



# COMUNEDIBARENGO

C.A.P. 28010  
PROVINCIA DI NOVARA

## VERBALE NUCLEO DI VALUTAZIONE - ANNO 2025.

### OGGETTO: RELAZIONE SULLE PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO.

Addì cinque del mese di giugno dell'anno duemilaventisei, lo scrivente, nell'esercizio delle funzioni di Nucleo di Valutazione in forma monocratica, in forza della deliberazione della Giunta Comunale n. 31 in data 09.05.2026, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 D.Lgs. n. 267/2000, rende di seguito la relazione sulla Performance anno 2025 riferita ai responsabili di servizio.

#### **Premessa.**

Richiamate le disposizioni del CCNL- FL. 16.11.2022, si procede alla "previa valutazione dei soggetti competenti", ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato per i responsabili di servizio. La valutazione finale delle prestazioni del personale interessato è effettuata sulla base della verifica dei risultati conseguiti e delle competenze organizzative dimostrate, in relazione al livello di responsabilità considerato.

Utile a tal fine richiamare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 10.02.2025 e successivamente aggiornato con deliberazione di G.C. n° 54 del 18.10.2025, che comprende il Piano delle performance, unitamente agli attuali indicatori di valutazione che qui si richiamano ai fini della valutazione;

#### **Criteri di valutazione.**

Gli indicatori di valutazione sono stati approvati con deliberazione G.C. n. 83/2014.

Il Nucleo di valutazione chiamato ancora una volta all'impegno della valutazione di detti Responsabili, giusto art. 17 del C.C.N.L. 16.11.2022, sugli obiettivi, per l'anno 2025, sulla base della metodologia di valutazione sopra richiamata, ha ritenuto corretto tenere conto delle prestazioni di detto personale, sulla base della verifica dei risultati conseguiti in termini di gestione nel corso dell'anno 2025 in ragione delle problematiche scaturite e delle competenze organizzative dimostrate rispetto alle diverse problematiche presentatesi nel corso dell'anno 2025 ovviamente in relazione al relativo livello di responsabilità.

### INDICATORI DI VALUTAZIONE

	<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>
a	Partecipazione lavoro d'equipe	40 – 60 – 80 – 100
b	Impegno dimostrato	40 – 60 – 80 -100
c	Arricchimento professionale	40 – 60 – 80 -100
d	Capacità organizzativa	40 – 60 – 80 -100
e	Capacità di applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di	40 – 60 – 80 – 100

	servizio, orari e mansionario	
f	Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili	40 – 60 – 80 -100
g	Capacità, puntualità, correttezza e precisione nell'assolvimento degli incarichi, dei compiti e degli affidamenti propri del servizio o resi dal Segretario Comunale	40 – 60 – 80 -100

*a) Partecipazione al lavoro d'equipe*

40 (insufficiente): nel corso dell'anno non ha collaborato con i colleghi, l'Amministrazione e il Segretario Comunale, manifestando resistenza a concedere la propria disponibilità al personale di servizi diversi al proprio.

60 (sufficiente): nel corso dell'anno ha parzialmente collaborare con i colleghi, l'Amministrazione e il Segretario Comunale.

80 (buono): nel corso dell'anno ha dimostrato buone capacità di collaborato con i colleghi, l'Amministrazione e il Segretario Comunale.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha sempre dimostrato massima disponibilità e manifestato massima collaborazione con i colleghi, l'Amministrazione, il Segretario Comunale senza operare distinzioni.

*b) Impegno dimostrato*

40 (insufficiente): nel corso dell'anno non ha dimostrato impegno nello svolgimento delle proprie mansioni

60 (sufficiente): nel corso dell'anno ha dimostrato discreto impegno nello svolgimento delle proprie mansioni

80 (buono): nel corso dell'anno ha dimostrato un buon impegno nello svolgimento delle proprie mansioni

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha svolto le proprie mansioni lavorative con grande impegno e costanza.

*c) Arricchimento professionale:*

40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale;

60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha manifestato sufficiente interesse al proprio aggiornamento e alla propria formazione professionale

80 (buono); nel corso dell'anno ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale.

*d) Capacità organizzativa*

40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha manifestato difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse, ottenendo con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori

60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha dimostrato una sufficiente capacità organizzativa in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere sufficienti risultati.

80 (buono): nel corso dell'anno ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere i risultati previsti.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi.

*e) Capacità di applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di servizio, orari e mansionario*

40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha manifestato difficoltà nell'applicazione delle direttive, delle circolari ed ordini di servizio. Ha manifestato difficoltà nel rispetto degli orari di lavoro e del mansionario.

60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha applicato in maniera sufficiente le direttive, le circolari e gli ordini di servizio. Ha sufficientemente rispettato gli orari di lavoro e il mansionario.

80 (buono); nel corso dell'anno ha manifestato buone capacità nell'applicazione delle direttive, delle circolari ed ordini di servizio. Ha rispettato gli orari di lavoro e il mansionario.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha manifestato ottime capacità nell'interpretazione ed applicazione delle direttive, delle circolari e degli ordini di servizio. Ha rispettato gli orari di lavoro ed il mansionario. Ha dimostrato disponibilità nel prolungare la propria attività lavorativa oltre le ore settimanali contrattuali e nel rispetto delle normative vigenti.

*f) Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili*

40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha manifestato difficoltà nella redazione di verbali, determinazioni, proposte, lettere e simili.

60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha manifestato sufficienti capacità nella redazione di verbali, determinazioni, proposte, lettere e simili.

80 (buono); nel corso dell'anno ha manifestato buone capacità nella redazione di verbali, determinazioni, proposte, lettere e simili. Ha dimostrato una buona conoscenza lessicale, grammaticale e chiarezza nell'esposizione dei contenuti.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha manifestato ottime capacità nella redazione di verbali, determinazioni, proposte, lettere e simili. Ha dimostrato un'ottima padronanza della lingua italiana e ottime capacità nell'esposizione dei contenuti.

*g) Capacità, puntualità, correttezza e precisione nell'assolvimento degli incarichi, dei compiti e degli affidamenti propri del servizio o resi dal Segretario.*

40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha dimostrato imprecisione e scarse capacità nell'assolvimento degli incarichi e dei compiti assegnati. Non ha garantito il rispetto dei termini e delle scadenze assegnate e/o previste per legge.

60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha dimostrato sufficienti capacità nell'assolvimento degli incarichi e dei compiti assegnati. Non sempre ha garantito il rispetto dei termini e delle scadenze assegnate e/o previste per legge.

80 (buono); nel corso dell'anno ha dimostrato buone capacità nell'assolvimento degli incarichi e dei compiti assegnati. Ha garantito il rispetto dei termini e delle scadenze assegnate e/o previste per legge.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha dimostrato ottime capacità nell'assolvimento degli incarichi e dei compiti assegnati. Ha sempre garantito il rispetto dei termini e delle scadenze assegnate e/o previste per legge.

	<b>Ulteriori indicatori</b>	<b>Valutazione</b>
1	Qualità lavoro svolto	40 – 60 – 80 – 100
2	Quantità lavoro svolto	40 – 60 – 80 -100
3	Tempo impiegato	40 – 60 – 80 -100

1) Qualità lavoro svolto

40 (insufficiente): nel corso dell'anno non ha svolto con precisione, professionalità e responsabilità il lavoro assegnato.

60 (sufficiente): nel corso dell'anno ha svolto con sufficiente precisione, professionalità e responsabilità il lavoro assegnato.

80 (buono): nel corso dell'anno ha svolto bene il lavoro assegnato garantendo precisione, professionalità e responsabilità.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha svolto ottimamente il lavoro assegnato garantendo massima precisione, professionalità e responsabilità.

### 2) *Quantità lavoro svolto*

40 (insufficiente): nel corso dell'anno non ha svolto interamente il lavoro assegnato, causando disagi e ritardi.

60 (sufficiente): nel corso dell'anno ha organizzato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti.

80 (buono): nel corso dell'anno ha organizzato in autonomia le proprie prestazioni di servizio dimostrando capacità di fronteggiare flussi regolari e straordinari di carichi di lavoro.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha organizzato con grande abilità il proprio lavoro e ha dimostrato ottime capacità nell'affrontare flussi regolari e straordinari di carichi di lavoro, talvolta anticipando l'insorgere di problemi attraverso l'adozione anticipata di soluzioni operative.

### 3) *Tempo impiegato*

40 (insufficiente): scarso utilizzo del tempo di lavoro per la realizzazione delle mansioni assegnate.

60 (sufficiente): utilizzo del tempo di lavoro solo su sollecitazione proveniente dai colleghi o superiori.

80 (buono): Buone abilità nell'organizzazione delle proprie mansioni e dei propri carichi di lavoro garantendo un buon utilizzo del tempo di servizio.

100 (ottimo): Ottime capacità nell'organizzazione dei propri carichi di lavoro assicurando precisione, professionalità e rapidità nello svolgimento degli stessi.

## **Sistema di valutazione.**

Il sistema di valutazione assunto è stato quindi:

- *la valutazione della prestazione* riferita all'esecuzione dell'attività nel corso dell'anno, sulla base del punteggio finale degli indicatori su richiamati: 40% - 60% - 80% - 100%;
- *la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi* fissati dall'Amministrazione a detto personale: 100/100.

In base agli indicatori su espressi e agli obiettivi assegnati ai Responsabili di servizio per l'anno 2025 con deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 10.02.2025, è stato verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati su cui sono stati operati diretti riscontri sul piano della conduzione e gestione: sia di detti obiettivi, sia dell'attività di conduzione dei medesimi, in ordine all'attività svolta dal personale interessato, dalle notizie avute e dalla verifica degli atti emessi in relazione agli obiettivi proposti ed in parte non raggiunti secondo le iniziali previsioni, intesi quale dato certo ed incontestabile.

Ritenendo poi opportuno sintetizzare la valutazione di ogni singolo Responsabile, con esclusione del solo Segretario comunale, in quanto NON interessato alla retribuzione di risultato laddove incaricato a scavalco (01.01.2025-30.06.2025) ovvero soggetto a valutazione da parte del Sindaco in veste di titolare di sede convenzionata (01.07.2025-31.12.2025), si è ritenuto di fissare un punteggio massimo ottenibile secondo gli *indicatori* su citati fissati in punti e precisamente:

- valutazione complessiva fino al 40%: erogazione del 40% dell'importo massimo dell'indennità prevista
- valutazione complessiva dal 41% al 60%: erogazione del 60% dell'importo massimo dell'indennità prevista
- valutazione complessiva dal 61% al 80%: erogazione del 80% dell'importo massimo dell'indennità prevista
- valutazione complessiva dal 81% al 100%: erogazione del 100% dell'importo massimo dell'indennità prevista

Tale valutazione è stata estesa anche al Responsabile esterno:

- per i Servizio Demografici: Failla Mulone Liliana, dipendente del Comune di Landiona in servizio presso il Comune di Barengo per n. 6 ore settimanali.

**Si intendono richiamati i contenuti della deliberazione di Giunta Comunale n° 8 del 10.02.2025 relativa al Piano delle performance per l'anno 2025.**

### VALUTAZIONE

Nel descrivere in termini sintetici e riepilogati nelle tavole sinottiche che seguono il grado di valutazione più ampiamente espresso nelle unite tabelle di valutazione al presente verbale, si è pertanto tenuto conto

- 1) dei sette indicatori di cui ai punti a,b,c,d,e,f,g, - di cui all'ultima deliberazione G.C. n. 83/2014 già citata - ai fini del conseguimento del grado complessivo di raggiungimento dei singoli punti sulla base della medesima valutazione riferita ai 100/100.

### Tabella n. 1 - Scheda di valutazione sulla base degli indicatori:

Valutazione sul grado di capacità – Oberti Chiara – Anno 2025				
	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
a) Partecipazione lavoro d'equipe				X
b) Impegno dimostrato				X
c) Arricchimento professionale				X
d) Capacità organizzativa				X
e) Capacità applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di servizio, orari e mansionario				X
f) Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili				X
g) Capacità, puntualità, correttezza e precisione nell'assolvimento degli incarichi, dei compiti e degli affidamenti propri del servizio o resi dal Segretario Comunale				X

Valutazione sul grado di capacità – Failla Mulone Liliana – Anno 2025				
	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
a) Partecipazione lavoro d'equipe				X
b) Impegno dimostrato				X
c) Arricchimento professionale				X
d) Capacità organizzativa				X
e) Capacità applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di servizio, orari e mansionario				X
f) Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili				X
g) Capacità, puntualità, correttezza e precisione nell'assolvimento degli incarichi, dei compiti e degli affidamenti propri del servizio o resi dal Segretario Comunale				X

Dipendenti	Valutazione- Anno 2025	Punteggio Anno 2025
1) Oberti Chiara	Ottimo	100/100
2) Failla Mulone Liliana	Ottimo	100/100

**2) della valutazione degli obiettivi raggiunti** - ai fini della valutazione complessiva, rapportata al grado di raggiungimento degli obiettivi, si è tenuto conto della misura di coefficiente complessivo rispetto all'intera attività di lavoro svolta.

**Tabella n. 2 - Valutazione obiettivi raggiunti.**

Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi – Oberti Chiara – Anno 2025				
	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
1) <i>Qualità lavoro svolto</i>				X
2) <i>Quantità lavoro svolto</i>				X
3) <i>Tempo impiegato</i>				X

Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi – Failla Mulone Liliana – Anno 2025				
	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
1) <i>Qualità lavoro svolto</i>				X
2) <i>Quantità lavoro svolto</i>				X
3) <i>Tempo impiegato</i>				X

Dipendenti	Valutazione – Anni 2025	Punteggio – Anni 2025
1) Oberti Chiara	Ottimo	100/100
2) Failla Mulone Liliana	Ottimo	100/100

**Tabella n. 3 - Valutazione complessiva – Anno 2025**

Dipendenti	Qualitativi e di capacità	Obiettivi	Totale punteggio
Oberti Chiara	100	100	100
Failla Mulone Liliana	100	100	100

**Collegamento con il sistema retributivo.**

In conclusione la valutazione è stata effettuata in seguito alla verifica dei preventivi obiettivi annuali già definiti e approvati nel corso dell'anno 2025 dalla Giunta comunale e per il cui raggiungimento i Responsabili di servizio assumono la responsabilità ai fini della valutazione di che trattasi, come formulati e negoziati.

In particolare si evidenzia come i Responsabili di Servizio sono sempre riusciti a garantire un ottimo livello di prestazione sia nello svolgimento delle proprie attività e sia nell'ambito del rapporto con il pubblico e con l'Amministrazione, garantendo la massima disponibilità.

Richiamato l'accordo definitivo relativo all'aggiornamento annuale della parte economica del contratto collettivo decentrato integrativo del 31.12.2025 con il quale veniva specificato che:

- *Nelle more di una compiuta definizione dei criteri, si stabilisce, inoltre, di quantificare le indennità di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione nella misura del 50% dell'indennità di posizione;*

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato si propongono i seguenti livelli di raggiungimento degli obiettivi fissati:

- valutazione complessiva fino al 40%: erogazione del 40% dell'importo massimo dell'indennità prevista
- valutazione complessiva dal 41% al 60%: erogazione del 60% dell'importo massimo dell'indennità prevista
- valutazione complessiva dal 61% al 80%: erogazione del 80% dell'importo massimo dell'indennità prevista
- valutazione complessiva dal 81% al 100%: erogazione del 100% dell'importo massimo dell'indennità prevista

Pertanto, sulla base delle indicazioni sopra riportate e della valutazione complessiva dei vari Responsabili di Servizio, si propone alla Giunta Comunale l'erogazione del 100% dell'indennità massima prevista per i vari Responsabili di Servizio in conseguenza dell'ottimo lavoro svolto.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Parrinello Dott. Giovanni Andrea

---