canavese, 14 aprile 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 N.d.V. 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 trasparenza e all'integrità
3. Proposta della valutazione annuale delle Elevate Qualificazioni

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

Per l'anno 2025, l'Ente si è dotato del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027, adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 01/04/2025, comprendente gli obiettivi di performance 2025.

La metodologia di valutazione è stata adottata dalla Giunta Comunale con propria Deliberazione n. 80 del 04/11/2020 e di seguito se ne sintetizza l'iter e l'attuazione che si è dato ad ogni passaggio nell'anno 2025:

- Pesatura dei comportamenti organizzativi e consegna delle schede di valutazione alla EQ: il N.d.V. ha attribuito un peso di importanza a ciascun fattore comportamentale ed ha consegnato alla E.Q. la propria scheda di valutazione.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di EQ: ogni Responsabile di Servizio ha consegnato ai propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi individuati dalla Giunta e ai comportamenti organizzativi attesi.
- Valutazione conclusiva: il N.d.V. ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascun Responsabile di Servizio per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti della 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.

2. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità

L'Ente ha adottato il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2025 - 2027 all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, adottato con Deliberazione di Giunta Comunale 34 del 01/04/2025.

L'ente ha 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 la relativa attestazione, del livello di trasparenza per l'anno 2024. Tali informazioni sono contenute nel sito dell'Ente nell'apposita sezione.

3. 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 pieno raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità (**All. n. 1a e 1b**).

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 (51%) e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi (49%).

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

Ciò premesso, il N.d.V.:

- viste le valutazioni espresse da ciascun Responsabile di Servizio a proposito dei collaboratori loro assegnati;
- sentito il Segretario e la Giunta Comunale in merito ai comportamenti organizzativi agiti dalla EQ;
- effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per la E.Q. come da scheda allegata (**All. n. 2**)

esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2025 dal titolare di Elevata Qualificazione e propone l'erogazione della relativa 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 100%	100%

DIPENDENTI:

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 100%	100%

4. Proposta della valutazione annuale del Segretario Comunale

Evidenziato che l'art. 42, del vigente CCNL dei Segretari comunali tratta la "Retribuzione di risultato" e testualmente sancisce che:

1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.
2. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.
3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n.286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.

Visto l'art. 9 del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale):

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del

personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Il Nucleo di Valutazione procede dunque, in collaborazione con il Sindaco e la Giunta Comunale del Comune di Candia Canavese, alla valutazione del Segretario Generale Dott.ssa Anna Rita D'Anselmo per l'anno 2025, come da scheda allegata (**All. n. 3**) e considera congruo proporre al Sindaco di liquidare l'indennità di risultato nella misura del 10% della retribuzione annua.

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

Il Nucleo di Valutazione

