



Venezia, 10-03-2017

nr. ordine 661
Prot. nr. 36

All'Assessore Paolo Romor

e per conoscenza

Alla Presidente della X Commissione
Alla Segreteria della Commissione consiliare X
Commissione
Alla Presidente del Consiglio comunale
Al Sindaco
Al Capo di Gabinetto del Sindaco
Ai Capigruppo consiliari
Al Vicesegretario Vicario

INTERPELLANZA

Oggetto: valutazione del personale di comparto del Comune di Venezia per il 2016 - Interpellanza ai sensi dell'art. 8 del Reg. di C.C.

Tipo di risposta richiesto: in Commissione

Premesso che

- con DGC n. 335 del 22.11.2016 il Comune di Venezia ha approvato il Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;
- i dirigenti del Comune di Venezia stanno procedendo in questi giorni alla valutazione del personale di comparto per il 2016 senza che siano state rispettate le modalità, procedure e tempistiche stabilite dal suddetto sistema di valutazione;
- in data 22/02/2017 la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori ha diffidato l'Amministrazione a dare corso all'erogazione di eventuali emolumenti non dovuti, segnalando *“la mancata assegnazione degli obiettivi individuali e dei colloqui previsti dal regolamento, specificatamente quelli che necessariamente si sarebbero dovuti tenere entro l'anno di riferimento (2016)”*, segnalando cioè la violazione delle procedure regolamentari e invitando l'Amministrazione a procedere alle opportune verifiche;

Visto che

- il Contratto Collettivo decentrato integrativo per il personale del comparto Anno 2016 sottoscritto dall'amministrazione con Atto Unilaterale del 18.07.2016, specifica al Capo II – art. 9 Performance individuale che *“la performance individuale viene riconosciuta al personale in base ai risultati accertati con modalità, procedure e tempistiche stabilite nel sistema di valutazione”*;
- lo stesso Contratto quantifica le risorse assegnate e i tempi di erogazione;
- le risorse erogate in termini di produttività sono, come ogni altra voce di bilancio, risorse pubbliche e pertanto la loro distribuzione deve avvenire secondo il principio del buon andamento della pubblica amministrazione;
- uno dei principi cardine dell'attività amministrativa è altresì la riduzione del contenzioso, che l'Amministrazione ha assunto anche attraverso l'individuazione di un Settore Semplificazione e Riduzione del Contenzioso con la funzione (come da DG 187.2016 / ALL. B - Funzionigramma) di *“Pianificazione interventi finalizzati alla riduzione del contenzioso dell'ente in collaborazione con le strutture interessate”*;

Considerato che

- per la valutazione 2016 non risultano assegnati gli obiettivi individuali ai dipendente;
- i dirigenti stanno procedendo alle valutazioni spesso pur ricoprendo l'incarico da breve tempo e talvolta con il supporto di responsabili PO pure di recente nomina: ciò vuole dire che stanno valutando lavoratori con cui stanno collaborando da breve tempo e, come suddetto, in assenza del supporto degli strumenti dati dal Sistema di valutazione individuato dal Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;

- l'assenza di obiettivi individuali per i dipendenti e i dirigenti rappresenta l'assenza di organizzazione interna nel perseguimento degli obiettivi generali della macchina amministrativa delineati nei documenti di programmazione dell'ente;

**Tutto quanto premesso e considerato,
si interpella l'assessore affinché spieghi**

- come si ritiene di perseguire gli obiettivi generali dell'ente dichiarati nelle Linee Programmatiche del Sindaco e nel DUP 2017-2020 senza declinare tali obiettivi nell'ambito dell'organizzazione interna degli uffici e nelle funzioni di ciascun singolo dipendente;

- a fronte della diffida già presentata dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori nonché da molti lavoratori e di fronte alla possibilità di ricorso degli stessi, come l'Amministrazione intende assumersi la responsabilità di non raggiungere l'obiettivo di riduzione del contenzioso;

- se e come si stia predisponendo l'avvio della procedura di valutazione per il 2017.

Elena La Rocca