

Il presente verbale, previa lettura e conferma, viene approvato e sottoscritto.

Numero **003** del Registro deliberazioni **2022**

I CONSIGLIERI

F.to Gobbo Federico
F.to Mainente Dario
F.to Montagna Stefania
F.to Peota Cristiana

IL PRESIDENTE

F.to Bonavigo Iside

IL SEGRETARIO

F.to Zanin dr. Giorgio

I.P.A.B. "G. BISOGNIN"
Servizi Socio Assistenziali
Comune di Sarego – Frazione Meledo
Provincia di Vicenza

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario dell'I.P.A.B. "G. Bisognin" certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo dell'Ente per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi, ai sensi di Legge, dal _____ al _____.
Meledo, _____ Il Segretario

L'anno **duemilaventidue**, addì trentuno del mese di **gennaio**, alle ore **19:30**, nella sala destinata alle adunanze.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalle vigenti disposizioni di Legge, sono stati oggi convocati in seduta i membri del Consiglio, sotto la Presidenza della Sig.ra Bonavigo Iside. Sono intervenuti i Sigg.ri:

		Presenti	Assenti
Bonavigo Iside	Presidente	X	
Gobbo Federico	Consigliere	X	
Mainente Dario	Consigliere	X	
Montagna Stefania	Consigliere	X	
Peota Cristiana	Consigliere	X	

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

a) La presente deliberazione pubblicata all'Albo dell'Ente a norma di Legge, senza opposizioni o reclami, **è divenuta esecutiva il** _____
Meledo, _____

Il Segretario

b) La presente copia è conforme all'originale
Meledo, _____

Il Segretario

Assiste alla seduta il Direttore/Segretario Zanin Dr Giorgio

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone, quindi, in discussione il seguente

OGGETTO: PIANO DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2022, 2023, 2024 - APPROVAZIONE.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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. 41 del 05/12/2018, 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;
- RICHIAMATA la propria precedente deliberazione nr. 02 in pari data con la quale si approvava il prospetto dei risultati attesi rispetto agli obiettivi posti nel sistema qualità. Evidenziato che tali obiettivi sono stati incorporati in obiettivi organizzativi, individuali o per entrambe le fattispecie;
- RITENUTO inserire la valutazione del raggiungimento dei risultati attesi in una voce della scheda di valutazione della performance individuale (d);

VISTA la propria deliberazione n. 30 del 30/11/2021, con la quale è stato approvato il preaccordo relativo al Contratto Collettivo Integrativo, con autorizzazione alla firma, che ha definito nel 40% la quota parte da destinare alla performance organizzativa e nel 60% la

quota parte da destinare alla performance individuale, mediante l'utilizzazione di una scheda di valutazione articolata su parametri oggettivi;

VISTA la bozza di Piano triennale della Performance Allegato sub A), predisposta dal Segretario Direttore;

RITENUTO quindi di procedere all'approvazione del suddetto Piano triennale;

CONSIDERATO che l'Ente intende adottare con il Piano della Performance 2022-2024, 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. 60% in riferimento alla performance individuale: la valutazione viene riferita alla scheda presentata alle rappresentanze sindacali nel corso dell'anno 2019;
2. 40% in riferimento alla performance organizzativa: il grado di raggiungimento dei risultati definiti con il Prospetto dei Risultati attesi per gli anni 2022, 2023 e 2024, 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 individuali assegnati al Segretario Direttore sono presenti allegato sub a) ma potranno essere integrati con successivo provvedimento;

CONSIDERATO che gli obiettivi assegnati ai titolari di Posizione Organizzativa vengono definiti nell'allegato sub A) ma potranno essere integrati con successivo provvedimento;

RICORDATO che i titolari di indennità di responsabilità, per i quali non vige l'applicazione della disciplina delle posizioni organizzative, hanno delle specifiche valorizzazioni economiche, in ragione dei compiti e funzioni loro assegnati, come definite dal Contratto Collettivo Integrativo vigente e come finanziate dal Fondo dell'anno di riferimento;

RICORDATO che i lavoratori hanno delle specifiche valorizzazioni economiche, finanziate con il Fondo dell'anno di riferimento, ai fini della premialità in caso di sostituzioni urgenti non programmate, con un mirato Progetto;

RITENUTO di adottare tali criteri con il Piano della Performance 2022-2024, allegato sub A);

RITENUTO di confermare nel Piano Triennale della Performance anche il Piano triennale delle azioni positive approvato con propria Deliberazione n. 44 del 11/12/2018, rendendolo vigente per il triennio 2022-2024;

ACQUISITO il parere favorevole del Nucleo di Valutazione monocratico, dr.ssa Chiara Cocco, in data 26/01/2022 registrato al n. 85 protocollo dell'Ente.

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

Visto il D. Lgs. 74/2017;

Visto 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;

Visto 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 Statuto dell'Ente;

DELIBERA

1. di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. di approvare il Piano della performance 2022-2024, nel testo allegato sub A) alla presente deliberazione, il quale, in merito alla premialità per il triennio 2022-2024, da erogarsi a consuntivo, mira all'adozione dei 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:
 - 2.1 60% in riferimento alla performance individuale: la valutazione viene riferita alla scheda presentata alle rappresentanze sindacali nel corso dell'anno 2022, articolata su sette parametri oggettivi;
 - 2.2 40% in riferimento alla performance organizzativa: il grado di raggiungimento dei risultati definiti con il Prospetto dei Risultati attesi per gli anni 2022, 2023 e 2024, valevoli per tutte le figure professionali operanti nell'Ente, al netto di un'adeguata valutazione delle Non Conformità oggettivamente non imputabili ai soggetti responsabili;
3. *Di dare atto che costituiscono allegati al piano della performance;*
 - Allegato A – Scheda di valutazione della performance individuale;
 - Allegato B – Prospetto dei risultati attesi e degli standards valevoli per l'anno 2022 (già allegato sub B) della Deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 02 del 31/01/2022);
 - Allegato C – Aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive e Pari Opportunità 2022-2024 (articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.) ;
4. di acquisire con successiva quantificazione la valorizzazione economica, attribuita ai titolari di indennità di responsabilità, privi di posizione organizzativa, come definita dal Contratto Collettivo Integrativo vigente e come finanziata dal Fondo dell'anno di riferimento;

5. di demandare al Contratto Collettivo Integrativo vigente le specifiche valorizzazioni economiche, finanziate con il Fondo dell'anno di riferimento, con mirati Progetti, ai fini della premialità;
6. di prendere atto del parere favorevole del nucleo di valutazione monocratico (Dr.ssa Chiara Cocco) all. sub b);
7. di pubblicare la presente deliberazione nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente";
8. di trasmettere copia del presente provvedimento alle Rappresentanze Sindacali in premessa specificate, in ottemperanza all'art. 6 del d. Lgs.165/2001, dando atto che, rispetto al suo contenuto regolamentare, qualora richieste dalle Rappresentanze sindacali medesime, saranno attivate le previste forme di confronto;
9. di dichiarare, previa distinta e unanime votazione favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile;
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 del Centro Servizi.

Allegati:

Allegato sub A): Piano della Performance triennio 2022-2024.

Allegato sub b) : Parere favorevole del nucleo di valutazione monocratico;