



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 260 del 18/12/2025

OGGETTO: REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E APPROVAZIONE DELLE NUOVE SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE, DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E DEL PERSONALE DIPENDENTE. RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA MINISTERIALE DEL 14/01/2025 IN MATERIA DI FORMAZIONE.

L'anno **duemilaventicinque**, il giorno **diciotto** del mese di **dicembre** alle ore **15:00** presso questa sede comunale, a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Dall'appello nominale risultano presenti:

MARRUCCI ANDREA	Sindaco	Presente
GUICCIARDINI NICCOLO'	Vice Sindaco	Assente
BARTALINI GIANNI	Assessore	Presente
MORBIS DANIELA	Assessore	Presente
LINGUA VALERIA	Assessore	Presente

Presiede il Sig. MARRUCCI ANDREA, Sindaco.

Assiste e cura la redazione del presente verbale la Dott.ssa COPPOLA ELEONORA, in qualità di Segretario.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Oggetto: REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E APPROVAZIONE DELLE NUOVE SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE, DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E DEL PERSONALE DIPENDENTE. RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA MINISTERIALE DEL 14/01/2025 IN MATERIA DI FORMAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Vista la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, recante "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", la quale stabilisce che:

- la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente;
- è necessario garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40;
- il mancato conseguimento degli obiettivi di formazione incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati;

Richiamata la propria deliberazione n. 43 del 13/03/2025 avente ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027", con la quale è stato approvato il PIAO e, nello specifico, la "Scheda Obiettivo n. 6" del Piano della Performance, denominata: "Revisione della Scheda di Valutazione del Personale con integrazione dei dati sulla formazione svolta";

Considerato che la suddetta Scheda Obiettivo n. 6 prevede esplicitamente l'aggiornamento della scheda di valutazione dei dipendenti e dirigenti per includere la valutazione della formazione effettuata nel corso dell'esercizio in conformità alla citata Direttiva ministeriale, al fine di garantire che il processo di valutazione rifletta l'impegno nella crescita professionale;

Visto il vigente "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi", approvato con deliberazione G.C. n. 230 del 28/12/2010 e successive modifiche e integrazioni, ed in particolare:

- il Titolo IV "La valutazione e la premialità del personale dipendente";
- l'art. 41 concernente l'oggetto della valutazione (performance organizzativa e individuale);
- l'art. 50 relativo alla valutazione del personale dirigente e delle posizioni organizzative;

Richiamato il vigente "Sistema Unico di Valutazione delle Posizioni e del Risultato dei Dirigenti", approvato con deliberazione G.C. n. 84 del 14/05/2019, il quale prevede che la valutazione sia composta dalla Performance di Ente, dal Raggiungimento degli Obiettivi e dal Comportamento Organizzativo;

Richiamata altresì la propria deliberazione n. 86 del 14/05/2019, avente ad oggetto "Area delle Posizioni Organizzative - Approvazione del nuovo regolamento [...] nonché per la definizione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi", la quale ha strutturato gli ambiti valutativi delle posizioni apicali non dirigenziali;

Visto che, con successiva deliberazione n. 171 del 02/11/2023, l'Amministrazione ha

recepito il CCNL 2019-2021 istituendo gli Incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) in sostituzione delle Posizioni Organizzative, confermando tuttavia l'impianto di pesatura e la ripartizione percentuale della valutazione (10% Performance di Ente, 40% Comportamento Organizzativo, 50% Obiettivi) già delineata nei precedenti atti regolamentari;

Ritenuto necessario procedere alla modifica delle schede di valutazione allegate ai citati regolamenti, inserendo specifici indicatori che misurino:

- per i dirigenti e le EQ: la capacità di promuovere la formazione dei collaboratori e il conseguimento del proprio target formativo individuale;
- per il personale dipendente: l'effettiva partecipazione alle attività formative assegnate e il raggiungimento dell'obiettivo di 40 ore annue pro-capite;

Ritenuto opportuno per i dirigenti integrare, per quanto sopra esposto, la componente "Comportamento organizzativo" e specificatamente l'elemento di valutazione "a) motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori", del vigente "Sistema Unico di Valutazione delle Posizioni e del Risultato dei Dirigenti", approvato con deliberazione G.C. n. 84 del 14/05/2019 come da allegato sub. A2) per la parte grassettata;

Dato atto che, come specificato nel PIAO 2025-2027, la formazione costituisce, a partire dal 2025, uno specifico obiettivo di performance;

Acquisito, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, il parere favorevole espresso dal responsabile interessato in ordine alla regolarità tecnica;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di stabilire che le nuove schede di valutazione siano integrate, a decorrere dall'anno di valutazione 2026, da una specifica sezione o indicatore denominato "Sviluppo delle competenze e formazione" strutturato come segue:

- per i dirigenti ed EQ: valutazione del raggiungimento del target di 40 ore di formazione individuale e della capacità di garantire la partecipazione attiva dei collaboratori ai percorsi formativi, in linea con quanto previsto dalla Direttiva del 14/01/2025;
- per il personale dipendente: valutazione della partecipazione con impegno e diligenza alle attività formative assegnate e conseguimento del monte ore previsto.

2. Di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, la revisione delle Schede di Valutazione della performance individuale per il personale dirigente, per gli incaricati di Elevata Qualificazione e per il personale dipendente come da allegati (A1, B, C) alla presente deliberazione.

3. Di integrare la componente "Comportamento organizzativo" e specificatamente l'elemento di valutazione "a) motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori", del vigente "Sistema Unico di Valutazione delle Posizioni e del Risultato dei Dirigenti", approvato con deliberazione G.C. n. 84 del 14/05/2019 come da allegato sub. A2) per la parte grassettata;

4. Di dare atto che tale modifica costituisce attuazione diretta dell'Obiettivo n. 6 inserito nel PIAO 2025-2027, approvato con Delibera G.C. n. 43/2025.

5. Di trasmettere il presente atto al Nucleo di Valutazione per quanto di competenza.

6. Di rendere il presente atto, con separata votazione unanime favorevole,

immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL Sindaco
MARRUCCI ANDREA

IL Segretario
COPPOLA ELEONORA

Scheda Valutazione Comportamento Organizzativo	Dirigente Servizi
---	--------------------------

	Fattori di valutazione	Punteggio massimo	Valutazione	Punteggio effettivo
a	Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori, partecipazione alla formazione miglioramento competenze	8		0
b	Clima organizzativo interno	6		0
c	Gestione del tempo	4		0
d	Rispetto delle regole senza formalismi eccessivi	4		0
e	Promozione e gestione del cambiamento (Innovazione tecnologica e organizzativa)	4		0
f	Attuazione del controllo di gestione (Collaborazione all'attività di pianificazione e controllo)	4		0
g	Integrazione e interfunzionalità	6		0
h	Qualità dell'apporto personale (approccio positivo, orientamento alla soluzione dei problemi, spirito di iniziativa)	4		0
		40		0

0,00%

a. Motivazione, guida, sviluppo e valutazione dei collaboratori

Questo elemento di valutazione apprezza la capacità di organizzazione della propria struttura e dei propri collaboratori.

Riguarda le modalità con le quali si motivano i collaboratori riconoscendo i loro sforzi, incoraggiando la loro iniziativa, sollecitando idee e contributi professionali, valorizzando le loro competenze e professionalità.

La guida considera la capacità dimostrata nell'individuare e trasmettere la "rotta" da seguire (visione, indirizzi, obiettivi, condizioni al contorno e vincoli, linee guida) e nel sostenere quotidianamente i collaboratori verificando sempre che esistano le condizioni per il perseguimento della stessa.

Lo sviluppo valuta gli interventi del dirigente per "far crescere" i propri collaboratori attraverso affiancamento, addestramento, formazione, comunicazione, esempio sul campo. **Con particolare riferimento alla formazione sarà apprezzato lo sviluppo e la crescita del personale assegnato intesa non solo come partecipazione alla formazione stessa ma come miglioramento delle competenze al fine di ricercare la massima produttività ed efficienza nei servizi resi ai cittadini.**

La valutazione considera i risultati espressi dai dirigenti circa le attività di valutazione dei loro collaboratori: selezione, differenziazione, riconoscimento del merito individuale. Si verifica, pertanto, la capacità da parte di ciascun dirigente di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi i dipendenti a lui assegnati, nel rispetto del Sistema, in modo da valorizzare i più meritevoli.

Considera anche il processo attivato nella valutazione: ad esempio il supporto di "dati e fatti" raccolti durante l'anno circa le prestazioni dei collaboratori, la comunicazione della valutazione, la predisposizione di un piano di miglioramento a seguito del colloquio di valutazione con i collaboratori.

Scheda Valutazione Anno	Servizi	Dipendente
----------------------------	---------	------------

Retribuzione di risultato max spettante

€ -

Retribuzione di risultato liquidata

€ -

Percentuale Retribuzione di Risultato attribuita per la performance di ente	10%	Valutazione	0,00%	€ -
---	-----	-------------	-------	-----

Percentuale Retribuzione di Risultato attribuita per il Comportamento Organizzativo	40%	0,00%	€ -
---	-----	-------	-----

AMBITI VALUTATIVI	ELEMENTI QUALIFICANTI	PUNTEGGIO
RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI	Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a cui il dipendente ha partecipato nel corso dell’esercizio ad esito del sistema di valutazione adottato dall’ente	VALORE MAX 50
FORMAZIONE, SVILUPPO E CRESCITA PROFESSIONALE	Grado di raggiungimento degli obiettivi di sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità professionali in seguito al percorso di formazione offerto dall’ente in termini di: a. Conoscenze, competenze e consapevolezza del ruolo ricoperto b. Competenze trasversali c. Transizione amministrativa, digitale ed ecologica d. Valori e principi del lavoro pubblico e. Produttività ed efficienza dell’azione svolta	VALORE MAX 10
CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL’UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA	Effettiva incidenza dell’attività del dipendente, ai fini del risultato attribuito all’unità organizzativa di appartenenza ed il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni. Si misura avendo riguardo alle modalità di svolgimento delle diverse attività e funzioni quali, a titolo esemplificativo, le seguenti: a. ruolo rivestito nell’organizzazione; b. atti assegnati alla struttura di appartenenza ai fini della realizzazione degli obiettivi del Peg; c. intensità di incarichi operativi anche non connessi a funzioni del Peg, utili per lo svolgimento delle attività gestionali; d. svolgimento di funzioni di controllo sull’andamento della gestione; e. interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti di altri colleghi finalizzati ad evitare scostamenti nei risultati della gestione	VALORE MAX 20
COMPETENZE PROFESSIONALI MOSTRATE	Grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute, attestate dal curriculum, dai risultati conseguiti in precedenza con relativa valutazione e le competenze effettivamente mostrate, nell’attività lavorativa dell’anno. Trattandosi di competenze professionali “mostrate”, occorre connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali a titolo esemplificativo: a. il grado di ricorso a richieste di supporto alle proprie funzioni; b. la frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni agli atti prodotti; c. il rapporto tra soluzioni proposte/problemi rinvenuti; d. il rapporto tra soluzioni proposte/correttezza tecnica delle soluzioni proposte.	VALORE MAX 20
	TOTALE	0

SCHEMA DI VALUTAZIONE

PERFORMANCE INDIVIDUALE: ANNO

Punteggio massimo complessivamente attribuibile = 100 punti

DIPENDENTE Cognome Nome- Area -----

AMBITI VALUTATIVI	ELEMENTI QUALIFICANTI	PUNTEGGIO
RAGGIUNGIMENTO DI SPECIFICI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI	Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a cui il dipendente ha partecipato nel corso dell'esercizio ad esito del sistema di valutazione adottato dall'ente: Obiettivi individuali come indicato nella delibera G.C. n. .. del e smi	VALORI MAX 50
FORMAZIONE, SVILUPPO E CRESCITA PROFESSIONALE	Grado di raggiungimento degli obiettivi di sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità professionali in seguito al percorso di formazione offerto dall'ente in termini di: a. Conoscenze, competenze e consapevolezza del ruolo ricoperto b. Competenze trasversali c. Transizione amministrativa, digitale ed ecologica d. Valori e principi del lavoro pubblico e. Produttività ed efficienza dell'azione svolta	VALORI MAX 10
CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA	Effettiva incidenza dell'attività del dipendente, ai fini del risultato attribuito all'unità organizzativa di appartenenza ed il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni. Si misura avendo riguardo alle modalità di svolgimento delle diverse attività e funzioni quali, a titolo esemplificativo, le seguenti: a. ruolo rivestito nell'organizzazione; b. atti assegnati alla struttura di appartenenza ai fini della realizzazione degli obiettivi del Peg; c. intensità di incarichi operativi anche non connessi a funzioni del Peg, utili per lo svolgimento delle attività gestionali; d. svolgimento di funzioni di controllo sull'andamento della gestione; e. interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti di altri colleghi finalizzati ad evitare scostamenti nei risultati della gestione.	VALORI MAX 20
COMPETENZE PROFESSIONALI MOSTRATE	Grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute, attestate dal curriculum, dai risultati conseguiti in precedenza con relativa valutazione e le competenze effettivamente mostrate, nell'attività lavorativa dell'anno. Trattandosi di competenze professionali "mostrate", occorre connettere la valutazione ad elementi di fatto, quali a titolo esemplificativo: a. il grado di ricorso a richieste di supporto alle proprie funzioni; b. la frequenza di correzioni sostanziali o mancate validazioni agli atti prodotti; c. il rapporto tra soluzioni proposte/problemi rinvenuti; d. il rapporto tra soluzioni proposte/correttezza tecnica delle soluzioni proposte.	VALORI MAX 20
	Totale	



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

PROVINCIA DI SIENA

SERVIZIO PERSONALE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 1342/2025 del SERVIZIO PERSONALE ad oggetto: REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E APPROVAZIONE DELLE NUOVE SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE, DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E DEL PERSONALE DIPENDENTE. RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA MINISTERIALE DEL 14/01/2025 IN MATERIA DI FORMAZIONE. si esprime ai sensi dell'art.49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

18/12/2025

Sottoscritto dal Responsabile
(GAMBERUCCI MARIO)
con firma digitale



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

PROVINCIA DI SIENA

SETTORE SETTORE SERVIZI FINANZIARI, MOBILITA' E FARMACIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 1342/2025 ad oggetto: REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E APPROVAZIONE DELLE NUOVE SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE, DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E DEL PERSONALE DIPENDENTE. RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA MINISTERIALE DEL 14/01/2025 IN MATERIA DI FORMAZIONE. si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile.

Note:

18/12/2025

Sottoscritto dal Responsabile
(GAMBERUCCI MARIO)
con firma digitale



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

Relazione di Pubblicazione

Delibera di Giunta N. 260 del 18/12/2025

PERSONALE

Oggetto: REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E APPROVAZIONE DELLE NUOVE SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE, DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E DEL PERSONALE DIPENDENTE. RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA MINISTERIALE DEL 14/01/2025 IN MATERIA DI FORMAZIONE..

La su estesa delibera viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi.

li, 19/12/2025

Il Responsabile della Pubblicazione
(COPPOLA ELEONORA)
*(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)*



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

Certificato di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale N. 260 del 18/12/2025

PERSONALE

Oggetto: REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E APPROVAZIONE DELLE NUOVE SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE, DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E DEL PERSONALE DIPENDENTE. RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA MINISTERIALE DEL 14/01/2025 IN MATERIA DI FORMAZIONE..

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune.

Li, 08/01/2026

**L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
COPPOLA ELEONORA**
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI SAN GIMIGNANO

Provincia di Siena

Certificato di Avvenuta Pubblicazione

Deliberazione di Giunta Comunale N. 260 del 18/12/2025

Oggetto: REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E APPROVAZIONE DELLE NUOVE SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE, DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E DEL PERSONALE DIPENDENTE. RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA MINISTERIALE DEL 14/01/2025 IN MATERIA DI FORMAZIONE..

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune a partire dal 19/12/2025 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267 e la contestuale comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs 18.08.2000, n. 267.

Li, 08/01/2026

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
COPPOLA ELEONORA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)