



## DELIBERAZIONE N. 2024 - 44

**OGGETTO:** 3 AGGIORNAMENTO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Reggio Emilia, questo giorno 5 (cinque) del mese di settembre 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 9,00 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	--

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.

## AGGIORNAMENTO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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 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.*”

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 il sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato e aggiornato dalle Amministrazioni Pubbliche, previo parere vincolante dell’Organismo Indipendente di Valutazione;

DATO ATTO CHE in data 06/10/2022 è stato adottato con 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;

#### 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;*

DATO ATTO CHE con delibera n. 2022/55 del 22.12.2022 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il sistema di misurazione e valutazione performance per l'anno 2022 che, in via transitoria, ha indicato un modello diffusivo di valorizzazione del personale, nelle more della creazione di un modello maggiormente articolato e definitivo;

DATO ATTO CHE con la delibera n. 2023/11 del 20.02.2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il sistema di misurazione e valutazione performance definitivo per gli anni a venire, con l'impegno a testarlo e a proporre delle modifiche in relazione alla sua applicazione;

DATO ATTO CHE il Consiglio di Amministrazione con la delibera n. 2022/52 del 22.12.2022 e successivamente l'Assemblea dei Soci con la delibera n. 2023/2 del 18.01.2023 hanno adottato la PROPOSTA PIANO PROGRAMMATICO 2022 2023 2024 che declina tra gli obiettivi anche una sezione specifica sulla valorizzazione del personale dell'azienda come elemento strategico per la qualificazione dei servizi erogati al cittadino e che tale indirizzo si è mantenuto anche nel PIANO PROGRAMMATICO 2023 2024 2025 (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2023/43 del 24.07.2023 e dell'Assemblea dei soci n. 2023/6 del 07.12.2023) e nel PIANO PROGRAMMATICO 2024 2025 2026 (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2024/2 del 26.01.2024 e dell'Assemblea dei soci n. 2024/1 del 25.03.2024);

DATO ATTO CHE il Consiglio di Amministrazione con la delibera n. 2024/4 del 26.01.2024 ha aggiornato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2024-2025-2026;

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);

DATO ATTO CHE con la deliberazione n. 2024/12 del 01.03.2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la pesatura degli obiettivi aziendali contenuti nel PIAO stesso;

CONFIRMANDO la necessità di semplificare il modello di riferimento al fine di renderlo maggiormente fruibile ed applicabile ai dipendenti di ASP, nell'ottica anche della trasparenza;

CONFIRMANDO la necessità di ridurre la "verticalizzazione" aziendale e parimenti di consentire una maggiore pertinenza della valutazione stessa degli obiettivi raggiunti e dei comportamenti professionali da parte dei dipendenti

CONSIDERATA la forte "diffusività" della Azienda in particolare nella sua articolazione dei servizi rivolti ai cittadini

PRESO ATTO CHE ASP Reggio Emilia intende diffondere la cultura della valorizzazione, del dialogo e dell'ascolto, della cura del proprio personale, con l'obiettivo di incrementare il benessere lavorativo, ritenendolo il volano per la qualità dei servizi al cittadino

VISTO il confronto tecnico avvenuto tra l'OIV dott. Rotondi, il Consiglio di Amministrazione, la Direzione aziendale e il percorso formativo fatto con il team dei valutatori interni alla azienda, si ritiene opportuno aggiornare il modello di misurazione e valutazione performance a decorrere dall'anno 2025;

DATO ATTO CHE le modifiche riguardano alcune specificazioni sulla durata del tempo di valutazione e sulle pesature di alcune figure del comparto;

CONSIDERATO che l'OIV, Dott. Marco Rotondi, ha espresso parere positivo sull'aggiornamento del Sistema di Valutazione e misurazione della Performance Aziendale con nota ricevuta agli atti al n. 10405 del 03/09/2024;

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*

### **DELIBERA**

*per le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente richiamate*

- 1) di approvare, l'aggiornamento del "Sistema di valutazione e misurazione della performance aziendale" come da parere positivo espresso dall'OIV Dott. Marco Rotondi ricevuto agli atti al n. 10405 di PG del 03/09/2024 unitamente al Sistema di Valutazione aggiornato riportato in allegato e parte integrante al presente atto;
- 2) di dare atto che il presente sistema si applica per le valutazioni a decorrere dall'anno 2025 per tutti i dipendenti e collaboratori, tenendo conto delle attività svolte e degli obiettivi raggiunti;
- 3) di dare atto che il presente sistema sostituisce tutte le disposizioni aziendali in materia di valutazione del personale, anche con qualifica dirigenziale e di posizione organizzativa, precedentemente adottati;
- 4) di predisporre che del presente atto venga data informazione ai dipendenti, attraverso le sezioni specifiche del sito aziendale
- 5) 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**

---