



Comune di Valbrenta

Organismo di Valutazione

VERBALE N. 3 PER L'ANNO 2025

L'anno 2025, addì 31 del mese di luglio, si è riunito l'Organismo di Valutazione del Comune di Valbrenta, nominato con decreto del Sindaco n. R.G. 19 del 20.12.2024, con la sola presenza del componente esterno dott. Michele Genovese, assente il Presidente avv. Simone Confortin, Segretario Comunale *pro tempore* dell'Ente, poiché obbligato all'astensione in quanto parte interessata, per trattare il seguente ordine del giorno:

1. PARERE SULLA PROPOSTA DI ADOZIONE DI UNA METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE

Stante l'assenza necessaria del Presidente, il dott. Genovese assume anche la funzione di direzione e presidenza dell'Organismo.

Premesso che:

- il CCNL relativo al personale dell'area Funzioni Locali per il triennio 2016/2018, sottoscritto in data 17.12.2020, ed in particolare la Sezione Segretari comunali e provinciali - Titolo IV "trattamento economico", all'art. 105 "Struttura della retribuzione", disponeva: "1. La struttura della retribuzione dei Segretari comunali e provinciali si compone delle seguenti voci: (...) f) retribuzione di risultato, ove spettante";
- l'art. 111 "Conferme e disapplicazioni" del medesimo CCNL, al comma 1 lett. B), stabiliva che: "Sono confermate, in particolare, le seguenti norme previgenti: (...) art. 42 del CCNL del 16/05/2001, I biennio economico, tenendo conto delle innovazioni legislative e contrattuali nel frattempo intervenute";
- l'art. 42 "Retribuzione di risultato" del CCNL del 16.05.2001 prevedeva che: "1. Ai Segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale. 2. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun Segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa. 3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs. n. 286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati";

Dato atto che in data 16.07.2024 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale dell'area Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, il quale:

- all'art. 56, rubricato "Struttura della retribuzione", che disapplica e sostituisce l'art. 105 del CCNL del 17.12.2020, menziona alla lett. e), fra le voci di cui si compone la retribuzione dei Segretari comunali, la retribuzione di risultato, ove spettante;
- all'art. 61, rubricato "Disciplina della retribuzione di risultato", che disapplica e sostituisce l'art. 42 del CCNL 16.05.2001, prevede testualmente che:
"1. Ai Segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. I criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. b).

2. Gli Enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun Segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione ai sensi del comma 1.

2-bis. Gli Enti possono elevare fino al 15% il limite percentuale di cui al comma 2, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni: a) Segretari di Enti con dirigenza; b) Segretari di Enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'Ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun Ente; c) Segretari a cui siano attribuite le funzioni di Segretario di una Unione di Comuni; d) Enti interessati da situazioni di calamità naturale. (...)

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le Amministrazioni possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai Segretari comunali e provinciali. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017”;

Richiamato l'orientamento applicativo SEG-041 del 14.10.2014, reso in ordine al previgente art. 42 del CCNL 16/05/2001, con cui l'ARAN ha chiarito quanto segue:

- a) in generale, si deve evidenziare che, base alle previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, tutte le amministrazioni adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare non solo la performance organizzativa ma anche quella individuale, con riferimento a tutte le categorie di personale presenti nell'Ente (dirigenti e non dirigenti);
- b) con riferimento poi alla particolare ipotesi del Segretario comunale, si deve ricordare anche che allo stesso l'indennità di risultato non può essere erogata in modo automatico e per il solo servizio prestato; infatti, l'art. 42 del CCNL dei Segretari comunali e provinciali del 16.05.2001 stabilisce che la corresponsione di tale voce retributiva può avvenire solo nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite e cioè:
 1. preventiva determinazione dell'ammontare della retribuzione di risultato che può essere riconosciuta al Segretario, nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa;
 2. preventiva fissazione e formale conferimento al Segretario di precisi obiettivi, tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale;
 3. valutazione annuale degli obiettivi e dei risultati conseguiti dal Segretario da parte degli Enti che, a tal fine, utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata, in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, in materia di definizione di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;

Richiamato, altresì, l'orientamento applicativo AFL85, con il quale l'ARAN ha chiarito che:

- le disposizioni di cui all'art. 61, commi 2-bis e 2-ter, del CCNL 16.07.2024 sono entrate in vigore il giorno successivo alla sottoscrizione del contratto nazionale, ossia il 17.07.2024, pertanto la nuova disciplina produrrà effetti solo con riferimento alla valutazione dell'anno 2024;
- non è possibile procedere alla riliquidazione della retribuzione di risultato relativa agli anni pregressi, inclusi nella vigenza del CCNL, per effetto degli aumenti retributivi ivi previsti, come da orientamento già espresso AFL6;
- nei soli Enti nei quali è presente la dirigenza i criteri per la definizione del sistema di valutazione della performance sono oggetto di confronto, come previsto dall'art. 34, lett. b), del CCNL 16.07.2024. Negli Enti in cui non vi sono dirigenti, la predeterminazione dei criteri non è oggetto di alcuna forma di relazione sindacale;

Visto il “Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance” del Comune di Valbrenta, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 9.09.2021, e in particolare l'art. 3, comma 2, ai sensi del quale: “Con riguardo al Segretario Comunale, il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance si riferisce alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al

Segretario stesso (art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000), nonché al positivo contributo fornito, e alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione. Gli obiettivi, i criteri per la valutazione dell'attività del Segretario Comunale e per l'attribuzione della retribuzione di risultato nonché le relative schede sono determinati dal Sindaco con proprio decreto, sentito l'Organo di Valutazione”;

Esaminata la proposta comunale di adozione di una metodologia generale di misurazione e valutazione della performance del Segretario comunale, elaborata dal Segretario *pro tempore* dell'Ente e trasmessa a questo Organismo dal Sindaco di Valbrenta in data 24.07.2025;

Dato atto che nel Comune di Valbrenta non vi è la dirigenza e che, pertanto, non è necessario sottoporre a confronto sindacale la predeterminazione dei criteri per la definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance del Segretario comunale;

Tanto premesso, il sottoscritto Organismo di Valutazione, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta metodologia di valutazione della performance del Segretario comunale, in quanto in linea con i principi stabiliti dal D.Lgs. n. 150/2009 nonché dai CCNL vigenti in materia di misurazione e valutazione della performance, in funzione del miglioramento dell'attività amministrativa, della crescita delle competenze professionali, della valorizzazione del merito e della garanzia della trasparenza dei risultati dell'azione pubblica;

RIMETTE

il presente verbale al Sindaco di Valbrenta per il seguito di competenza.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE *in composizione monocratica*

Dott. Michele Genovese

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20, 21 e 24 del d.lgs. n. 82/2005