

COMUNE DI VALLI DEL PASUBIO

ISTITUZIONE “A. PENASA”

N° 7 del Registro

Valli del Pasubio, 30/01/2020

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'anno **duemilaventi**, il giorno **trenta** del mese di **gennaio**, alle ore **17.00**, nella sala delle adunanze dell'intestata Istituzione, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Istituzione medesima nelle persone di :

		Pr.	As.
BRANDELLERO Livio	Presidente	x	
PIANEGONDA Tiziano	Consigliere	x	
SPADARO Antonino	Consigliere	x	

Partecipa, con voto consultivo e nella veste di segretario il direttore Cavion dr.ssa Barbara.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a discutere e deliberare sull'oggetto sottoindicato.

OGGETTO: 1 - **APPROVAZIONE del PIANO DELLA PERFORMANCE**
2 - **APPROVAZIONE OBIETTIVI DELLA PERFORMANCE**
3 - **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PARI OPPORTUNITA'**

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

DATO ATTO che :

1. delibera CdA nr 22 del 25/11/2019 è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2020-2022;
2. con delibera CdA nr 1 del 30/01/2020 sono stati approvati i risultati attesi 2019 che costituiscono base per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi organizzativi (la performance individuale è sempre valutata con la compilazione della scheda “criteri per la valutazione della produttività” compilata dai responsabili per area);

PREMESSO che in data 22/06/2017 è entrato in vigore il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 recante “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”;

VISTA la propria deliberazione n. 5 del 24/01/2019, con la quale è stato approvato il Regolamento della Performance, a seguito dell'approvazione del D.Lgs. 150/2009, recante “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”;

CONSIDERATO che a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 74/2017, occorre procedere ad adeguare il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, poiché:

- ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e 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 o gruppi di dipendenti;
- oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;
- gli organismi indipendenti di valutazione (nella fattispecie Nuclei di valutazione), tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi;
- viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;
- nella misurazione della performance individuale del personale dirigente, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui essi hanno diretta responsabilità;
- è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano;

RILEVATO CHE, secondo quanto previsto dall'art.10 co. 1 del D.Lgs. 150/2009, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare *“la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”* e, pertanto, l'elaborazione dello stesso deve essere orientata su precise finalità, contenuti e principi generali che di seguito vengono illustrati:

a) Finalità

Il Piano delle Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. E' un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano della Performance definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

b) Contenuti

All'interno del Piano della Performance vanno riportati:

- ☐ gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- ☐ gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione;
- ☐ gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

c) Principi generali

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

1. trasparenza;
2. immediata intelligibilità;
3. veridicità e verificabilità;
4. partecipazione;
5. coerenza interna ed esterna;
6. orizzonte pluriennale;

CONSIDERATO che il Piano di gestione delle risorse finanziarie per ogni responsabile deve prevedere:

- ☐ la descrizione delle attività da espletare;
- ☐ gli obiettivi di gestione;
- ☐ le dotazioni finanziarie assegnate ai Responsabili riferite alle previsioni di

VISTA la bozza di Piano triennale della Performance Allegato sub A), predisposta dal Direttore in sintonia che le recenti modifiche legislative;

CONSIDERATO che l'Ente intende adottare con il Piano della Performance 2020-2022, i seguenti due criteri, ciascuno dei quali avente un peso diverso in merito alla prevista premialità annuale, come determinata dalla parte variabile residua del Fondo dell'anno di riferimento:

1. 80% in riferimento alla performance individuale: la valutazione viene riferita alla scheda approvata nel 2009;
2. 20% in riferimento alla performance organizzativa: il grado di raggiungimento dei risultati definiti con il Prospetto dei Risultati attesi per gli anni 2020, 2021 e 2022, valevoli per tutte le figure professionali operanti nell'Ente, al netto di un'adeguata valutazione delle Non Conformità oggettivamente non imputabili ai soggetti responsabili;

CONSIDERATO che gli obiettivi assegnati al Segretario Direttore vengono definiti con diverso provvedimento;

RICORDATO che i titolari di indennità di responsabilità hanno ulteriori propri obiettivi ai fini dell'erogazione della loro specifica indennità, come definita dal Contratto Decentrato Integrativo vigente e come finanziata dal Fondo dell'anno di riferimento;

RICORDATO che i turnisti hanno specifiche valorizzazioni economiche, finanziate con il Fondo dell'anno di riferimento, ai fini della premialità in caso di rientro in servizio dal turno di riposo e in caso di cambio turno richiesto dall'Ente per esigenze di servizio, come definite dal Contratto Decentrato Integrativo vigente;

VISTI

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il D. Lgs. 74/2017;
- l'art. 4, comma 4, del CCNL 21.5.2018, che prevede: sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione;
- l'art. 5, comma 3, del medesimo CCNL, che prevede: sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 (RSU e rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL): ...b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

DATO ATTO CHE copia del presente provvedimento sarà trasmesso alle Rappresentanze Sindacali sopra specificate, in ottemperanza all'art. 6 del D.Lgs.165/2001, ed inoltre che, rispetto al suo contenuto regolamentare, qualora richieste dalle Rappresentanze Sindacali sopra citate, saranno attivate le previste forme di confronto;

VISTO lo schema di **Piano triennale della Performance 2020-2022**, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, comprensivo anche degli specifici obiettivi affidati ai Responsabili di settore per l'anno 2020;

VISTA la propria delibera CdA nr 17 del 09/07/2018 che approvava il Piano triennale delle azioni positive 2018/2020 e dovendo approvare il piano per il triennio 2020/2022;

Con voti unanimi, espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

- 1) DI DARE ATTO che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) DI APPROVARE per i motivi espressi in narrativa il “piano della performance 2020/2022” e che si allega al presente atto per formarne parte integrante ed essenziale;
- 3) DI APPROVARE il Piano degli Obiettivi per l'anno 2020, nello specifico per ogni settore;
- 4) DI DARE ATTO che la performance organizzativa è contenuta nel prospetto risultati attesi approvati per il 2020 con delibera CdA 1 del 30/01/2020;
- 5) DI DARE ATTO che con il Piano Triennale della Performance sono determinati gli obiettivi di gestione per l'attuazione dei programmi stabiliti con il DUP 2020- 2022 approvato con delibera CdA 21 del 25/11/2019;
- 6) Di approvare il piano triennale delle azioni positive e pari opportunità
- 7) di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito Internet dell'Ente;
- 8) Di demandare al Direttore l'adozione dei provvedimenti necessari ad affidare ai singoli Responsabili il compito dell'attuazione dei programmi e del perseguimento degli obiettivi e di assegnare agli stessi le necessarie dotazioni umane, strumentali e finanziarie così come specificato nei prospetti di individuazione dei capitoli di entrata e di spesa;
- 9) Di dichiarare la presente proposta di deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- 10) Di dare atto che si procederà alla pubblicazione della presente delibera nelle forme di legge, omettendo la pubblicazione dei documenti se pur materialmente allegati ma che saranno depositati con l'originale della delibera presso la direzione della Casa di Riposo.

Allegati :

- 1) “PIANO DELLA PERFORMANCE”
- 2) PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE E PARI OPPORTUNITA’
- 3) Obiettivi 2020 :
 - Assistente sociale dr.ssa Manozzo Debora
 - Coordinatore dei servizi Zulpo Claudio
 - Coordinatrice reparto dr.ssa Tessaro Sara
 - Obiettivi amministrazione Collicelli Raffaella e dr.ssa Cavion Barbara
- 4) CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE per tutto il personale eccetto Direttore

IL PRESIDENTE
BRANDELLERO Livio

IL DIRETTORE
CAVION dr.ssa Barbara