

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

Numero 007 del Registro deliberazioni 2020

**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 **duemilavent**i, addì **ventisette** 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:

		<b>Presenti</b>	<b>Assenti</b>
<b>Bonavigo Iside</b>	<b>Presidente</b>	X	
<b>Gobbo Federico</b>	<b>Consigliere</b>	X	
<b>Mainente Dario</b>	<b>Consigliere</b>	X	
<b>Montagna Stefania</b>	<b>Consigliere</b>	X	
<b>Peota Cristiana</b>	<b>Consigliere</b>	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 2020, 2021, 2022 - 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;

VISTA la propria deliberazione n. 38 del 18/12/2019, 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 7 parametri oggettivi;

VISTA la bozza di Piano triennale della Performance Allegato sub A), predisposta dal Segretario Direttore in sintonia che le recenti modifiche legislative e con il supporto della Ditta Sa.te.f. srl, come da incarico di cui alla Determinazione n. 13 del 20.01.20;

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

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. 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 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;

CONSIDERATO che gli obiettivi assegnati ai titolari di Posizione Organizzativa vengono definiti con diverso 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;

RICORDATO che è finanziato con il Fondo dell'anno di riferimento un Progetto relativo all'organizzazione delle visite specialistiche;

RITENUTO di adottare tali criteri con il Piano della Performance 2020-2022, allegato sub A);

RITENUTO di inserire nel Piano Triennale della Performance anche un aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive approvato con propria Deliberazione n. 44 del 11/12/2018, rendendolo vigente per il triennio 2020-2022;

ACQUISITO il parere favorevole del Nucleo di Valutazione monocratico, dr.ssa Chiara Cocco, in data 24/01/2020 registrato al n. 86 di 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 2020-2022, nel testo allegato sub A) alla presente deliberazione, il quale, in merito alla premialità per il triennio 2020-2022, 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 2019, 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 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;
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 2020 (già allegato sub A) della Deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 05 del 13/01/2020);
  - Allegato C – Aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive e Pari Opportunità 2020-2022 (articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.) (che aggiorna l'analogo Piano 2019-2021 approvato con Deliberazione n. 44 del 11/12/2018);
4. di demandare ad altro provvedimento l'assegnazione degli obiettivi al Segretario Direttore per ciascun anno del triennio 2020-2022;
5. di demandare ad altro provvedimento l'assegnazione degli obiettivi ai titolari di Posizione Organizzativa per ciascun anno del triennio 2020-2022;

6. 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;
7. 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 in caso di sostituzioni urgenti non programmate e per l'organizzazione delle visite specialistiche;
8. di pubblicare la presente deliberazione nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente";
9. 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;
10. di dichiarare, previa distinta e unanime votazione favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile;
11. 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 2020-2022.