

Determinazione del Responsabile del Settore Personale e Affari Generali n. 29 del 03/05/2021

Oggetto: Assegnazione obiettivi 2021 ai dipendenti del Consorzio Università Rovigo.

Il Responsabile

Premesso che il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede una serie di adempimenti a carico delle Amministrazioni pubbliche tesi a garantire elevati standard qualitativi ed economici dei servizi e la valorizzazione della performance organizzativa e individuale;

Che con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 13 del 15/06/2016 è stato approvato il Sistema di misurazione della performance individuale dei dipendenti;

Visto il Piano della Performance 2021 – 2023 approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 26/04/2021;

Ritenuto di assegnare al personale del Consorzio gli obiettivi individuali depositati agli atti, in coerenza con quelli assegnati a ciascun settore, alle funzioni attribuite allo stesso settore dell'Ente e nel rispetto delle mansioni di inquadramento del predetto personale;

Preso atto delle delibere del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, del 29 luglio 2020, del 7 ottobre 2020, del 13 gennaio 2021 e del 21 aprile 2021, con le quali è stato dichiarato e prorogato lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;

Visto il Decreto Legge 22 aprile 2021, n. 52 recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19", con particolare riferimento alle disposizioni di cui all'art. 3, comma 4., relative all'attività didattica e curriculare delle università;

Preso atto che l'art. 11 del succitato Decreto Legge proroga fino al 31 luglio i termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, tra cui le disposizioni di cui all'art. 90, commi 3 e 4 del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 (Decreto Rilancio), convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, che introducono regole semplificate per i datori di lavoro che ricorrono allo smart working nel periodo emergenziale, concepito come misura anti-contagio a tutela della salute dei lavoratori e come strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, per la cura dei figli;

Dato atto che la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali degli stessi dipendenti, sarà effettuata sulla base dei fattori e valori inseriti nelle schede allegate al Sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo conto delle attività lavorative condizionate dall'applicazione della normativa vigente approvata a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;

Evidenziato che attualmente vengono approvati gli obiettivi da assegnare, demandando ad un successivo atto la definizione con attribuzione delle reali risorse finanziarie, a seguito della sottoscrizione dell'accordo sulla ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2021;

Ritenuto di poter esprimere parere favorevole ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2020 n. 267, in merito alla regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa;

Visti:

- Il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- Il CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018;

Attesa la propria competenza ai sensi dell'art. 109, comma 2, del TUEL;

d e t e r m i n a

1. di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale della presente determinazione;
2. di assegnare per l'anno 2021, al personale del Consorzio, gli obiettivi individuali descritti in schede depositate in atti, in coerenza con quelli assegnati ai relativi settori di appartenenza e nel rispetto delle mansioni di inquadramento del predetto personale;
3. di dare atto che la metodologia di valutazione del personale dipendente è quella definita nel Sistema di misurazione della performance individuale;
4. di dare atto, altresì, che la performance dei dipendenti sarà valutata anche con riferimento ai comportamenti organizzativi e alle competenze professionali, come precisati nelle schede allegate al suddetto Sistema di misurazione della performance individuale, tenendo conto delle attività lavorative condizionate dall'applicazione della normativa vigente approvata a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;
5. di dare atto che la somma di tutte le parti della valutazione determina l'erogazione dell'indennità di produttività, il cui ammontare complessivo è determinato in relazione alle risorse rese disponibili in sede di contrattazione decentrata relativa alla ripartizione del fondo salario accessorio per l'anno corrente;
6. di pubblicare la presente determinazione all'Albo on-line dell'Ente.



Il Responsabile
Settore Personale e Affari Generali
Marco Callegarin