



COMUNE di GARESSIO

NUCLEO di VALUTAZIONE MONOCRATICO

Verbale N. 1/2026 del 18/05/2026

Il giorno 18 del mese di maggio 2026 alle ore 08:30, in modalità telematica, il sottoscritto Dott. Armando BOSIO, nominato Nucleo di Valutazione monocratico, con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 19/02/2026 nel rispetto delle funzioni attribuitegli dalla norma e precisate nei Regolamenti interni procede all'esame del seguente ordine del giorno:

Punto n. 1 – Esame e validazione della relazione sulla performance – anno 2025

Punto n. 2 – Valutazione comportamenti delle posizioni organizzative/elevate qualificazioni – anno 2025

L'Organismo di Valutazione, nominato in composizione monocratica in data 11/02/2026, prende preliminarmente atto delle relazioni, agli atti, e di quanto esposto dai responsabili di Area, come previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e ne condivide il contenuto, in particolare per quanto attiene il grado di raggiungimento degli obiettivi correlato agli indicatori e target predefiniti, con il Segretario Comunale

Il NdV analizza, nel dettaglio, il contenuto della deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 14/05/2026 di approvazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2025, contenente il dettaglio, a consuntivo, delle schede di performance dei funzionari titolari di posizione organizzativa/elevate qualificazioni tutte relative alla rendicontazione degli obiettivi assegnati con il PEG/PDO 2025, integrato all'interno della sottosezione 2.2 del PIAO 2025/2027.

Il N.d.V. dà quindi atto che il presente processo di validazione è stato ispirato ai principi di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza evidenza e tracciabilità, verificabilità (del contenuto e dell'approccio utilizzato), indipendenza e imparzialità. Il NdV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni nella fattispecie, tenendo conto:

- delle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- dei protocolli tra il Ministero per la P.A. e l'innovazione e ANCI;
- delle linee guida della CIVIT e dell'Anci in materia di trasparenza.

La Relazione sulla Performance predisposta dall'Ente risponde ai requisiti formali e sostanziali di comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni in merito ai risultati programmati e raggiunti (articolo 4, comma 2, lettera f) del d.lgs 150/2009).

La validazione della Relazione sulla performance è l'elemento fondamentale per la verifica del corretto funzionamento del c.d. "ciclo della performance". Essa conferisce efficacia alla medesima relazione e rappresenta il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso al sistema premiante.

La validazione è, infatti, condizione inderogabile per il citato accesso agli strumenti di premialità del merito.

Tutto ciò premesso il N.d.V. **valida la relazione sulla performance dell'anno 2025**, ai sensi e per

gli effetti dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs 150/2009.

A conclusione della validazione in parola il N.d.V. dispone che la relazione sulla performance dell'anno 2025 venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell'Ente – Amministrazione Trasparente – per assicurarne la completa e piena visibilità, verificando il rispetto di tale adempimento; il tutto unitamente alla documentazione di cui al d.lgs 33/2013 e ss.mm.ii. (accordo decentrato 2025 sottoscritto, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificazione degli organi di controllo, comunicazione all'Aran).

Si rammenta che, per quanto attiene eventuali risorse variabili aggiuntive, le stesse – per la parte non distribuita nell'anno 2025 - costituiranno economie di bilancio.

2) Proposta di valutazione comportamenti delle posizioni organizzative/elevate qualificazioni e dipendenti – anno 2025

Quindi, a seguire, il NdV, in condivisione con il Segretario Comunale e con il supporto della struttura comunale a ciò deputata definisce, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, la proposta di valutazione del punteggio afferente i comportamenti organizzativi e il correlato contributo assicurato alla performance tramite le proprie competenze sia dei funzionari titolari di elevata qualificazione che dei dipendenti, questi ultimi dopo aver sentito la struttura a ciò deputata.

La proposta di schede finali di consuntivazione, relativamente all'anno 2025, viene allegata al presente verbale (allegato 1).

Il NdV nominato in data 11/02/2026, prende atto che è presente l'ulteriore documentazione prevista dalla norma per la validazione della performance (piano triennale per la prevenzione della corruzione e il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e report dei controlli interni).

Il NdV rammenta infine che, in sede di liquidazione dei compensi incentivanti, si dovranno rispettare tutte le condizioni contrattuali e legislative in materia di contrattazione integrativa di cui al d.lgs 165/2001 e ss.mm.ii., il rispetto del limite al trattamento accessorio, di cui all'articolo 23 del d.lgs 75/2017, delle norme in materia di spesa del personale e le stesse dovranno avvenire solo alla conclusione delle procedure di legge sopra elencate.

La riunione telematica si conclude alle ore 09:30

Il NdV monocratico
dott. Armando Bosio
documento firmato digitalmente

AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI DEMOGRAFICI-TURISTICA-CULTURALE

RESPONSABILE

PEIRANO MONICA

VALUTAZIONI ANNO 2025

Settore valutazione raggiungimento obiettivi - TABELLA A				
Obiettivo gestionale		Peso attribuito	Risultato raggiunto	Valore ponderato
1	aggiornamento regolamenti relativi al funzionamento degli uffici e degli organi comunali	30	100%	30
2	gestione straordinaria concessioni cimiteriali	25	100	25
3	progetto servizio civile nazionale	20	100	20
4	passaggio stato civile in ANSC	25	100	25
	TOTALE	100		100

Settore valutazione competenze organizzative e gestionali - TABELLA B				
Fattori di valutazione		Peso attribuito	Risultato raggiunto	Valore ponderato
1	Capacità di direzione organizzativa: Gestione proprio tempo lavoro Rispetto regole e vincoli Gestione e promozione innovazioni Capacità attività di pianificazione	35%	100%	35
2	Capacità di gestione delle risorse umane: Organizzazione collaboratori Supporto ai collaboratori Trasferimento competenze	25%	100%	25
3	Capacità di relazione e integrazione: Integrazione con gli altri servizi Collaborazione con le altre aree	25%	100	25
4	Conoscenze tecnico professionali	15%	100	15
	TOTALE	100%		100

Valutazione complessiva - TABELLA C			
Descrizione	Peso quota fondo	Valore ponderato complessivo	Valutazione finale
Valutazione raggiungimento obiettivi	70%	70	70
Valutazione competenze organizzative	30%	30	30
Totale	100%		100

Indennità di risultato spettante - TABELLA D		
Indennità di risultato prevista	Valutazione finale	Indennità spettante
675,00 €	100	675,00 €

