

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Oggetto: L.R. n 18 del 30/7/2021 articoli 1, comma 1 e 4, comma 1 – Articolo 7, comma 1 D.Lgs. n. 150/2009. Definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, della Giunta regionale, dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione e dei Direttori delle Agenzie regionali

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente deliberazione predisposto dalla Direzione Risorse Umane e strumentali dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

RITENUTO, per motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

VISTO il parere favorevole di cui all'articolo 4, comma 5, della legge regionale 30 luglio 2021, n. 18, sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica, del dirigente della Direzione Risorse Umane e strumentali e l'attestazione dello stesso che dalla presente deliberazione non deriva né può comunque derivare un impegno di spesa a carico del bilancio regionale;

VISTA la proposta del Segretario Generale;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata nell'allegato "Verbale di seduta"

DELIBERA

- di approvare il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, della Giunta regionale, dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione e dei Direttori delle Agenzie regionali, di cui all'allegato A alla presente deliberazione, quale sua parte integrante;
- di stabilire che l'allegato A produce effetti per la valutazione della performance organizzativa e individuale relativa all'annualità 2022;
- di revocare la deliberazione n. 1232 del 01/08/2012 concernente "L.R. n. 22/2010, articolo 2, comma 2 – Titolo III D.Lgs. n. 150/2009. Definizione dei sistemi di valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale dirigente e del personale non dirigente".

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
Francesco Maria Nocelli

Documento informatico firmato digitalmente

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA
Francesco Acquaroli

Documento informatico firmato digitalmente



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Normativa di riferimento

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 (riforma Madia)

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 art. 40, comma 3 bis

Legge regionale 30 luglio 2021, n. 18

Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 2017

Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 2019

Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5 del 2019

Decreto legge n. 80 del 2021 convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 2021

Deliberazione della Giunta regionale n. 507 del 2 maggio 2022 concernente: "Approvazione del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il periodo 2022/2024, di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021".

Motivazione

L'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 concernente l'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, 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 comma 2-bis dello stesso articolo dispone che il Sistema di misurazione e valutazione della performance, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, dello stesso decreto legislativo, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

La legge regionale 30 luglio 2021 n. 18 (Disposizioni di organizzazione e di ordinamento del personale) all'articolo 1, comma 1, prevede che la Regione, nel rispetto della normativa statale e regionale vigente, detta disposizioni in materia di ordinamento e organizzazione della Giunta regionale al fine di accrescere l'efficienza delle strutture amministrative e di migliorare l'impiego del personale e in modo da assicurare tra le altre finalità anche quella di garantire la funzionalità dell'azione amministrativa, la misurabilità degli obiettivi e la flessibilità delle forme organizzative nel perseguimento dell'efficacia, dell'efficienza, dell'economicità delle attività gestionali, nonché della verificabilità dei risultati dell'attività amministrativa e allo scopo, all'articolo 2, comma 1, lettera a), stabilisce che deve essere garantita la trasparenza della performance organizzativa e individuale. L'articolo 4, comma 1, sempre della legge regionale n. 18 del 2021 stabilisce che la Giunta regionale assume ogni determinazione al fine di assicurare l'attuazione delle finalità della stessa legge e, il comma 3, lettera r), prevede, in particolare che approva gli indirizzi per gli enti, le aziende e le agenzie operanti nelle materie di competenza della Regione, relativi alla disciplina delle procedure per la valutazione del personale dei medesimi e, in particolare, per l'individuazione delle fasce di merito.

L'articolo 24 della stessa legge regionale precitata istituisce, poi, presso la Presidenza della Giunta regionale, l'Organismo Interno di Valutazione (OIV), di cui all'articolo 14 del d.lgs. 150/2009, con la finalità di verificare l'imparzialità e l'efficienza dell'azione regionale e di sovrintendere al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità.

Il decreto-legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 2021, "per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" ha poi introdotto all'art. 6, per le pubbliche amministrazioni, il PIAO, prevedendo l'inserimento in una



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

apposita sottosezione degli *“obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa”*.

Orbene, il decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificato dal decreto legislativo n. 74 del 2017 introduce regole e misure per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e per l'accrescimento della trasparenza e dell'efficienza delle stesse mediante l'introduzione del concetto che la misurazione e la valutazione della performance è strettamente funzionale 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 in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Con il decreto-legge n. 80 del 2021 e con l'introduzione di un unico piano integrato di programmazione è stato reso ancor più vincolante il legame tra la programmazione e la misurabilità e valutabilità degli obiettivi.

In tale contesto ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti e deve adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi e, in coerenza, con gli obiettivi strategici e programmatici.

Peraltro, il rispetto delle disposizioni recate dalle norme precitate e rinvenibili nel Titolo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali (articolo 3, comma 5, d.lgs. n. 150 del 2009).

L'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, stabilisce coerentemente che la contrattazione collettiva integrativa deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3 dello stesso decreto legislativo.

In materia sono intervenute peraltro le linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2017 - Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Ministeri e le linee guida, n. 5/2019 - Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, nonché n. 4/2019 - Linee guida per la valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche.

Ne discende che il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance allo stato vigente e rinvenibile nella deliberazione della Giunta regionale n. 1232 del 01/08/2012 concernente *“L.R. n. 22/2010, articolo 2, comma 2 – Titolo III D.Lgs. n. 150/2009. Definizione dei sistemi di valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale dirigente e del personale non dirigente”* non è più attuale e va cambiato.

In tal senso, continue negli ultimi due anni sono state le sollecitazioni da parte dell'Organismo Interno di Valutazione e le rassicurazioni di adempimento inviate allo stesso organo di controllo nonché alla sezione regionale della Corte dei Conti, in occasione dell'attività istruttoria al giudizio di parificazione del rendiconto generale della Regione Marche ai sensi del decreto-legge n. 174 del 2012 convertito con modificazioni dalla legge n. 213 del 2012, circa l'adeguamento dello stesso.

Al riguardo, tenuto conto che l'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009, comma 1 prevede che il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato dalla Giunta regionale, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione e previo confronto con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e con la RSU, è stato formato l'Allegato A che definisce il nuovo Sistema di



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, della Giunta regionale, dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione e dei Direttori delle Agenzie regionali, che tiene conto delle modifiche normative e direttive nel frattempo intervenute e tutte come sopra citate.

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance troverà applicazione a decorrere dall'anno 2022 in relazione agli obiettivi definiti nell'ambito del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 507 del 2 maggio 2022 e, per il personale del comparto, anche in relazione agli ulteriori obiettivi ed attività individuali e di gruppo declinati da ciascun dirigente per i dipendenti assegnati alla propria unità organizzativa.

L'allegato A costituisce parte integrante del presente provvedimento ed è stato oggetto di confronto sindacale sia con la RSU e le OO.SS. del comparto e della dirigenza, nelle distinte riunioni del 19 maggio 2022 nonché oggetto di ulteriori incontri o riscontri scritti chiarificatori successivi alla data precitata, giunti a conclusione con l'invio formale della versione definitiva del documento rispettivamente per il personale del Comparto in data 21 giugno 2022 e per il personale dirigente in data 23 giugno 2022.

Lo stesso documento è stato partecipato da ultimo, in data 15 giugno 2022, all'Organismo Interno di Valutazione, il quale ha formulato alcune considerazioni, tutte accolte in termini di modifica, e che ha definitivamente rilasciato il proprio parere nella successiva data del 28 giugno 2022, verificato l'accoglimento delle proprie osservazioni.

Sul documento si è anche, e preventivamente alla sua trasmissione alle OOSS e all'OIV, espresso il Comitato di Coordinamento, in particolare nella seduta del 28 febbraio 2022.

Tutto ciò premesso si propone di adottare conforme deliberazione.

Il sottoscritto, in relazione alla presente deliberazione, dichiara, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

Il responsabile del procedimento
Daniela Del Bello

Documento informatico firmato digitalmente



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

PARERE DEL DIRIGENTE DELLA DIREZIONE RISORSE UMANE E STRUMENTALI

Il sottoscritto, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica della presente deliberazione.

Attesta, altresì, che dalla presente deliberazione non deriva né può derivare alcun impegno di spesa a carico del bilancio regionale.

Il sottoscritto, in relazione alla presente deliberazione, dichiara, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

Il dirigente della Direzione
Daniela Del Bello

Documento informatico firmato digitalmente

PROPOSTA DEL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto propone alla Giunta regionale l'adozione della presente deliberazione.

Dichiara, altresì, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

Il segretario Generale
Mario Becchetti

Documento informatico firmato digitalmente

ALLEGATI

