



Delibera della Giunta Regionale n. 365 del 20/06/2017

Dipartimento 50 - GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

Direzione Generale 14 - Direzione generale per le risorse umane

Oggetto dell'Atto:

DISPOSIZIONI TRANSITORIE IN ORDINE ALLA MESSA AL REGIME DELLO SMIVAP

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Direzione Generale e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa dal Direttore a mezzo di sottoscrizione della presente

PREMESSO CHE:

- a. con D.G.R. n. 612 del 29/10/2011 e ss.mm. e ii. è stato approvato il Regolamento n. 12 *“Ordinamento amministrativo della Giunta Regionale della Campania”*, pubblicato sul BURC n. 77 del 16/12/2011, il quale prevede, tra l'altro, all'art. 3 comma 1, che *“la Giunta regionale [...] adotta il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale”*;
- b. con D.G.R. n° 79 del 14\02\2017 è stato costituito, in via provvisoria, il fondo destinato al finanziamento delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017;
- c. con D.G.R. n° 145 del 14\03\2017, successivamente modificata con D.G.R. n°247 del 3\05\2017, la Giunta ha adottato il *“Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania”*. All'art. 10 dello SMIVAP si prevede che la Giunta Regionale approva annualmente un documento programmatico triennale denominato *“Piano della performance”* e che in coerenza con lo stesso sono assegnati annualmente, dai titolari del potere valutativo, gli obiettivi dei dirigenti non apicali e del personale non dirigente; all'art.13 dello SMIVAP si prevede altresì che la Giunta Regionale, approva, inoltre, un documento, riferito alla precedente annualità, denominato *Relazione sulla Performance*;
- d. la Giunta Regionale con D.G.R. n° 286 del 23\05\2017, esecutiva dal 30\05\2017, ha adottato il *“Piano della Performance 2017-2019 della Giunta Regionale della Campania”* di cui alla lettera precedente e che è in corso la formalizzazione degli obiettivi a tutto il personale della Giunta;

CONSIDERATO CHE:

- a) l'art.5 comma 4 del Regolamento n° 12\2011 e ss.mm.ii., prevede che *“Fino all'adozione del primo piano annuale delle prestazioni e dei risultati si applica la disciplina previgente”*;
- b) ai sensi del comma 4 dell'art.9 del CCDI del 29.01.2015, la previgente disciplina prevede - per il personale del comparto, escluso quello titolare di P.O. - che il processo di valutazione finalizzato all'incentivazione della produttività è basato sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e sui comportamenti espressi, svolgendosi con una valutazione intermedia (oltre quella finale). Inerenti a tale sistema sono altresì le modalità di erogazione della produttività stessa;

c) il previgente sistema, per il personale dirigenziale e per quello del comparto titolare di P.O. prevede, esclusivamente, una valutazione annuale;

d) il nuovo sistema di cui alla D.G.R. n° 145 del 14\03\2017 e ss.mm.ii., declina il processo di misurazione e valutazione – con cadenza annuale - della performance indicando le fasi, i tempi e i soggetti coinvolti;

VISTA la nota prot. 1097/SP del 20/06/2017 dell'Assessore alle Risorse Umane con la quale sono state fornite specifiche direttive in ordine alla necessità di disciplinare l'entrata a regime del nuovo sistema di valutazione, che tenga conto anche di quanto rappresentato dalle OO.SS. per il personale del comparto;

EVIDENZIATO che:

a) la Giunta Regionale ha adottato il Piano della Performance in data 23\05\2017, con delibera esecutiva in data 30\05\2017, e che, per effetto del richiamato articolo 5 comma 4 del Regolamento, si rende necessario coordinare l'entrata in vigore del citato Piano con il previgente sistema, relativamente al personale del comparto, escluso quello titolare di P.O., dettando una disciplina transitoria ed eccezionale per il corrente anno 2017. Tale disciplina tiene conto del passaggio dal sistema previgente al sistema introdotto con gli atti sopradescritti alle lettere c) e d) del "PREMESSO che" e della conseguente necessità – alla luce del disposto dell'articolo 5 comma 4 del Regolamento – di armonizzare l'annualità degli obiettivi per il 2017 contenuti nel "*Piano della Performance 2017-2019*" con la valutazione intermedia (non prevista con il nuovo sistema, ma) disciplinata dal previgente sistema; valutazione intermedia da intendersi altresì come provvisoria, atteso che la definitività si consegue all'esito della valutazione finale e comunque in base alle risultanze contenute nella Relazione sulla Performance validata. Tale disciplina dovrà, in modo equilibrato, tenere conto degli affidamenti dei lavoratori interessati;

b) il descritto coordinamento non si rende, invece, necessario con riferimento al personale dirigenziale e per quello del comparto titolare di P.O., attesa la cadenza annuale del previgente sistema di valutazione;

RITENUTO che:

a) si rende pertanto necessario mantenere, in via transitoria ed esclusivamente per i primi cinque mesi dell'anno corrente - per il personale del comparto non titolare di P.O. - la valutazione intermedia di cui al precedente sistema, finalizzata all'incentivazione della produttività da parametrarsi a detto periodo di cinque mesi, nel rispetto del regolamento n. 12/2011 e ss.mm.ii e del CCDI del 29.01.2015 e, con invarianza di spesa, a valere sul fondo destinato al finanziamento delle risorse decentrate per la corrente annualità;

b) la valutazione intermedia di cui al punto precedente, dovrà far riferimento agli obiettivi così come declinati nel nuovo sistema e contenuti nel “*Piano della Performance 2017-2019 della Giunta Regionale della Campania*” ; detta valutazione intermedia è altresì provvisoria, atteso che la definitività si consegue all'esito della valutazione finale e comunque in base alle risultanze contenute nella Relazione sulla Performance validata;

c) in caso di mancato conseguimento dei sopraindicati obiettivi all'esito della valutazione finale e comunque alla luce delle risultanze contenute nella Relazione sulla Performance validata, l'Amministrazione procederà al recupero di tutte le somme già erogate a detto personale;

VISTI:

- a. il D. Lgs. n. 165/2001;
- b. la DGR n. 612/2011 e ss.mm. e ii.;
- c. la DGR n° 145 del 14/03/2017 e s.m.i.;
- d. D.G.R. n° 79 del 14/02/2017;
- e. la D.G.R. n° 286 del 23/05/2017, esecutiva dal 30/05/2017;
- f. CCDI del 29.01.2015;
- g. la nota prot. 1097/SP del 20/06/2017 dell'Assessore alle Risorse Umane;

PROPONGONO e la Giunta in conformità a voto unanime

D E L I B E R A

per le motivazioni e considerazioni svolte in premessa, che si intendono di seguito integralmente:

1. di mantenere, in via transitoria ed esclusivamente per i primi cinque mesi dell'anno corrente - per il personale del comparto non titolare di P.O. - la valutazione intermedia di cui al precedente sistema, finalizzata all'incentivazione della produttività da parametrarsi a detto periodo di cinque mesi, nel rispetto del regolamento n. 12/2011 e ss.mm.ii e del CCDI del 29.01.2015 e, con invarianza di spesa, a valere sul fondo destinato al finanziamento delle risorse decentrate per la corrente annualità;
2. di stabilire che la valutazione intermedia di cui al punto precedente, dovrà far riferimento agli obiettivi così come declinati nel nuovo sistema e contenuti nel “*Piano della Performance 2017-2019 della Giunta Regionale della Campania*” ; detta valutazione intermedia è altresì provvisoria, atteso che la definitività

si consegue all'esito della valutazione finale e comunque in base alle risultanze contenute nella Relazione sulla Performance validata;

3. di stabilire, altresì, che in caso di mancato conseguimento dei sopraindicati obiettivi all'esito della valutazione finale e comunque alla luce delle risultanze contenute nella Relazione sulla Performance validata, l'Amministrazione procederà al recupero di tutte le somme già erogate a detto personale;

4. di trasmettere per quanto di competenza il presente atto, ad esecutività intervenuta, ai componenti della Giunta, al Capo di Gabinetto, ai Direttori Generali, ai Responsabili di Uffici Speciali, ai Responsabili delle Strutture di Missione, ai Responsabili degli Uffici di Staff: "Ufficio Datore di Lavoro", "Struttura di Supporto all'OIV" e "Raccordo con le Autorità di Gestione dei fondi europei e responsabile del Piano di rafforzamento amministrativo", all'O.I.V., alla U.O.D. 50.14.03 per l'opportuna informativa alle OO.SS., alla UOD 50.14.04 e al competente Ufficio degli UDCP, per la pubblicazione sul B.U.R.C.