



DELIBERAZIONE N. 2024 - 12

OGGETTO: 6 APPROVAZIONE DELLE PESATURE DEGLI OBIETTIVI CONTENUTI NEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNO 2024-2025-2026 - SOTTOSEZIONE PERFORMANCE ANNO 2024

Reggio Emilia, questo giorno 1 (uno) del mese di marzo dell'anno 2024 nella sede dell'Azienda in Via Pietro Marani 9/1 Reggio Emilia

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

nominato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci dell' ASP "REGGIO EMILIA – Città delle Persone" n. 2021/5 del 25/02/2021, si è riunito alle ore 9,30 a seguito invito del Signor Presidente, con l'intervento dei Signori:

N.	Componenti	Carica	Presenti	Assenti
14	MARIELLA MARTINI	Presidente	X	
15	SIMONE CAPRARI	VicePresidente	X	
16	GIULIA NOTARI	Consigliere	X	
			3	--21

Assistono alla seduta il Direttore dell'Azienda: Nadia Manni

e il segretario verbalizzante: Anna Maria Lacala

Il Presidente MARIELLA MARTINI assume la presidenza e, riscontrato legale il numero dei presenti per deliberare validamente, dichiara aperta la seduta.

APPROVAZIONE DELLE PESATURE DEGLI OBIETTIVI CONTENUTI NEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA` E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNO 2024-2025-2026 - SOTTOSEZIONE PERFORMANCE ANNO 2024

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO che:

- ✓ l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, *Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle Pubbliche Amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale, con aggiornamento annuale;
- ✓ lo scopo del PIAO è quello di «*assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*»;
- ✓ il PIAO, aggiornato annualmente, definisce:
 - *«a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - *b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
 - *c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata*

e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

- *d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
 - *e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
 - *f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
 - *g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi»;*
- ✓ Il Piano definisce, altresì, in apposita sezione le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti, stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *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*, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati, ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198, *Attuazione dell'articolo 4 della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ricorso per l'efficienza delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici;*

VISTA la delibera n. 4 del 26.01.2024 con la quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato il PIAO con la relativa sottosezione Performance.

DATO ATTO che in data 06.10.2022 è stato adottato con la delibera n. 37/2022 la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed è stato individuato, a seguito di bando pubblico, come migliore candidato idoneo a ricoprire il ruolo di OIV, il dott. Rotondi Marco;

DATO ATTO CHE il Consiglio di Amministrazione con la delibera n.43 del 24.07.2023 e successivamente l'Assemblea dei Soci con la delibera n. 6 del 07.12.2023 hanno adottato la PROPOSTA PIANO PROGRAMMATICO 2023 2024 2025 che declina tra gli obiettivi anche una sezione specifica sulla valorizzazione del personale dipendente dell'azienda come elemento strategico per la qualificazione dei servizi erogati al cittadino; tale obiettivo di carattere generale è

stato altresì nuovamente approvato dal Consiglio di Amministrazione con la deliberazione n. 2 del 26.01.2024 all'interno del PIANO PROGRAMMATICO 2024 2025 2026

VISTO il D.lgs. 150/2009 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”;

VISTO in particolare l'art. 3 del D.lgs. 150/2009 il quale indica che “ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare e 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”;

DATO ATTO CHE la misurazione e la valutazione della performance deve avvenire secondo le modalità indicate nel Titolo II del D.Lgs. 150/2009 e gli indirizzi del Dipartimento della Funzione pubblica;

DATO ATTO CHE ai sensi di quanto previsto dall'art. 3 c.4 del D.lgs. 150/2009 “Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.”

VISTA la Direttiva ministeriale del 28 novembre 2023 “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale” con la quale il Ministro della Funzione Pubblica stabilisce che ogni amministrazione preveda, nell'ambito dei rispettivi sistemi, che tutto il personale, a partire dal livello dirigenziale, venga valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria “leadership”. Tale capacità viene declinata nella direttiva soprattutto in relazione alla necessità di incidere sulla motivazione del personale, da valutare anche secondo comportamenti osservabili. Tra questi, ad esempio, la capacità di superare gli schemi consolidati, il conseguire i risultati, la tempestività, la piena assunzione delle proprie responsabilità, la costruzione di team ad alte performance. La Direttiva fornisce inoltre indicazioni sulla formazione. Ai dirigenti, infatti, è affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano. È, quindi, fondamentale stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato ed essere protagonisti di un vero cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni.

VISTA la delibera del 11 del 20.02.2023 con la quale il Consiglio di Amministrazione approvava il SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE, sistema validato, ai sensi dell'art. 7 D. LGS 150/2009, dall'O.I.V. dott. Marco Rotondi e in linea con la Direttiva sopra richiamata del 28.11.2023;

DATO ATTO CHE il presente sistema è in applicazione per le valutazioni a decorrere dall'anno 2023, per tutti i dipendenti e collaboratori, tenendo conto delle attività svolte e degli obiettivi raggiunti;

VISTA la nota del Ministro della Pubblica Amministrazione Sen. Zangrillo Paolo (430-P-24/01/2024, acquisita la Protocollo Generale di ASP n. 996 del 25.01.2024, con la quale si chiede di attribuire gli obiettivi entro il mese di febbraio 2024;

DATO ATTO CHE appare necessario attribuire la pesatura degli obiettivi attribuiti dal presente Consiglio di Amministrazione, in particolare articolando, con un sistema di pesatura, le priorità;

DATO ATTO CHE il Comune di Reggio Emilia ha fatto pervenire gli obiettivi previsti per le società partecipate estratte dal Documento Unico di Programmazione comunale DUP per l'anno 2024 (n. prot. 301 del 09.01.2024) e che gli stessi sono stati inseriti nel PIAO sopra richiamato;

DATO ATTO che quindi all'interno del PIAO sono contenuti tutti gli obiettivi aziendali annuali, sia derivanti dal DUP comunale sia di indicazione del presente Consiglio di Amministrazione;

DATO ATTO che nel mese di gennaio 2024 sono state redatte le pesature degli obiettivi indicati dal Consiglio di Amministrazione, di concerto con l'OIV dott. Marco Rotondi che ha espresso parere favorevole alla seguente proposta, parere acquisito al Protocollo generale dell'Ente n. 1459 del 05.02.2024;

DATO ATTO CHE il responsabile del procedimento del presente atto è il Direttore, in qualità di dirigente proponente;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica amministrativa del Dirigente proponente;

DATO ATTO CHE l'approvazione del presente atto non comporta l'assunzione di costi a carico dell'Azienda e pertanto non si rende necessaria l'acquisizione del parere tecnico contabile;

PRESO ATTO del parere favorevole espresso dal Direttore, ai sensi dell'art. 28 comma 6 dello Statuto aziendale;

RICHIAMATO l'art. 28 dello Statuto aziendale sulla validità e sullo svolgimento delle sedute che prevede, al comma 3, che il Consiglio deliberi a maggioranza assoluta dei votanti, prevalendo in caso di parità, il voto del Presidente e, al comma 5, che l'espressione del voto avvenga in forma palese, fatti salvi i casi in cui si tratti di questioni concernenti persone;

Si procede alla votazione in forma palese della presente deliberazione e il Consiglio di Amministrazione all'unanimità dei presenti

D E L I B E R A

per le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente richiamate

1. di richiamare gli obiettivi già approvati all'interno della delibera del PIAO n.4 del 26.01.2024
2. di approvare la pesatura di tali obiettivi, come da tabella allegata (Allegato 1);
3. di dare atto che è stato acquisito il parere favorevole dell'OIV Dott. Marco Rotondi (PG 1459 del 05.02.2024)
4. di dare mandato al Direttore di assegnare di Dirigenti e agli incarichi di Elevata Qualificazione, gli obiettivi stessi con una specifica determinazione, avviando altresì il processo approvato nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" per l'anno 2024;
5. di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile;
6. di pubblicare la presente deliberazione all'Albo Pretorio on line dell'Azienda per la durata di 10 giorni consecutivi.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente

Il Direttore
