

COMUNE DI SALCEDO

Provincia di Vicenza

Verbale n. 2 del 23/12/2025

OGGETTO: Parere sulle modifiche del sistema di misurazione e valutazione della performance del comune di Salcedo.

Il giorno **23 dicembre 2025**, alle ore 19.00 circa, presso la mia abitazione, sita in Cittadella, si è riunito il Nucleo di Valutazione del Comune di Salcedo (VI), giusto decreto Sindacale di nomina n. 2 del 24/06/2025, in forma monocratica nella persona del dott. Pierobon Matteo.

Il N.d.V. si riunisce, quest'oggi, per effettuare il parere di cui in oggetto.

PREMESSE NORMATIVE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance nelle pubbliche amministrazioni trova il proprio fondamento normativo nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che all'articolo 7 stabilisce che "le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Il decreto legislativo n. 150/2009 stabilisce che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

ANALISI DELLE MODIFICHE PROPOSTE

1. Integrazione dell'art. 8 - Sistema premiante

La proposta di integrazione dell'articolo 8 del Regolamento con l'aggiunta del comma 4, che richiama gli allegati A.1 e B.1 contenenti rispettivamente "Obiettivi oggetto di valutazione e individuazione percentuali di ripartizione" e "Collegamento tra la valutazione della performance e la determinazione delle premialità", appare pienamente conforme al quadro normativo di riferimento.

Tale integrazione risponde all'esigenza di definire criteri oggettivi e predeterminati per la valutazione della performance, in linea con quanto previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 150/2009, che stabilisce che la misurazione e la valutazione della performance individuale devono essere collegate al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

2. Allegato A.1 - Obiettivi oggetto di valutazione e percentuali di ripartizione

L'allegato A.1 introduce una ripartizione percentuale tra performance individuale (70%) e performance organizzativa (30%), articolando ulteriormente la performance individuale in base alla

presenza di obiettivi nel Documento Unico di Programmazione, nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione e nel rispetto dei termini di pagamento.

Tale impostazione risulta coerente con i principi stabiliti dal decreto legislativo n. 150/2009, che all'articolo 8 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, mentre l'articolo 9 disciplina la performance individuale.

3. Allegato B.1 - Collegamento tra valutazione e premialità

L'allegato B.1 stabilisce criteri specifici per l'attribuzione dei premi di performance, prevedendo una scala di punteggi basata sul raggiungimento degli obiettivi (100 punti) e sui comportamenti professionali e organizzativi (100 punti), con soglie progressive per l'attribuzione delle premialità.

Tale sistema risponde al principio di differenziazione delle valutazioni sancito dall'articolo 18 del decreto legislativo n. 150/2009, che vieta "la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati".

La giurisprudenza ha chiarito che "il divieto di attribuzione di incentivi e premi sulla base di automatismi, sancito dall'art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, impone una valutazione differenziata che tenga conto del contributo effettivo di ciascun dipendente" (Tribunale lavoro Milano, sentenza n. 5144 del 19 novembre 2024).

ASPETTI PROCEDURALI

1. Ruolo del Nucleo di Valutazione

Il procedimento seguito dal Comune di Salcedo, che prevede l'acquisizione del parere del Nucleo di Valutazione prima dell'approvazione delle modifiche da parte della Giunta Comunale, risulta pienamente conforme all'articolo 7 del decreto legislativo n. 150/2009, che richiede il "parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione" per l'adozione e l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Confronto sindacale

Il verbale di confronto del 30 novembre 2025 documenta il corretto espletamento della procedura di informazione sindacale prevista dall'art. 5 del CCNL 2019-2021. L'assenza di richiesta di apertura del confronto da parte delle organizzazioni sindacali entro i termini previsti legittima l'Amministrazione a procedere all'adozione del provvedimento.

APPLICAZIONE RETROATTIVA

La proposta di applicazione delle modifiche anche alle annualità 2020-2024 merita particolare attenzione. La giurisprudenza ha chiarito che "l'omessa indicazione degli obiettivi rappresenta una condotta illecita che inficia la legittimità della valutazione" (Tribunale civile Napoli, sentenza n. 2034 del 24 maggio 2022).

Tuttavia, l'applicazione retroattiva di criteri di valutazione più dettagliati per completare procedure valutative già avviate appare giustificata dalla necessità di garantire l'effettività del sistema di performance e dalla circostanza che i criteri introdotti non modificano sostanzialmente i parametri di valutazione già previsti, ma li specificano e li rendono più trasparenti.

CONFORMITÀ AI PRINCIPI GENERALI

Le modifiche proposte risultano conformi ai principi generali stabiliti dal decreto legislativo n. 150/2009, in particolare:

1. **Trasparenza:** i criteri di valutazione e le modalità di attribuzione delle premialità sono chiaramente definiti e predeterminati;
2. **Meritocraticità:** il sistema prevede una differenziazione delle valutazioni basata su parametri oggettivi;
3. **Proporzionalità:** la ripartizione tra performance individuale e organizzativa appare equilibrata e coerente con le finalità del sistema;
4. **Efficacia:** i criteri sono idonei a incentivare il miglioramento delle prestazioni individuali e organizzative.

CONCLUSIONI

Le modifiche al sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Salcedo risultano pienamente conformi al quadro normativo di riferimento e rispondono all'esigenza di completare e specificare i criteri di valutazione in modo da garantire maggiore trasparenza e oggettività nel processo valutativo.

Il procedimento seguito appare corretto sotto il profilo formale e sostanziale, con particolare riferimento al coinvolgimento del Nucleo di Valutazione e al rispetto delle procedure di confronto sindacale.

Si esprime pertanto **parere favorevole** all'approvazione delle modifiche proposte.

Le modifiche proposte contribuiranno a rafforzare l'efficacia del sistema di performance dell'ente, garantendo maggiore chiarezza e trasparenza nei processi valutativi e nell'attribuzione delle premialità, in piena conformità ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Pierobon dott. Matteo

(Documento firmato digitalmente ai sensi del CAD)