



Comune di San Gimignano

*NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ASSOCIATO
per i Comuni di Poggibonsi-San Gimignano (SI)*

VERBALE

Il Nucleo di Valutazione associato per i Comuni di Poggibonsi e San Gimignano si è riunito, in presenza in data 8.6.2026 circa per la valutazione dei risultati dei Dirigenti e della Posizione Organizzativa di staff del Comune di San Gimignano per l'anno 2025 dopo aver completato gli adempimenti relativi alla valutazione della performance dirigenziali 2025 del Comune di Poggibonsi, oggetto di separato verbale.

Sono presenti Luciano Benedetti (presidente), Federica Caponi, Cecilia Crescioli.

In primo luogo, i paragrafi a seguire sono dedicati a relazionare in merito al funzionamento del sistema secondo quanto richiesto 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009.

FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE

Nello specifico, in riferimento al **Comune di San Gimignano**, tenuto in conto delle dimensioni organizzative dell'Ente, non si evidenziano nell'attuazione del ciclo della performance criticità significative.

In dettaglio:

- il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 è stato proposto con deliberazione di G.C. n. 151 del 01/08/2024 ed approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 84 del 20/12/2024;
- il bilancio di previsione 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 84 del 20/12/2024;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 256 del 27/12/2024;
- il Piano della Performance, confluito nella sottosezione "Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 13/03/2025. Detto documento contiene la formulazione dettagliata degli obiettivi che fanno riferimento al DUP e l'assegnazione ai Dirigenti e all'unico Responsabile di Servizio in posizione di staff, in quanto responsabili delle macro-strutture organizzative dell'Ente. Dallo stesso risulta pertanto evidente il collegamento tra gli obiettivi contenuti nei vari strumenti di programmazione.

COMUNE DI POGGIBONSI

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ASSOCIATO per i Comuni di Poggibonsi-San Gimignano (SI)

Al riguardo, il NdV non ha la funzione di esprimersi sul merito delle scelte operate dall'Amministrazione nella definizione degli obiettivi, limitandosi a verificare la correttezza del processo e ad analizzare le modalità di definizione degli obiettivi.

Il NdV dà atto che per il 2025 la definizione degli obiettivi è corredata di indicatori utili per la misurazione dello stato di realizzazione. Per un miglioramento continuo, il Nucleo ribadisce la necessità di migliorare la qualità degli indicatori con valori attesi non di solo processo o scadenza temporale ma anche di impatto, così da apprezzare l'effettivo conseguimento delle finalità insite negli obiettivi.

Il Nucleo ritiene di sollecitare la dirigenza dell'Ente ad una maggiore significatività nella definizione degli indicatori, in quanto la complessità della gestione e dei positivi risultati raggiunti che emergono dagli atti approvati non appare adeguatamente rappresentata negli strumenti di programmazione e pertanto dalla misurazione della performance di ente e di struttura.

Si valuta comunque che gli obiettivi risultano sufficientemente chiari, dettagliati, completi di indicatori e coerenti con i requisiti previsti dal Decreto all'art. 5, comma 2, lettere a), b), c), d), g).

Il collegamento con le risorse finanziarie, attraverso l'assegnazione di capitoli di spesa con il PEG e con le risorse umane è implementato attraverso lo stesso Piano della Performance/PIAO.

Funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance

Per una miglior comprensione dell'attività di valutazione effettuata, si riassume brevemente il sistema di valutazione adottato dall'Ente con Del. G.C. 220 del 30/12/2014 e modificato con Del. G.C. 84 del 14 maggio 2019 per quanto riguarda l'Area della Dirigenza e con Del. G.C. 86 del 14 maggio 2019 della medesima data per quanto riguarda l'Area delle Posizioni Organizzative (successivamente, Elevate Qualificazioni, disciplinate, per quanto concerne la Metodologia di pesatura e graduazione e la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi, dalla delibera G.C. n. 171 del 2.11.2023).

Con deliberazione della Giunta Comunale del dicembre 2025 e i relativi allegati tecnici (bozze delle nuove schede di valutazione) sono state approvate alcune modifiche al sistema predisposte dal Servizio Personale e volte ad inserire specifici indicatori relativi alla formazione.

Il Nucleo ha nell'occasione espresso parere favorevole all'aggiornamento dello SMIVAP, verificando la Coerenza normativa e programmatica di tale proposta coerente con l'Obiettivo n. 6 del PIAO 2025-2027 e con le indicazioni della Direttiva Ministeriale del 14/01/2025, trasformando la formazione da mero diritto/dovere in parametro misurabile di performance. Infatti, in conformità alla Direttiva ministeriale, il mancato conseguimento degli obiettivi di formazione (sia propri che del personale



Comune di San Gimignano

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ASSOCIATO per i Comuni di Poggibonsi-San Gimignano (SI)

assegnato) non costituisce solo un inadempimento formale, ma incide direttamente sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato al risultato.

Si ritiene che nel suo complesso il sistema sia rispettoso dei criteri che si desumono dalla vigente normativa.

Si ritiene necessario ribadire la sollecitazione in spirito di miglioramento, ad inserire all'interno della valutazione della Performance di Ente elementi di valutazione che tengano in considerazione i risultati di eventuali analisi di customer satisfaction e la corretta applicazione degli obblighi di legge che in maniera esplicita dispongono la presa in esame in fase di valutazione.

a. Valutazione della performance di Ente

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione la performance di Ente è data dalla media aritmetica della percentuale di effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione. La percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo viene ponderata in base alla pesatura effettuata in fase di programmazione.

Il Nucleo ha pertanto provveduto ad effettuare la valutazione degli obiettivi dell'anno 2025 e a calcolare la Performance di Ente che è risultata pari al **97,04%**.

Si dà atto del rispetto dei tempi di pagamento dei crediti commerciali (indicatore tempestività -25,80 giorni) risultanti dal materiale del rendiconto di gestione 2025 - dichiarazione del responsabile finanziario del 20.3.2024, allegato 23 alla delibera - approvati dal Consiglio Comunale e verificati dal Collegio dei Revisori.

b. Valutazione della performance dei Dirigenti/responsabili di Elevata Qualificazione

La valutazione della performance dei Dirigenti/Responsabili delle Elevate qualificazioni avviene in funzione di tre componenti:

Componenti	Punteggio massimo
<i>Performance di Ente</i>	<i>10 punti</i>
<i>Raggiungimento degli obiettivi</i>	<i>50 punti</i>
<i>Comportamento organizzativo</i>	<i>40 punti</i>

COMUNE DI POGGIBONSI

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ASSOCIATO
per i Comuni di Poggibonsi-San Gimignano (SI)

Totale punteggio attribuibile

100 punti

Al termine del processo valutativo, ad ogni responsabile di Settore viene assegnato un punteggio complessivo, costituito dalla risultante di tutte le componenti della valutazione.

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione la valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata annualmente dal Nucleo di Valutazione, sulla base di un report finale, contenente i dati necessari per la misurazione.

Dall'analisi dei suddetti dati e delle motivazioni che hanno determinato eventuali scostamenti tra i valori attesi e i valori effettivamente conseguiti, il Nucleo di Valutazione formula la propria proposta di valutazione.

Per quanto attiene al comportamento organizzativo, questo è valutato, per i Dirigenti, mediante l'impiego dei seguenti fattori di valutazione:

- motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori;
- clima organizzativo interno;
- gestione del tempo;
- rispetto delle regole senza formalismi eccessivi;
- promozione e gestione del cambiamento e flessibilità;
- attuazione del controllo di gestione (collaborazione all'attività di pianificazione e controllo);
- integrazione e interfunzionalità;
- qualità dell'apporto personale.

Per quanto riguarda le Elevate qualificazioni di Staff, il sistema di valutazione recentemente modificato ha previsto 3 ambiti valutativi:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) Contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) Competenze professionali mostrate.

c. Valutazione del Segretario Comunale

La valutazione del Segretario Comunale avviene in funzione delle componenti sotto



Comune di San Gimignano

*NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ASSOCIATO
per i Comuni di Poggibonsi-San Gimignano (SI)*

riportate:

Componenti	Punteggio massimo
<i>Raggiungimento obiettivi individuali</i>	<i>12 punti</i>
<i>Aspetti comportamentali</i>	<i>88 punti</i>
Totale punteggio attribuibile	100 punti

La valutazione è effettuata dal Sindaco ex art.15 del D.P.R. 04/12/1997.

Si allegano le singole schede di valutazione.

Pesatura degli obiettivi per l'anno 2026.

Il Nucleo procede con separato verbale in data odierna alla pesatura degli obiettivi individuati nei quattro settori dell'Ente per l'anno 2026 ed approvati con deliberazione di G.C. n. 57 del 30/03/2026 di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO 2026/2028.

Il Nucleo di Valutazione

Luciano Benedetti

Cecilia Grescioli

Federica Caponi

