COMUNE DI ROVIGO

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE
N. 138 DEL 29/07/2024

SETTORE PROGRAMMAZIONE STRATEGICA ED EUROPROGETTAZIONE, SISTEMI INFORMATIVI, RISORSE UMANE, PRIVACY, AFFARI GENERALI, ELETTORALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO, UFFICIO ACQUISTI E GARE

UNITA' GIURIDICA RISORSE UMANE E RILEVAZIONE PRESENZE

PRESENTATA DA: CITTADIN VALERIA

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP) DEL COMUNE DI ROVIGO

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Plechero Marco

Premesso che:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 04/03/2021 esecutiva, è stato approvato l'assetto della macrostruttura dell'Ente, come già previsto nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 29/07/2019;
- con Decreto Sindacale n. 43 del 11/11/2022 al dirigente dott. Marco Plechero è stato conferito l'incarico dirigenziale per il Settore "*Programmazione Strategica ed Europrogettazione, Sistemi Informativi, Risorse Umane, Privacy, Affari Generali, Elettorale, Archivio e Protocollo, Ufficio Acquisti e Gare*";
- con Decreto del Commissario Straordinario n. 4 del 05/03/2024 è stata confermata la validità ed efficacia dei Decreti Sindacali n. 43/2019, n. 43 e n. 44 dell'11/11/2022 e n. 45 del 16/11/2022 relativi alla nomina del responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, al conferimento di incarichi dirigenziali e di vice segretario;

Visti:

- il D. Lgs. n. 150/2009 e ss. mm. che, in attuazione della Legge delega 04/03/2009, n. 15, in materia di produttività del lavoro pubblico, ha introdotto principi fondamentali atti ad ottimizzare e rendere sempre più efficiente e trasparente l'attività delle pubbliche amministrazioni;
- in particolare l'articolo 7 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., laddove prevede che le amministrazioni pubbliche adottino ed aggiornino annualmente, previo parere vincolante

dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (**SMVP**);

Richiamato il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente dell'Ente approvato con Deliberazione de Giunta Comunale n. 393 del 15/12/2017, successivamente modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 25/07/2019;

Visti il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022, ed il correlato CCI sottoscritto il 28/12/2023, con validità triennale;

Rilevato che il predetto Regolamento disciplinante il sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente (SMVP), come appena sopra richiamato, presenta talune criticità emerse in fase di attivazione delle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree, in attuazione dei citati CCNL del 16/11/2022 e CCI del 28/12/2023, vale a dire:

- il vigente SMVP riporta testualmente, per quanto attiene alle modalità e criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche, quanto previsto nel CCI del 12/12/2018 (poi rimodulato con atti unilaterali del 17/12/2021 e del 25/11/2022);
- siffatte disposizioni risultano di fatto superate sia dal nuovo CCNL del 16/11/2022 sia dall'accordo sottoscritto in data 28/12/2023 in sede di contrattazione decentrata integrativa;
- i criteri e le modalità per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali rientrano tra le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, ai sensi del combinato disposto degli articoli 7 e 14 del CCNL 16/11/2022, risultando in tal modo riservate esclusivamente all'ambito delle trattative e dei correlati accordi con le organizzazioni sindacali;

Rilevato, altresì, come il vigente SMVP prevede due distinte modalità per la misurazione e valutazione della performance individuale, una finalizzata all'erogazione dei riconoscimenti economici annuali (c.d. produttività), indicatore **C**, ed una diversa per il riconoscimento delle progressioni economiche, rappresentato dalla media aritmetica tra:

(1) performance individuale (indicatore **C**), integrato con due parametri, di cui uno tiene conto dell'esperienza/anzianità l'altro altro che considera la formazione del dipendente (indicatore **A**);

(2) performance organizzativa (indicatore **B**), così come risultante nell'ambito del PIAO;

Dato atto che i parametri correlati alla formazione e all'esperienza/anzianità sono stati definiti in sede di contrattazione integrativa in modalità completamente differente;

Rilevato, quindi, che il parametro **A** tiene conto, oltre che dell'indicatore **C**, anche di fattori e criteri la cui valenza e definizione sono rimesse, ai sensi degli articoli 7 e 14 del CCNL 16/11/202, al tavolo della contrattazione integrativa decentrata e, di talchè, valorizzati e ponderati nel richiamato CCI del 28/12/2023, con la conseguenza che gli stessi non possono trovare spazio all'interno di un SMVP;

Considerato, altresì, come l'indicatore medio tra **A** e **B**, determinato dalla semplice media aritmetica tra performance individuale, di cui all'articolo 9 del D. Lgs. n. 150/2009, e performance organizzativa, di cui all'articolo 8 del D. Lgs. n. 150/2009, risulti *de facto* e *de iure* inconsistente in quanto porta alla sintesi di due aspetti completamente diversi secondo le definizioni e le intenzioni del legislatore nazionale, come confermato dalle specifiche linee guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance "*Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale*" n. 5,

Dicembre 2019, adottate ai sensi e per gli effetti del D.P.R. n. 105/2016, laddove è testualmente specificato quanto segue (*cfr*. paragrafo 3.1):

> "*I sistemi di valutazione devono proporre in modo chiaro la distinzione tra performance organizzativa e performance individuale. Analisi recenti hanno mostrato un'ambiguità interpretativa sul confine tra i due concetti che si traduce in una nomenclatura che genera confusione sulle dimensioni di valutazione, con particolare riferimento alle tipologie di obiettivi.*
>
> *Dall'analisi di quanto fatto dalle amministrazioni negli anni precedenti, infatti, emergono una serie di criticità in merito alla corretta declinazione del rapporto fra obiettivi annuali (organizzativi) della struttura e obiettivi individuali del singolo. [...]*
>
> *In tal modo, però, rischia di perdere di significato la classificazione prevista dal legislatore che ha, invece, esplicitamente separato i due aspetti.*
>
> *Un approccio di questo tipo, inoltre, tende a generare un effetto negativo sulla percezione dei meccanismi di valutazione. In particolare il personale non dirigente potrebbe avere la "sensazione" di "lavorare per la realizzazione degli obiettivi del dirigente" e non per raggiungere quelli della struttura di appartenenza.*
>
> *Occorre quindi ribadire che obiettivi della struttura (performance organizzativa) e obiettivi (individuali) del dirigente e/o del dipendente sono due "entità" distinte.*
>
> *Chiaramente le due performance presentano punti di contatto. In particolare, per i dirigenti e il personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, lo stesso legislatore, all'articolo 9 del D. Lgs. n. 150/2009, stabilisce che il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di diretta responsabilità (performance organizzativa) contribuisce, in maniera prevalente, alla valutazione della performance individuale del dirigente, in quanto responsabile ultimo dell'ambito organizzativo cui si riferiscono. La stessa rilevanza non è, invece, prevista per il personale non dirigenziale [...]*";

Ritenuto, pertanto, necessario intervenire ed aggiornare, così come previsto dall'articolo 7, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, il vigente SMVP almeno per risultare aderente agli accordi contrattati con le organizzazioni sindacali e alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, stralciando il paragrafo rubricato "Progressioni orizzontali" del Manuale Allegato C al SMVP (pagg. 7-8) e con le seguenti precisazioni:

a) l'unico parametro a riferimento per la misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente non dirigente, correlato a qualsiasi forma di premialità di cui all'articolo 20 del D. Lgs. n. 150/2009, è rappresentato esclusivamente dal parametro **C**, che tiene conto della qualità della prestazione, dell'impegno e di eventuali obiettivi individuali/di gruppo del dipendente;

b) il parametro **A** deve ritenersi, di conseguenza, eliminato dal sistema;

c) il parametro **B** rimane, come già previsto, quale indicatore della misurazione della performance organizzativa dell'Ente, come desumibile dagli obiettivi e risultati indicati nell'ambito del PIAO;

d) l'indicatore medio tra **A** e **B**, media aritmetica tra performance individuale ed organizzativa, deve intendersi, per quanto sopra esposto, eliminato o, comunque, non preso in alcuna considerazione;

Acquisito il parere favorevole dell'OIV, acquisito al prot. n. 44455/24, come prescritto dall'articolo 7, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, allegato alla presente Deliberazione, di cui ne costituisce parte integrante e sostanziale (**Allegato A**);

Dato atto, altresì, che la presente proposta di Deliberazione è stata trasmessa, in ossequio a quanto previsto dall'articolo 4 del CCNL 16/11/2022, alle parti sindacali;

Tutto quanto sopra premesso

Visti:

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 104 del 29/12/2023, avente ad oggetto "Approvazione documento unico di programmazione (DUP) 2024/2026, relativa nota di aggiornamento al dup 2024/2026, bilancio di previsione esercizio 2024/2026 e relativi allegati";
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 18/01/2024, avente ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 - Assegnazione dotazioni finanziarie";
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 01/02/2024, esecutiva, di approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) e s.m.i.;
- il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 333 del 22/10/1998, esecutiva;
- il Regolamento di Contabilità armonizzata, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 27/01/2017, esecutiva;
- il D. Lgs. n. 267/2000;
- il D. Lgs. n. 165/2001, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della amministrazioni pubbliche";
- il D. Lgs. n. 150/2009, come riformato dal D. Lgs. n. 74/2017;
- il D.P.R. n. 105/2016;

Acquisito in argomento il parere preventivo di rito del Responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi degli articoli 49, 147 comma 2 lettera c) e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000;

DELIBERA

1. DI CONSIDERARE le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della Legge n. 241/1990;
2. DI AGGIORNARE, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP - del Comune di Rovigo, approvato, da ultimo, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 53 in data 25/07/2019 che le parti di detto sistema disciplinanti criteri, procedure e modalità relativamente alle progressioni orizzontali all'interno delle categorie e alle progressioni verticali tra le aree devono intendersi superate dal vigente CCNL comparto funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, e dal CCI di Ente sottoscritto in data 28/12/2023;

3. DI STRALCIARE il paragrafo rubricato “Progressioni orizzontali” del Manuale Allegato C al SMVP (pagg. 7-8) surrichiamato;

4. DI SPECIFICARE che, per effetto di quanto appena sopra indicato:
   a) l’unico parametro a riferimento per la misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente non dirigente, correlato a qualsiasi forma di premialità di cui all’articolo 20 del D. Lgs. n. 150/2009, è rappresentato esclusivamente dal parametro **C**, che tiene conto della qualità della prestazione, dell’impegno e di eventuali obiettivi individuali/di gruppo del dipendente;
   b) il parametro **A** deve ritenersi, di conseguenza, eliminato dal sistema;
   c) il parametro **B** rimane, come già previsto, quale indicatore della misurazione della performance organizzativa dell’Ente, come desumibile dagli obiettivi e risultati indicati nell’ambito del PIAO;
   d) l’indicatore medio tra **A** e **B**, media aritmetica tra performance individuale ed organizzativa, deve intendersi, per quanto sopra esposto, eliminato o, comunque, non preso in alcuna considerazione;

5. DI DARE ATTO che la proposta di deliberazione correlata alla presente è stata ritualmente trasmessa, ai sensi dell’art. 5 del CCNL 16/11/2022, alle parti sindacali;

6. DI DARE ATTO che è stato acquisito il preventivo parere dell’OIV, come previsto dall’articolo 7, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, allegato alla presente Deliberazione (**Allegato A**);

7. DI PRECISARE che le modifiche di cui alla presente Deliberazione troverà applicazione dall’anno 2024 compreso;

8. DI DARE ATTO che la pubblicazione del presente atto all’albo pretorio on-line del Comune avviene nel rispetto della riservatezza dei dati personali, secondo la normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Ai fini della pubblicità legale, l’atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari, eccedenti o non pertinenti, ovvero il riferimento a categorie particolari di dati personali;

9. DI DARE ATTO infine che, in merito al presente provvedimento, si procederà alla pubblicazione sul sito dell'ente alla sezione *“Amministrazione trasparente”*, sottosezione *“Provvedimenti/Provvedimenti organi di indirizzo politico”*, oltre che nella specifica sottosezione “*Performance*”;

10. DI DICHIARARE la presente deliberazione **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 al fine dell’urgente applicazione delle modifiche al SMVP dal corrente anno valutativo.

COMUNE DI ROVIGO

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Con la sottoscrizione del presente provvedimento si appone parere favorevole ai sensi dell'art.49 e dell'art.147-bis, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, in merito alla regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa.

Annotazioni:

Rovigo, 26/08/2024

IL DIRIGENTE
Marco Plechero

Documento sottoscritto con firma digitale