



Città Metropolitana di Messina

Proposta di determinazione n. _____ del _____

4641

06/11/2024

RACCOLTA GENERALE PRESSO LA DIREZIONE SERVIZI INFORMATICI

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. _____ del _____

VII^a Direzione "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale" 4345 07/11/2024

Oggetto: *Approvazione schede di valutazione Performance individuale anno 2023 personale non dirigente della VII^a Direzione (già I^a Direzione) "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale"*

LA DIRIGENTE

PREMESSO che:

- con decreto sindacale n. 313 del 19/12/2023 è stato aggiornato il regolamento concernente il nuovo sistema di misurazione e di valutazione della performance della Città Metropolitana, che sostituisce il regolamento approvato con decreto sindacale n. 137 del 27/06/2023, le cui disposizioni si applicano a partire dal ciclo valutativo 2023;
- il predetto sistema è improntato a criteri di meritocrazia e incentivazione di comportamenti organizzativi orientati al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione della Città Metropolitana di Messina;
- in particolare, all'art. 2 del predetto regolamento viene testualmente riportato quanto segue:
 - "1. La Città Metropolitana di Messina misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle norme di legge, alle direttive impartite dal Dipartimento della Funzione pubblica e a quanto disposto con il presente Regolamento.*
 - 2. La Città Metropolitana di Messina promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera.*
 - 3. E' vietata la distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e delle attestazioni sui risultati effettuate in base alle disposizioni del presente regolamento.*
 - 4. Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance";*
- nello specifico, la procedura di valutazione del personale non dirigente è espressamente disciplinata dall'art. 15 c.2 del predetto sistema che prevede: *"La valutazione della performance individuale appartenente alle aree dei funzionari (non titolari di E.Q.) degli istruttori, degli operatori esperti e degli operatori è articolata sui seguenti fattori di valutazione:*
 - a) Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo che possono coincidere con gli obiettivi previsti nel Piano della Performance nella Sottosezione "Performance" o*

con una o più fasi attuative degli stessi, ovvero possono essere assegnati con autonomo atto datoriale dal responsabile della struttura di appartenenza purché coerenti con il quadro programmatico generale e rilevanti in termini di miglioramento qualitativo dei servizi erogati;

b) Qualità del contributo offerto alla performance organizzativa della unità organizzativa di appartenenza sulla base dei criteri indicati nelle linee guida di cui all'art. 17 del presente regolamento;

c) Competenze professionali ed i comportamenti organizzativi richiesti dal SMIVaP in relazione all'area di appartenenza.”;

-l'art. 18 del “regolamento”, rubricato “La titolarità del potere valutativo”, al comma 10 prevede quanto segue:

“Si ritiene “non valutabile” il dipendente che non abbia prestato servizio a qualsiasi titolo per un periodo superiore a nove mesi, ferma restando la facoltà del soggetto valutatore di procedere comunque alla valutazione laddove, nonostante l'assenza, gli obiettivi assegnati siano stati raggiunti e sia dimostrato l'apporto qualitativo e quantitativo alla performance organizzativa o di ente”;

PRESO ATTO: di quanto previsto dall'art. 23 del “Regolamento”, rubricato ‘Misurazione e valutazione’:

“1. Il valutatore può discostarsi dagli esiti delle misurazioni dei fattori valutativi, previa adeguata motivazione, quando il raggiungimento degli obiettivi sia stato condizionato dalla presenza:

a) di variabili esogene, oggettive, non controllabili, dall'Ente o dal dirigente dell'unità organizzativa;

b) di variabili endogene oggettive, non controllabili dall'Ente o dal dirigente dell'unità organizzativa;

c) di un alto grado di innovatività ed incertezza dell'area dei servizi presidiata dall'unità organizzativa di riferimento, atto a giustificare una misurazione meno meccanicistica.

2. Il valutatore può discostarsi anche negativamente dagli esiti delle misurazioni dei fattori valutativi, previa adeguata motivazione, quando il raggiungimento dei target previsti sia stato influenzato dalla carenza delle condizioni minimali degli obiettivi di performance o dall'assenza di qualsiasi indicazione circa il tendenziale miglioramento della qualità dei servizi in relazione alla specifica situazione di contesto”;

di quanto previsto all'art. 21 – Valutazione negativa “1. Agli effetti del presente regolamento, si considera negativa una valutazione all'esito della quale non spetta alcuna premialità individuale. 2. La valutazione negativa, se compresa nel range tra 0 e 49 punti, rileva per le finalità previste dall'art. 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 quando sia accompagnata dalla valutazione negativa dello specifico comportamento professionale correlato all'insufficiente rendimento”;

RITENUTO di dover procedere alla valutazione della performance del personale non dirigenziale secondo le linee metodologiche nonché le schede valutative allegate al predetto regolamento per ciascuna area;

VISTI:

- il d.lgs. n. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego” e ss.mm.ii.

- il d.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, e

successive modificazioni ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 che detta i criteri di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

- le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019/2021 siglato il 16/11/2022;

VISTA, altresì, la determinazione n. 2445 del 26.06.2023 con cui la Dirigente ha provveduto all'assegnazione degli obiettivi al personale non dirigenziale della VII^a Direzione (già I^a Direzione) "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale" per l'anno 2023;

PRESO ATTO:

-del decreto sindacale n. 172 del 24/09/2024 con cui l'Ente ha riapprovato la relazione annuale sulla performance 2023;

-dell'atto di validazione formalizzato dal NIV nella seduta del 04/10/2024 che costituisce presupposto giuridico imprescindibile per il legittimo accesso del personale dirigenziale e non dirigenziale agli istituti premiali contrattualmente previsti;

-del "*Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale*" approvato con decreto sindacale n. 313 del 19/12/2023, che all'art. 8 "Relazione sulla Performance" comma 7, stabilisce che: "*La validazione della Relazione sulla Performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del D.lgs. N° 150/09*";

CONSTATATO che nell'allegato "B" al succitato decreto sindacale n. 172 del 24/09/2024 sono riportati i risultati del processo di misurazione della percentuale di realizzazione degli obiettivi esecutivi previsti nel "*Piano della Performance*" per l'anno 2023;

PRECISATO che il "*processo di valutazione*" (sia dei dirigenti sia del personale non dirigente), pur assumendo come dato iniziale di analisi i risultati del "*processo di misurazione*" della performance espressa, comporta un'attività interpretativa degli stessi che tiene conto delle variabili esogene ed endogene che abbiano potuto condizionare la piena attuazione degli obiettivi previsti;

RITENUTO che, per quanto sopra in dettaglio rappresentato, possano considerarsi concretizzati tutti i presupposti giuridici legittimanti l'erogazione degli istituti premiali e, di conseguenza, possa e debba attivarsi senza indugio il processo valutativo del personale dipendente non dirigenziale, quale fase propedeutica e imprescindibile per la liquidazione della performance relativa all'anno 2023;

DATO ATTO:

-che la scrivente Dirigente ha provveduto alla predisposizione delle schede di valutazione della performance individuale del personale nominativamente elencato nella tabella riassuntiva allegata alla presente determinazione con a fianco il punteggio complessivamente assegnato a ciascun dipendente;

-che le predette schede, una per ciascun dipendente, sono custodite in appositi fascicoli conservati agli atti della VII^a Direzione (già I^a Direzione) "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale", quali atti interni del processo valutativo in questione;

CONSIDERATA, pertanto, conclusa e perfezionata la procedura di valutazione della performance del personale attualmente in forza presso la VII^a Direzione (già I^a Direzione) "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale";

RITENUTO, di conseguenza, che gli esiti dell'attività valutativa, riportati in forma sintetica nell'allegata tabella, denominata *"ATTO NON PUBBLICABILE"*, debbano essere trasmessi alla II Direzione "Servizi Finanziari e Tributarî" e al Servizio Gestione Economica del Personale, al fine di provvedere alla liquidazione della performance anno 2023;

VISTI gli atti citati in premessa;

VISTI il D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm. e ii. e il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm. e ii.;

VISTO l'Ordinamento Regionale degli Enti Locali vigente in Sicilia (O.R.E.L.)

DETERMINA

Per le motivazioni espresse in narrativa, che si intendono riportate e trascritte:

PRENDERE ATTO del decreto sindacale n.172 del 24/09/2024 con cui l'Ente ha approvato la relazione annuale sulla performance 2023, nonché dell'atto di validazione della stessa formalizzato dal NIV nella seduta del 04/10/2024 ;

DARE ATTO dell'avveramento di tutti i presupposti giuridici legittimanti l'erogazione degli istituti premiali e la propedeutica attivazione del processo valutativo del personale per l'anno 2023;

PRENDERE ATTO dell'avvenuto perfezionamento dell'attività di valutazione della performance individuale di tutto il personale non dirigenziale in servizio presso la VII^a Direzione (già I^a Direzione) "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale" nell'anno 2023, in conformità a quanto prescritto dall'art. 15 del *"Regolamento"*, mediante la compilazione, comunicazione e sottoscrizione delle relative schede valutative, che si trovano custodite agli atti della VII^a Direzione (già I^a Direzione) "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale" e i cui punteggi complessivi sono riportati, per ciascun dipendente, in forma sintetica nella tabella, allegata al presente provvedimento, denominata *"ATTO NON PUBBLICABILE"*, per formarne parte integrante e sostanziale;

TRASMETTERE la tabella, denominata *"ATTO NON PUBBLICABILE"*, riportante la valutazione del personale della Direzione "Servizi Generali e Politiche di Sviluppo Economico e Culturale" in forma sintetica alla II Direzione "Servizi Finanziari e Tributarî" – al Servizio Gestione Economica del Personale, ai fini della liquidazione della performance a favore del personale non dirigenziale nelle stesse nominativamente elencato;

DARE ATTO, altresì, che:

-la scrivente Dirigente con la sottoscrizione del presente atto attesta la regolarità amministrativa del medesimo e, altresì, che il provvedimento non comporta impegno di spesa e, pertanto, non necessità del visto di regolarità contabile;

-è stata accertata l'insussistenza di conflitto di interessi in attuazione dell'art. 6 bis della Legge n.241/1990 e dell'art.6, comma 2 e 7 del D.P.R. n.62/2013 in capo al Responsabile del Procedimento;

-la pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Ente avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal D. Lgs. n° 196/2003, in materia di protezione dei dati personali, come modificato dal D. Lgs. 10 agosto 2018 n° 101 contenente disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016.

Il Responsabile dell'istruttoria è l'Istr. Amm. Cimellaro Francesco tel. 0907761322 e-mail: f.cimellaro@cittametropolitana.me.it ;

Il Responsabile del Procedimento è l'avv. Anna Maria Tripodo Tel. 090/7761323 e-mail: a.tripodo@cittametropolitana.me.it; pec: protocollo@pec.prov.messina.it;

Per eventuali informazioni è possibile rivolgersi al suddetto Ufficio da lunedì a venerdì dalle ore 09:30 alle ore 12.30 e nei giorni lunedì e mercoledì dalle ore 15:00 alle ore 17:00.

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso all'A.G.O., Sez. Lavoro, nei termini di legge.

LA DIRIGENTE
Avv. Anna Maria Tripodo

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e per gli effetti degli articoli 20 e 21 del D.Lgs. n. 82/2005 (Codice Amministrazione Digitale) e ss.mm.ii..