



**COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA
PROVINCIA DI ALESSANDRIA**

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 24 DEL 11.06.2025

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE
PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

L'anno **duemilaventicinque** addì **undici** del mese di **giugno** alle ore **13.00** in videoconferenza, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

FERRARIS GIANFRANCO	P
ROMANO GIUSEPPE PIETRO ANTONIO	A
BOIDI GIUSEPPE GEROLAMO	P
MASSOBRIO PAOLA	P
EMANUELLI GIOVANNA	P

Totale presenti: **4**

Totale assenti: **1**

Assiste il Segretario Comunale **Dott. Domenico Massacane** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Geom. Gianfranco Ferraris** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Parere di regolarità tecnica ex art. 49, 1° comma, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.: Favorevole	Firma: Il Segretario Comunale F.to Dott. Domenico Massacane
--	--

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che:

- il decreto legislativo n. 150/2009, che reca la riforma della pubblica amministrazione firmata dal ministro Brunetta, definisce un nuovo modello organizzativo e gestionale del lavoro pubblico, con regole sulla programmazione, la trasparenza, il controllo, la premialità, la contrattazione collettiva, la dirigenza e le sanzioni disciplinari. Il nuovo modello organizzativo e gestionale del lavoro pubblico si fonda su nuovi strumenti quali il Piano della performance (art. 10), il Sistema di valutazione della performance (art. 7);
- la riforma Brunetta ha introdotto l'obbligo da parte delle amministrazioni pubbliche di sviluppare modelli gestionali per la misura delle performance attraverso sistemi di pianificazione e controllo strategico ed operativo integrati a sistemi di valutazione delle performance organizzative e individuali;

RICHIAMATO il sistema vigente di valutazione da ultimo approvato con propria deliberazione n. 18 del 22.03.2017, esecutiva;

DATO ATTO che il sistema di valutazione della performance per gli enti locali di minore dimensione deve essere ancorato ai principi dettati dal nuovo sistema di programmazione e gestione contabile degli enti territoriali, introdotto dal d.lgs. n. 118/2011 e suoi correttivi, oltre che alle più solide metodiche di assessment, che gli studi sulle organizzazioni ci hanno consegnato in questi decenni, proprio per tentare di fornire uno strumento semplice, ma sufficientemente durevole ed efficace, in quanto adattabile alle eventuali, probabili modifiche del contesto;

DATO ATTO che tale sistema deve essere applicato in coerenza con i contenuti della delega di cui alla legge n. 124/2015 sulla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e dei relativi decreti attuativi, d.lgs. n. 74/2017 e d.lgs. n. 75/2017 nonché delle disposizioni in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel quadro del nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL per il personale del comparto Funzioni locali, della riforma abilitante relativa alla riduzione dei tempi di pagamento della PA, che il Paese si è impegnato a realizzare nell'ambito del PNRR e degli indirizzi ministeriali concernenti le opportunità di sviluppo dei sistemi di valutazione della performance;

RITENUTO pertanto di procedere ad una revisione del sistema in vigore;

DATO ATTO che tale argomento rientra nelle materie sottoposte a contrattazione sindacale, come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera b), del vigente CCNL 2019/2021;

PRESO ATTO degli esiti delle riunioni di contrattazione con la controparte sindacale in data 14.05 e 28.05 u.s. e del testo concordato che ne è scaturito;

ESAMINATA l'intera documentazione di cui si compone il sistema aggiornato in oggetto e che si allega sotto la lettera A);

VISTI:

- il Regolamento per lo svolgimento delle sedute della Giunta Comunale in videoconferenza;
- il Regolamento degli Uffici e dei Servizi
- il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- lo Statuto Comunale;

VISTO il parere di regolarità tecnica reso dal Segretario Comunale ai sensi dell'art. 49 comma 1° del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

CON voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese

DELIBERA

- 1) di approvare, per quanto motivato in premessa, la metodologia aggiornata per la misurazione e valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei Responsabili di Servizio e dei dipendenti, allegata alla presente sotto la lettera A) per formarne parte integrante e sostanziale composta da:
 - sistema di valutazione della performance del personale;
 - scheda riassuntiva della valutazione (EQ);
 - scheda riassuntiva della valutazione (comparto);
 - scheda obiettivi specifici;
 - scheda obiettivi di enti;
- 2) di dare atto che il nuovo sistema di valutazione sostituisce, dall'esercizio corrente, i precedenti sistemi di valutazione;
- 3) di pubblicare la presente deliberazione con il relativo allegato A), a cura del Servizio di Segreteria, sul sito istituzionale – sezione *“Amministrazione Trasparente”* – sotto sezione di 1° livello *“Performance”* – sotto sezione di 2° livello *“Sistema di misurazione e valutazione della Performance”*;
- 4) di trasmettere, a cura del Servizio di Segreteria, il presente provvedimento alle OO.SS. di categoria e alle R.S.U. locali;
- 5) dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, 4° comma D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., stante l'urgenza di fornire criteri predeterminati di misurazione e valutazione al personale del Comune di Castellazzo Bormida.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
F.to Geom. Gianfranco Ferraris

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Domenico Massacane

Il sottoscritto,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- ☒ Viene pubblicata il giorno 16.06.2025 all'Albo Pretorio Telematico sul sito istituzionale dell'Ente all'indirizzo www.comune.castellazzobormida.al.it per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 comma 1, del D. Lgs 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.
- ☒ Viene comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.
- ☒ È stata dichiarata immediatamente eseguibile - Art. 134 - comma 4° del D. Lgs 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.

Copia conforme all'originale, ad uso amministrativo.

Addì, 16.06.2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Domenico Massacane

Il sottoscritto,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- ☐ È divenuta esecutiva il giorno decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3° del D. Lgs 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.

Addì, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Domenico Massacane

Il sottoscritto,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- ☐ È stata ratificata/comunicata al Consiglio Comunale con deliberazione n..... in data
- ☐ È stata affissa all'Albo Pretorio Telematico sul sito istituzionale dell'Ente, nelle forme previste dall'art. 32 comma 1 della legge 18/06/2009 n. 69, per quindici giorni consecutivi dal 16.06.2025 al 30.06.2025 ai sensi dell'art. 124 comma 1, del D. Lgs 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.

Addì, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Domenico Massacane

COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA
PROVINCIA DI ALESSANDRIA

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE
N. 24 DEL 11/06/2025

ALLEGATO A



**COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA
PROVINCIA DI ALESSANDRIA**

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE

Aggiornamento 2025

Il sistema di valutazione proposto, e sviluppato nelle considerazioni che seguono, tende ad attuare i principi ed i criteri sanciti dal D.Lgs. 150/2009, recante il cd. «Decreto Brunetta».

Come noto si tratta di una disciplina che mira alla diffusione, presso le pubbliche amministrazioni (enti locali compresi), sia di logiche manageriali legate al miglioramento continuo sia di una logica premiante strettamente legata al merito, sulla base di appropriati strumenti di misurazione delle prestazioni, che consentono altresì una piena attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza espresse nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di ente.

In particolare, rispetto alla corretta misurazione e la valutazione della performance, rilevano tre principali ambiti di osservazione:

- a) l'amministrazione del suo complesso, quale riferimento più ampio ed aggregato, che presenta una particolare utilità sia in una logica di benchmarking esterno sia nella prospettiva del controllo strategico, in relazione al conseguimento degli obiettivi di fondo legati alla ragion d'essere dell'ente;
- b) le unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura organizzativa, che concorrono alla performance di ente ed alla determinazione della performance individuale; si tratta del profilo che più si avvicina al tema del «controllo di gestione» nell'accezione tradizionale e che mira a riscontrare in modo sistematico le condizioni di efficacia/efficienza di svolgimento della gestione in vista del progressivo miglioramento;
- c) i responsabili di struttura ed il restante personale del comparto, con la conseguente correlazione con la distribuzione degli incentivi previsti dalla disciplina contrattuale; in proposito, come noto, rilevano i risultati associati all'unità organizzativa di appartenenza, gli obiettivi individuali specificamente

assegnati ed i comportamenti organizzativi e le competenze, allo scopo di migliorare il contributo dei singoli alla performance complessiva.

In particolare, rispetto al tema della valutazione del personale assume prioritario rilievo l'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 che distingue, in relazione all'individuazione della «performance individuale», i responsabili delle unità organizzative in posizione di autonomia e responsabilità dal restante personale.

Per i primi, in particolare, rilevano:

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

Per i secondi rilevano, invece:

- i) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- ii) la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Nella definizione del sistema di valutazione, in ogni caso, occorre tenere conto anche delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali (comparto Regioni ed Autonomie Locali) che stabiliscono alcune regole e taluni criteri che devono essere adeguatamente valorizzati.

Inoltre, sono state considerate le indicazioni rilasciate, attraverso le diverse delibere emanate proprio sui sistemi di valutazione, dalla Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC, in particolare in merito all'integrazione fra trasparenza e performance.

Partendo da tali presupposti normativi il sistema strutturato mira alla definizione dei metodi e degli strumenti necessari ed utili per l'efficace svolgimento del ciclo di valutazione nell'ambito di una logica direzionale, orientata al progressivo miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività di riferimento.

Nell'impostazione del modello accolto si è tenuto adeguatamente conto del sistema di valutazione già esistente allo scopo sia di riprenderne gli elementi utili sia di contenere i livelli di discontinuità scaturenti dall'aggiornamento delle soluzioni concretamente adottate.

Le scelte di fondo compiute si basano su alcuni principi che meritano di essere rimarcati per ogni migliore evidenza:

- 1) misurabilità dei risultati, mediante il ricorso ad appropriati indicatori di performance in grado di riflettere i risultati conseguiti attraverso l'azione gestionale;
- 2) ponderazione degli elementi e fattori di valutazione, in funzione del ruolo ricoperto e del possibile impatto sostanziale sui risultati conseguiti degli spazi di autonomia decisionale a disposizione; di

conseguenza, nell'ambito delle posizioni di Elevata Qualificazione assume un peso prevalente la componente quantitativa legata al conseguimento degli obiettivi, mentre nella valutazione del comparto (privo di elevata qualificazione) presentano una ponderazione equilibrata fra i fattori di natura qualitativa e quantitativa;

- 3) correlazione con il sistema di programmazione e controllo e di valutazione della performance organizzativa, mediante la considerazione degli obiettivi e degli indicatori definiti ed individuati nell'ambito della programmazione gestionale, nel quale sono altresì determinati i livelli di realizzazione effettivamente conseguiti e sono analizzati gli scostamenti registrati;
- 4) adeguata selezione degli obiettivi e dei correlati indicatori, considerati nell'ambito del controllo, ai fini del percorso di valutazione del personale, allo scopo di assumere gli aspetti più qualificanti e rilevanti ed assicurare la migliore significatività degli esiti effettivamente conseguiti;
- 5) specificazione degli elementi di valutazione qualitativi in funzione del profilo e del ruolo dei singoli soggetti sottoposti al processo valutativo, al fine di assicurare la migliore coerenza ed efficacia degli strumenti a disposizione;
- 6) correlazione tra il sistema di valutazione delle elevate qualificazioni ed il sistema di valutazione del comparto, mediante la considerazione degli stessi obiettivi (seppure con un diverso impatto in termini retributivi e quindi con un diverso peso ponderale) secondo una logica di piani di attività; ciò avviene, in particolare, tenendo conto della partecipazione e del concorso del personale al perseguimento (eventualmente per quote) degli obiettivi del settore in cui è incardinato, sulla base della programmazione effettuata in sede di predisposizione del PEG finanziario e del derivato e conseguente Piano degli Obiettivi.

Alla luce di tale quadro di riferimento il sistema di valutazione e di misurazione risulta basato su strumenti diversificati e sull'apporto di diversi attori in relazione alle diverse posizioni oggetto di considerazione.

ELEVATE QUALIFICAZIONI

Per il personale con incarico di elevata qualificazione la valutazione è basata:

- in modo prevalente (60%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi assegnati, sia in riferimento a finalità specifiche individuate sia nell'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie del ruolo ricoperto che nello sviluppo di attività innovative di studio e di ricerca. Gli obiettivi specifici (per un peso pari alla metà del suddetto 60%), proposti dai responsabili e sottoposti ad approvazione da parte del Nucleo di Valutazione, saranno dettagliati su singole schede (allegato 1 alla presente), che richiamano quelle già in vigore come da sistema di valutazione approvato con deliberazione G.C. n. 18/2017; gli obiettivi specifici potranno essere in numero massimo di tre; gli obiettivi ordinari faranno invece riferimento all'attuazione del Piano degli Obiettivi (PDO) e/o alle dotazioni finanziarie esplicitate nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) d'esercizio come approvato dalla Giunta Comunale.
- in modo complementare (40%) su alcuni elementi collegati ai comportamenti (competenze e prestazioni), adeguatamente ponderati, destinati ad apprezzare sul piano qualitativo l'apporto offerto alla performance generale della struttura.

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI CORRELATI AGLI OBIETTIVI– ELEVATE QUALIFICAZIONI.

Competenza alla valutazione: Nucleo di Valutazione, sulla base della compilazione della scheda obiettivo specifico e di apposita relazione dell'incaricato sugli obiettivi ordinari.

Agli obiettivi specifici sono attribuiti dei pesi diversi che saranno proposti dal Segretario Comunale e validati dall'organismo di valutazione.

I parametri di pesatura sono i seguenti:

- livello di complessità operativa, va riferito ad una serie di fattori che permettono d'identificare il rilievo assunto dall'obiettivo rispetto al livello di know how richiesto (complessità rispetto ai profili necessari); alla complessità relazionale, sia interna che esterna, e al coinvolgimento di strutture diverse (complessità rispetto ai profili di competenza relazionale e di direzione necessari); all'esistenza di criticità rispetto alle risorse umane e strumentali affidate (complessità rispetto ai profili di competenza di direzione necessari) (Punti da 1 a 5) ;

La valutazione degli obiettivi specifici, sulla base della scheda allegato 1 completata a consuntivo dall'EQ, è espressa secondo una scala di 3 livelli come da schema seguente:

- livello 1: obiettivo non raggiunto;
- livello 2: obiettivo parzialmente raggiunto (dettagliandone la percentuale di realizzazione).

- livello 3: obiettivo raggiunto, o parzialmente raggiunto in funzione di fattori esogeni, non dipendenti dalla volontà del lavoratore.

Gli obiettivi specifici possono essere modificati in corso d'esercizio, anche al fine di evitare l'impossibilità di conseguimento a seguito di fattore esterni o di innovazioni legislative.

La valutazione degli obiettivi ordinari, sulla base della relazione scritta a consuntivo, in forma libera, presentata dalla EQ, avverrà attraverso la **valutazione d'insieme** sull'attività ordinaria di esecuzione del PDO e per la esecuzione degli eventuali obiettivi di ente, anche in esecuzione di apposite disposizioni per il raggiungimento di obiettivi a livello nazionale, che saranno certificati da apposita scheda (allegato 3) predisposta dal Segretario. La ponderazione fra obiettivi specifici e **ordinari/di ente**, e quella all'interno di questi ultimi, sarà di base parametrata al 50% su di ognuna, salva diversa valutazione da parte del Nucleo di Valutazione, in sede di approvazione degli obiettivi, in merito alle caratteristiche proprie del servizio, al peso delle attività ordinarie rispetto agli aspetti innovativi o temporanei ed agli obiettivi di DUP allo stesso assegnati.

I FATTORI ED I CRITERI DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – ELEVATE QUALIFICAZIONI.

Competenza alla valutazione: Nucleo di Valutazione in collaborazione con il Segretario Comunale.

Il Responsabile di Servizio viene valutato sulla base di specifici set di valutazione.

Ognuno dei fattori individuati viene quantificato con un numero intero in una scala da 1 a 10, il cui valore è stimato utilizzando appositi indicatori.

Il punteggio complessivo da attribuire alla variabile comportamento organizzativo è dato dalla somma dei punteggi ottenuti per ognuno dei fattori di giudizio individuati.

ITEM	PESO PONDERALE	GRADO DI VALUTAZIONE				
		ECCELLENTE	OTTIMO	BUONO	ADEGUATO	INADEGUATO
CREATIVITÀ E PROBLEM SOLVING (CAPACITÀ DI INDIVIDUARE SOLUZIONI ALTERNATIVE, PRONTEZZA NELLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI)	20%	10	9	8÷7	6	1÷5
CAPACITÀ DI GESTIONE DELL'INNOVAZIONE (SIA TECNOLOGICA CHE PROCEDIMENTALE) E CAPACITÀ DI ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO	15%	10	9	8÷7	6	1÷5

ITEM	PESO PONDERALE	GRADO DI VALUTAZIONE				
		ECCELLENTE	OTTIMO	BUONO	ADEGUATO	INADEGUATO
PROMOZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO	15%	10	9	8÷7	6	1÷5
CONTRIBUTO ALL'INTEGRAZIONE E ALLA COOPERAZIONE INTERSETTORIALE FINALIZZATA AI RISULTATI	15%	10	9	8÷7	6	1÷5
APPORTO IN TERMINI DI ASSIDUITÀ E DI IMPEGNO	15%	10	9	8÷7	6	1÷5
CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE: ADEGUATO COORDINAMENTO E DIVISIONE DEL LAVORO	10%	10	9	8÷7	6	1÷5
CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	10%	10	9	8÷7	6	1÷5

VALUTAZIONE FINALE COMPLESSIVA

Il Nucleo di Valutazione esprimerà la valutazione finale in una graduatoria unica, sommando il punteggio sul raggiungimento degli obiettivi con quello sui comportamenti riassumendola in una scheda complessiva (allegato 2), con la determinazione di un punteggio finale da inserire in fasce di merito secondo lo schema seguente:

FASCE	PUNTEGGI	RETRIBUZIONE DI RISULTATO
FASCIA 1	Da 100 a 95 Eccellente	Massima (100%)
FASCIA 2	Da 94 a 89 Ottimo	90%
FASCIA 3	Da 88 a 80 Buono	80%
FASCIA 4	Da 79 a 64 soddisfacente	70%
FASCIA 5	Da 63 a 51 sufficiente	Minima (60%)
FASCIA 6	Da 50 a 0 non valutabile	nessuna

La valutazione sarà eseguita, di norma, entro il 28 febbraio di ciascun esercizio, con riferimento all'esercizio immediatamente precedente.

Nel caso in cui l'incaricato di elevata qualificazione non sia soddisfatto della valutazione ricevuta può presentare ricorso al Nucleo di Valutazione entro i 20 giorni successivi **alla consegna** della valutazione **stessa**. Il Nucleo di Valutazione si pronuncerà entro i successivi 30 giorni **dalla presentazione del ricorso, previo colloquio con l'interessato**.

PERSONALE DEL COMPARTO

Per il personale del comparto la valutazione è effettuata dall'EQ di riferimento ed è basata:

- in parte (50%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi individuali specifici specificamente assegnati dalla propria EQ anche a sviluppo sia degli obiettivi specifici assegnati allo stessa, che nell'esercizio dei compiti assegnati per le mansioni ordinarie in esecuzione del Piano degli Obiettivi, come da mansioni proprie dell'area contrattuale di appartenenza.
- in parte (50%) su alcuni fattori collegati ai comportamenti, adeguatamente ponderati, destinati ad apprezzare sul piano qualitativo l'apporto offerto alla performance generale della struttura di appartenenza.

I FATTORI DI VALUTAZIONE – RIEPILOGO

FATTORI	ELEVATE QUALIFICAZIONI	PERSONALE COMPARTO
RISULTATI	60%	50%
COMPORTAMENTI/COMPETENZE	40%	50%

Sulla base delle schede del PDO, ogni dipendente deve partecipare se possibile allo sviluppo di un obiettivo specifico assegnato al responsabile del servizio (eventualmente per quote frazionali), sulla base delle scelte di programmazione effettuate dal EQ di riferimento. I criteri di valutazione del raggiungimento degli obiettivi richiamano le tre scale di livelli già illustrati per la valutazione delle EQ. La ripartizione della valutazione fra sviluppo di obiettivi specifici ed attuazione degli obiettivi ordinari è di norma paritaria al 50% ciascuno, salvo casi specifici da valutare in sede di assegnazione fra valutatore e valutato.

I FATTORI DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI – PERSONALE COMPARTO

Ai fini della valutazione degli aspetti comportamentali si fa riferimento ad alcuni degli elementi che tendono a valorizzare il contributo sviluppato alla performance generale della struttura organizzativa. In particolare, tali fattori sono individuati nei seguenti con il rispettivo peso ponderale attribuito:

ITEM	PESO	GRADO DI VALUTAZIONE				
	PONDERALE	ECCELLENTE	OTTIMO	BUONO	ADEGUATO	INADEGUATO
1. CAPACITÀ DI IMPIEGARE LE COMPETENZE POSSEDUTE	15%	10	9	8÷7	6	1÷5
2. GRADO DI ACCURATEZZA NEL LAVORO RISPETTO AI TEMPI	15%	10	9	8÷7	6	1÷5
3. CAPACITÀ DI COOPERARE E LAVORARE CON IN COLLEGHI E/O IN GRUPPO	15%	10	9	8÷7	6	1÷5
4. CAPACITA' DI RELAZIONE, ASCOLTO E ATTENZIONE	10%	10	9	8÷7	6	1÷5
5. AUTONOMIA E FLESSIBILITÀ OPERATIVA	10%	10	9	8÷7	6	1÷5
6. CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE	15%	10	9	8÷7	6	1÷5
7. ORIENTAMENTO AL RISULTATO	20%	10	9	8÷7	6	1÷5

La formalizzazione della valutazione operata sui singoli dipendenti avviene mediante la specifica scheda predisposta.

I dipendenti parteciperanno alla distribuzione delle risorse, sommando il punteggio sul raggiungimento degli obiettivi con quello sui comportamenti riassumendola in una scheda complessiva (allegato 4), con la determinazione di un punteggio finale da inserire in fasce di merito secondo lo schema seguente:

PUNTEGGI	% produttività
Da 100 a 95 Eccellente	100%
Da 94 a 89 Ottimo	90%
Da 88 a 80 Buono	80%

Da 79 a 64 soddisfacente	70%
Da 63 a 51 sufficiente	Minima (60%)
Da 50 a 0 non valutabile	nessuna

La valutazione sarà eseguita, di norma, entro il 28 febbraio di ciascun esercizio, con riferimento all'esercizio immediatamente precedente, e sarà tempestivamente comunicata, a cura della EQ di riferimento, ai dipendenti interessati in un apposito colloquio.

Entro **20** giorni dalla comunicazione della valutazione attribuita ciascun dipendente può trasmettere precise e sintetiche osservazioni al rispettivo EQ che potrà motivatamente modificare le valutazioni eseguite nei successivi 30 giorni.

NOTE FINALI

Nel corso del primo esercizio di applicazione del presente sistema di valutazione, avvenuta in corso d'anno, l'applicazione delle nuove regola potrà essere parziale in modo da potersi adattare alle procedure già avviate secondo il precedente sistema vigente.



***COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA
PROVINCIA DI ALESSANDRIA***

**ALLEGATO 1
AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE
AGGIORNAMENTO 2025**

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO**

Scheda obiettivi specifici

Scheda di valutazione delle prestazioni dei responsabili di servizio

OBIETTIVO SPECIFICO GESTIONALE _____ - N. _____

Sezione 1 – Riferimenti organizzativi e programmatici

Indicare alternativamente il Servizio di riferimento e il relativo responsabile

Indicare il Codice e la denominazione del Programma DUP di riferimento (Duplicare nell'eventualità di due o più programmi coinvolti) e del relativo progetto. Indicare altresì il soggetto politico-amministrativo di riferimento (Sindaco o Assessore ...)

Cod.			Servizio	
Cod.			Responsabile	

Cod.		Programma DUP	
Cod.		Progetto	
Cod.		Amministratore di Riferimento	

Sezione 2 – Anagrafica e descrizione

Il titolo dell'obiettivo deve essere sintetico, ma descrittivo delle finalità generali sottese.

La descrizione deve essere esaustiva

Le altre strutture coinvolte sono strutture "di vertice" (Servizi). Il contributo percentuale indicato rappresenta l'apporto quantitativo preventivato per le singole strutture partecipanti. Il capofila va indicato quando diverso dalla struttura di riferimento.

Titolo dell'obiettivo			
Descrizione			
Altre strutture organizzative coinvolte (indicare il contributo percentuale e l'eventuale capofila)			%
			%
			%
Tipologia	Annuale		
	Pluriennale		

Sezione 3 – Risultato atteso

L'indicatore di risultato richiede l'esplicitazione delle modificazioni attese (del bisogno sul quale si vuole intervenire, delle opportunità da perseguire, ...)

La tipologia evidenzia le caratteristiche prevalenti dell'indicatore di risultato

Il valore di risultato parziale indica la soglia di raggiungimento parziale al di sotto della quale l'obiettivo è considerato "non raggiunto"

Il coefficiente di raggiungimento parziale indica la percentuale del peso connesso alla classificazione di "obiettivo parzialmente raggiunto"

Il termine ultimo è la data programmata di completamento delle attività dell'obiettivo, ovvero la prima data utile di evidenziazione degli effetti attesi.

Indicatore di risultato		
Tipologia	Di tipo on/off	☐
	Di tipo quantitativo	☐
	Di tipo qualitativo	☐
	Misto	☐
Valore iniziale		
Valore finale atteso		
Valore di risultato parziale		
Coefficiente di raggiungimento parziale		
Termine ultimo per il raggiungimento del risultato atteso		

Sezione 4 – Peso dell’obiettivo

La compilazione della Sezione è riservata al Nucleo di Valutazione.

Obiettivo d'innovazione organizzativa e gestionale

	<i>Parametro</i>	<i>Valori</i>				
	<i>livello di complessità operativa</i>	1	2	3	4	5
	Totale					

COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA - SCHEDA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE (ALLEGATO 2 AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE)
ELEVATA QUALIFICAZIONE - SERVIZIO - DIPENDENTE: ESERCIZIO 202.....

Fattore	Punteggio potenziale	Punteggio ottenuto
1 comportamento organizzativo	40	0,00
2 grado raggiungimento risultati	60	0,00
Totale Area dei risultati	100	0,00

Legenda:

PUNTEGGI	Retribuzione di risultato
Da 100 a 95 Eccellente	100%
Da 94 a 89 Ottimo	90%
Da 88 a 80 Buono	80%
Da 79 a 64 soddisfacente	70%
Da 63 a 51 sufficiente	60%
Da 50 a 0 non valutabile	nessuna

Conportamento organizzativo:

ITEM	PESO PONDERALE	PUNTEGGIO PONTEZIALE	GRADO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO OTTENUTO
CREATIVITÀ E PROBLEM SOLVING (CAPACITÀ DI INDIVIDUARE SOLUZIONI ALTERNATIVE, PRONTEZZA NELLA SOLUZIONE DEI PROBLEMI)	0,20	8	0	0
CAPACITÀ DI GESTIONE DELL'INNOVAZIONE (SIA TECNOLOGICA CHE PROCEDIMENTALE) E CAPACITÀ DI ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO	0,15	6	0	0
PROMOZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO	0,15	6	0	0
CONTRIBUTO ALL'INTEGRAZIONE E ALLA COOPERAZIONE INTERSETTORIALE FINALIZZATA AI RISULTATI	0,15	6	0	0
APPORTO IN TERMINI DI ASSIDUITÀ E DI IMPEGNO	0,15	6	0	0
CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE: ADEGUATO COORDINAMENTO E DIVISIONE DEL LAVORO	0,10	4	0	0
CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO	0,10	4	0	0
TOTALE		40	0	0,00

Grado di raggiungi mento obiettivi specifici assegnati
Grado di raggiungi mento obiettivi specifici assegnati
Grado di raggiungi mento obiettivi specifici assegnati

GRADO DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI	percentuale
livello 1: obiettivo non raggiunto;	0
livello 2: obiettivo parzialmente raggiunto.	a giudizio ndv
livello 3: ob.raggiunto, o parz. raggiunto per fattori esogeni	100

GRADO DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI				
ECCELLENTE	OTTIMO	BUONO	ADEGUATO	INADEGUATO
10	9	8÷7	6	1÷5

Obiettivi

obiettivo	criterio di valutazione	descrizione stato di raggiungimento obiettivo	complessità operativa (da 1 a 5) stabilita da ndv	peso proporzionale	% di realizzazione	punteggio potenziale da riproporzionare	punteggio ottenuto
obiettivo specifico 1	Grado di raggiungimento obiettivi specifici assegnati	obiettivo 1	5	33,33	0,00	0,00	0,00
obiettivo specifico 2	Grado di raggiungimento obiettivi specifici assegnati	obiettivo 2	5	33,33	0,00	0,00	0,00
obiettivo specifico 3	Grado di raggiungimento obiettivi specifici assegnati	obiettivo 3	5	33,33	0,00	0,00	0,00
TOTALE PARZIALE PER OBIETTIVI SPECIFICI			15	100,00		0,00	0,00
Attività ordinaria in riferimento ai compiti assegnati	Raggiungimento, anche in riferimento alle performance a livello di ente, dei risultati attesi nell'esercizio dei compiti connessi alle mansioni proprie del ruolo ricoperto. Sviluppo di attività di studio o ricerca, anche in riferimento alle performance a livello di ente, ed utilizzo di metodiche operative in ambiti non strettamente connessi alle proprie mansioni		50	50,00	0,00	0,00	0,00
Obiettivi di ente od in esecuzione di disposizioni legislative e regolamentari	Raggiungimento dei livelli stabiliti dalle disposizioni in merito		50	50,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE PARZIALE PER OBIETTIVI ORDINARI/DI ENTE			100	100		0	0,00
TOTALE OBIETTIVI							0,00



***COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA
PROVINCIA DI ALESSANDRIA***

**ALLEGATO 3 AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE
AGGIORNAMENTO 2025**

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO**

Scheda obiettivi di ente

Scheda di valutazione delle prestazioni dei responsabili di servizio

OBIETTIVO GESTIONALE DI ENTE _____ - N. _____

Sezione 1 – Riferimenti organizzativi e programmatici

Indicare alternativamente il Servizio di riferimento e il relativo responsabile

Indicare il Codice e la denominazione del Programma DUP di riferimento (Duplicare nell'eventualità di due o più programmi coinvolti) e del relativo progetto. Indicare altresì il soggetto politico-amministrativo di riferimento (Sindaco o Assessore ...)

Cod.		Programma DUP	
Cod.		Progetto	
Cod.		Amministratore di Riferimento	

Sezione 2 – Anagrafica e descrizione

Il titolo dell'obiettivo deve essere sintetico, ma descrittivo delle finalità generali sottese.

La descrizione deve essere esaustiva

Le altre strutture coinvolte sono strutture "di vertice" (Servizi). Il contributo percentuale indicato rappresenta l'apporto quantitativo preventivato per le singole strutture partecipanti. Il capofila va indicato quando diverso dalla struttura di riferimento.

Titolo dell'obiettivo		
Descrizione		
Tipologia	Annuale	
	Pluriennale	

Sezione 3 – Risultato atteso

L'indicatore di risultato richiede l'esplicitazione delle modificazioni attese (del bisogno sul quale si vuole intervenire, delle opportunità da perseguire, ...)

La tipologia evidenzia le caratteristiche prevalenti dell'indicatore di risultato

Il valore di risultato parziale indica la soglia di raggiungimento parziale al di sotto della quale l'obiettivo è considerato "non raggiunto"

Il coefficiente di raggiungimento parziale indica la percentuale del peso connesso alla classificazione di "obiettivo parzialmente raggiunto"

Il termine ultimo è la data programmata di completamento delle attività dell'obiettivo, ovvero la prima data utile di evidenziazione degli effetti attesi.

Indicatore di risultato		
Tipologia	Di tipo on/off	☐
	Di tipo quantitativo	☐
	Di tipo qualitativo	☐
	Misto	☐
Valore iniziale		
Valore finale atteso		
Valore di risultato parziale		
Coefficiente di raggiungimento parziale		
Termine ultimo per il raggiungimento del risultato atteso		

Sezione 4 – Peso dell’obiettivo

La compilazione della Sezione è riservata al Nucleo di Valutazione.

Obiettivo d'innovazione organizzativa e gestionale

	<i>Parametro</i>	<i>Valori</i>				
	<i>livello di complessità operativa</i>	1	2	3	4	5
	Totale					

COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA - SCHEDA RIASSUNTIVA DELLA VALUTAZIONE (ALLEGATO 4 AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE)

SERVIZIO - DIPENDENTE: (AREA CONTRATTUALE) ESERCIZIO:

	Fattore	Punteggio potenziale	Punteggio ottenuto
1	Risultati individuali	50	0
2	Comportamenti organizzativi	50	0
TOTALE		100	0

Legenda:

PUNTEGGI	% produttività
Da 100 a 95 Eccellente	100%
Da 94 a 89 Ottimo	90%
Da 88 a 80 Buono	80%
Da 79 a 64 soddisfacente	70%
Da 63 a 51 sufficiente	60%
Da 50 a 0 non valutabile	nessuna

GRADO DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI E DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI				
ECCELLENTE	OTTIMO	BUONO	ADEGUATO	INADEGUATO
10	9	8÷7	6	1÷5

Risultati individuali:

ITEM		PESO PONDERALE	PUNTEGGIO POTENZIALE	GRADO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO OTTENUTO
1	Ha raggiunto, anche in gruppo, i risultati attesi nell’esercizio dei compiti connessi alle mansioni ordinarie proprie del ruolo ricoperto (attuazione del PDO)	0,50	25	0	0
2	Ha raggiunto, anche in gruppo, gli obiettivi assegnatigli oltre ai compiti ordinari (sviluppo di obiettivi specifici)	0,50	25	0	0
TOTALE			50		0

Comportamenti Organizzativi:

ITEM		PESO PONDERALE	PUNTEGGIO POTENZIALE	GRADO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO OTTENUTO
1	CAPACITÀ DI IMPIEGARE LE COMPETENZE POSSEDUTE	0,15	7,5	0	0
2	GRADO DI ACCURATEZZA NEL LAVORO RISPETTO AI TEMPI	0,15	7,5	0	0
3	CAPACITÀ DI COOPERARE E LAVORARE CON I COLLEGHI E/O IN GRUPPO	0,15	7,5	0	0
4	CAPACITÀ DI RELAZIONE, ASCOLTO E ATTENZIONE	0,10	5	0	0
5	AUTONOMIA E FLESSIBILITÀ OPERATIVA	0,10	5	0	0
6	CAPACITÀ DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE	0,15	7,5	0	0
7	ORIENTAMENTO AL RISULTATO	0,20	10	0	0
TOTALE			50		0