



# Città Metropolitana di Messina

Proposta di determinazione n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

5280

05/12/2024

RACCOLTA GENERALE PRESSO LA DIREZIONE SERVIZI INFORMATICI

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Il Dirigente della I Direzione Servizi Legali e del Personale

4963

05/12/2024

**Oggetto:** *Approvazione Schede di valutazione Performance individuale anno 2023 personale titolari di incarico Elevata Qualificazione – Tabella riepilogativa*

## IL 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:

*“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.*

*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.*

*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.*

*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 dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è disciplinata dall'art. 14 che espressamente prevede: *“La valutazione della performance individuale dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione che richiede lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (art. 16, comma 1 del C.C.N.L. Funzioni Locali personale area del Comparto del 16.11.2022) è articolata sui seguenti fattori di valutazione:*

*a. Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo che possono coincidere con gli obiettivi previsti nella Sottosezione “Performance” o con una o più fasi attuative degli stessi, ovvero possono essere definiti, con autonomo atto datoriale, dal responsabile dell’unità organizzativa di livello immediatamente superiore purché coerenti con il quadro programmatico generale e rilevanti in termini di miglioramento quali-quantitativo dei servizi erogati;*

*b. Performance dell’unità organizzativa di diretta responsabilità del titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, sulla base di indicatori assegnati con autonomo atto datoriale dal responsabile dell’unità organizzativa di livello immediatamente superiore.*

*Detti indicatori possono essere selezionati tra quelli assegnati nella Sottosezione “Performance” alla struttura apicale di livello immediatamente superiore, qualora compatibili con l’ambito di operatività dell’unità organizzativa facente capo al titolare di incarichi di Elevata Qualificazione;*

*c. Contributo alla performance generale di Ente dell’unità organizzativa di diretta responsabilità del titolare di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli indicatori di performance generale di Ente corrispondono a quelli previsti nella Sottosezione “Performance”;*

*d. Le competenze professionali comportamenti organizzativi richiesti dal SMiVaP in relazione all’incarico ricoperto”*

**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”;*

**RITENUTO** di dover procedere alla valutazione della performance individuale dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione in servizio presso la I Direzione 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. e 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;

**VISTO** il D.S. n. 201 del 19.05.2023 del 11.08.2023 “Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025” trasmesso ai dirigenti, quali responsabili delle strutture dirigenziali, automaticamente destinatari degli obiettivi esecutivi di cui al succitato provvedimento secondo le rispettive competenze e responsabilità gestionali senza necessità di alcun ulteriore atto di assegnazione;

**VISTO** l’art. 18 del “Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale” approvato con decreto sindacale n. 313 del 19/12/2023;

**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;

**CHE** con Decreto Sindacale n. 212 del 25/11/2024 è stato misurato il contributo alla Performance Generale di Ente del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione;

**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 titolare di incarico di Elevata Qualificazione quale fase propedeutica e imprescindibile per la liquidazione della performance relativa all’anno 2023;

**DATO ATTO:**

-che lo scrivente Dirigente ha ricevuto le schede di valutazione della performance individuale del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione 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 I Direzione, quali atti interni del processo valutativo in questione;

**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 produttività 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 ;

**PRENDERE ATTO** del decreto sindacale n. 212 del 25/11/2024 con oggetto: "*Integrazione della Relazione sulla Performance Anno 2023 relativamente al Contributo dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione alla Performance Generale dell'Ente*"

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

**PRENDERE ATTO** dell'avvenuto svolgimento dell'attività di valutazione della performance individuale di tutto il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione in servizio presso la I Direzione 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 I Direzione 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 Generale 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 titolare di incarico di Elevata Qualificazione nelle stesse nominativamente elencato;

**DARE ATTO, altresì, che:**

-lo 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 del Procedimento è il Dirigente della I Direzione

*email: [g.lamalfa@cittametropolitana.me.it](mailto:g.lamalfa@cittametropolitana.me.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 entro 60 gg. – a partire dal giorno successivo al termine della pubblicazione all'Albo Pretorio – presso il TAR o entro 120 gg. presso il Presidente della Regione Sicilia.

IL DIRIGENTE  
Dott. Giorgio La Malfa

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..