

GIANLUCA BERTAGNA

LEGGE 119/2026: IL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER I COMUNI SENZA DIRIGENZA

Con modulistica in formato digitale editabile

publika

LEGGE 119/2026: IL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER I COMUNI SENZA DIRIGENZA

Di Gianluca Bertagna

publika

Legge 119/2026: il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance per i comuni senza dirigenza
Di Gianluca Bertagna

© 2026 Publika S.r.l.
Via Parigi 6, 46047 Porto Mantovano (MN)
info@publika.it
www.publika.it
I diritti di riproduzione, traduzione, memorizzazione e adattamento totale o parziale con qualsiasi mezzo (analogico e/o digitale) sono riservati in tutti i paesi.

I edizione
Novembre 2026
Pubblicazione digitale

Sommario

La valutazione della performance nei comuni senza dirigenza 7
Premessa 7
Le novità della legge n. 119/2026, il sistema di misurazione e valutazione e le scelte organizzative degli enti locali 9
1. La legge n. 119/2026: che cosa cambia davvero 9
2. Le novità e l'autonomia organizzativa dei Comuni 10
3. Programmare prima di valutare: il ciclo e gli obiettivi 10
4. Performance organizzativa: un risultato dell'ente, non una formula vuota 11
5. Performance individuale: non tutti i lavoratori devono avere gli stessi obiettivi 11
6. Competenze, formazione e potenziale: la valutazione serve anche a crescere 12
7. Dalla rendicontazione alla valutazione: verificare, motivare, comunicare 13
8. Differenziare le valutazioni e affrontare il limite del 30 per cento 13
9. Valutazione e premialità: un collegamento da non confondere con l'identità 14
10. Relazioni sindacali, approvazione e manutenzione del sistema 15
Riferimenti essenziali 15
Allegati 17

Testo di inquadramento normativo e metodologico a supporto di una proposta di SMVP per Comuni privi di dirigenza. Le scelte applicative richiedono verifica e adattamento da parte di ciascun ente, anche alla luce di eventuali disposizioni attuative e orientamenti sopravvenuti.

La valutazione della performance nei comuni senza dirigenza

Premessa

Una proposta di sistema di misurazione e valutazione della performance per i comuni senza dirigenza

Il presente lavoro nasce con l'obiettivo di mettere a disposizione dei Comuni privi di dirigenza una proposta di Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) che tenga conto delle più recenti novità normative e contrattuali, con particolare riferimento alle modifiche introdotte dalla legge n. 119/2026.

Si è cercato di costruire uno strumento completo, ma al tempo stesso semplice e concretamente utilizzabile, nella consapevolezza che le esigenze organizzative di un Comune di poche centinaia di abitanti sono profondamente diverse da quelle di un ente più strutturato.

La proposta parte dalla Guida in cui si riassumono le novità della legge 116/2026 per approdare ad un regolamento articolato in 18 articoli e quattro allegati: la scheda di valutazione del Segretario comunale, quella dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, due modelli di valutazione del personale dipendente, differenziati in relazione alle attività svolte, e una scheda per l'assegnazione, il monitoraggio e la rendicontazione degli obiettivi. Sono inoltre disponibili alcuni strumenti operativi in formato Excel e una checklist facoltativa per il colloquio sul potenziale professionale.

L'impostazione privilegia la misurazione dei risultati, la valorizzazione delle competenze e dei comportamenti professionali e la differenziazione delle valutazioni, cercando di evitare adempimenti e procedure non strettamente necessari. Particolare attenzione è stata riservata alla possibilità di utilizzare obiettivi individuali, di gruppo o di struttura, senza imporre indistintamente a tutti i dipendenti le medesime modalità di valutazione.

È importante sottolineare che quanto proposto costituisce esclusivamente un modello di riferimento e non uno schema da recepire automaticamente. Ogni amministrazione dovrà valutare autonomamente quali disposizioni adottare, quali modificare e quali integrare, in relazione alle proprie dimensioni, alla struttura organizzativa, alle modalità di funzionamento degli uffici e agli strumenti già utilizzati.

In particolare, prima dell'eventuale approvazione, ciascun ente dovrà verificare la coerenza del modello con il proprio Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con gli altri atti organizzativi e con la distribuzione delle competenze tra Sindaco, Giunta, Segretario comunale, responsabili e Nucleo di Valutazione. Particolare attenzione dovrà essere prestata anche al raccordo con gli strumenti di programmazione, con il contratto collettivo nazionale e con la contrattazione integrativa, nel rispetto delle relazioni sindacali previste.

Le stesse schede di valutazione allegate costituiscono esempi operativi. Gli enti potranno mantenere i modelli già in uso, qualora coerenti con la disciplina applicabile e con i principi del sistema, oppure modificarne contenuti e pesi in funzione delle proprie esigenze, seguendo le procedure necessarie.

Alcune scelte, soprattutto quelle relative alla differenziazione delle valutazioni e alla gestione dei punteggi apicali negli enti con pochissimi dipendenti, richiedono inoltre una specifica valutazione da parte di ciascuna amministrazione, anche alla luce dell'evoluzione delle disposizioni normative e dei relativi orientamenti interpretativi.

Allegati

- Modello quadro
- Allegato A – Segretario comunale
- Allegato B – Valutazione EQ
- Allegato C – Dipendenti C1 C2
- Allegato D – Obiettivi assegnazione monitoraggio rendicontazione
- Trasmissione sindacati criteri generali
- Bozza deliberazione Giunta approvazione
- Checklist potenziale
- Scheda operativa Segretario comunale
- Scheda operativa EQ
- Scheda operativa dipendenti C1
- Scheda operativa dipendenti C2
- Scheda operativa allegato D obiettivi

Legge 119/2026: il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance per i comuni senza dirigenza
Di Gianluca Bertagna



Publika edizioni
Collana coordinata da Gianluca Bertagna