



VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DEL PRESIDENTE

L'anno duemilaventuno, questo giorno tredici del mese di dicembre alle ore 13:00 in Cremona, il Presidente Paolo Mirko Signoroni, con l'assistenza del Segretario Generale della Provincia Avv. Carmelo S. Fontana che cura la verbalizzazione del presente atto,

adotta

la deliberazione di seguito riportata.

VALUTAZIONE ANNUALE DELLA CONGRUITA' DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE E SUO AGGIORNAMENTO A FAR TEMPO DAL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'ANNO 2022.

IL PRESIDENTE

Previa istruttoria del Dirigente del COORDINAMENTO Massimo Placchi:

DECISIONE

- Aggiorna, acquisito il parere vincolante espresso (ai sensi dell'articolo 7 del Decreto Legislativo n. 150/09) dal NIV in data 02/12/2021, il testo del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Provincia di Cremona, come formulato nell'allegato "A - Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Provincia di Cremona", parte integrante e sostanziale del presente atto.
- Dichiara immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 al fine di mantenere aggiornati, senza soluzione di continuità, gli strumenti del ciclo della performance dell'Ente.

MOTIVAZIONI

L'articolo 7 del D.Lgs.vo n. 150/09 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino e aggiornino annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il presente aggiornamento è motivato dalle seguenti esigenze:

- 1) migliorare gli strumenti già presenti nel SMVP al fine della valutazione delle prestazioni dei lavoratori agili
- 2) ulteriori adeguamenti

1) LAVORO AGILE

L'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020, di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124, aveva introdotto il piano organizzativo del lavoro agile (POLA) per favorire il passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale da Covid 19 a quella ordinaria nell'ambito della organizzazione dei singoli enti.

Il POLA era finalizzato ad individuare le modalità attuative del lavoro agile, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Successivamente, con il DL 80/2021, convertito nella L. 113/2021, è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), finalizzato ad illustrare, tra gli altri temi, le strategie di gestione del capitale umano anche attraverso il ricorso al lavoro agile. Allo stato sembra che il PIAO includa, quindi, anche il POLA, che in precedenza era appunto stato individuato come documento autonomo. La scadenza dell'adempimento è fissata per il 31 gennaio 2022, ma, ad oggi, il nuovo impianto normativo non è ancora completo (non è ancora stata abrogata o riformata la normativa che regola gli altri documenti di pianificazione inerenti le materie che saranno assorbite dal PIAO come PTPC, Piano della performance ecc.), così come il piano-tipo cui fare riferimento nella redazione del nuovo documento non è ancora stato diffuso dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel corso dell'anno 2021 il gruppo di lavoro interno, costituito con la finalità di redigere il POLA, ha elaborato tale documento secondo le indicazioni iniziali, ma ha ritenuto di non formalizzarne l'adozione in attesa della definizione dell'intera cornice normativa.

Ciò premesso, parallelamente all'impostazione degli strumenti di regolamentazione del lavoro agile, si è imposta una riflessione anche in ordine alla modalità di valutazione delle performance dei lavoratori agili. Come precisato dalle "Linee guida sul POLA e indicatori di performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica, il SMVP è unico per tutti i lavoratori e prescinde dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista. Si possono utilizzare indicatori ad

hoc per il lavoro agile, ma le dimensioni delle performance debbono essere le medesime per tutte le strutture organizzative, i dirigenti ed i dipendenti dell'amministrazione. Presupposto fondamentale dell'esistenza del lavoro agile, inoltre, è che la prestazione lavorativa sia assegnata e resa per obiettivi. In ordine all'attuale sistema di valutazione, il NIV, nella seduta dell'11 ottobre 2021, ha espresso un giudizio di idoneità, in quanto esso è già basato sulla valutazione, per tutti i dipendenti, di obiettivi e comportamenti (tale considerazione è stata condivisa anche in seno al gruppo di lavoro) e tiene in considerazione entrambe le dimensioni della performance (individuale ed organizzativa).

Partendo, tuttavia, dalle considerazioni della Funzione Pubblica, si ritiene utile procedere ai seguenti aggiornamenti del sistema con la finalità di introdurre nuovi indicatori, salvaguardandone in toto l'impianto, visto che è stato ritenuto idoneo ed adeguato:

- ampliare il dizionario dei comportamenti organizzativi al fine di potenziare quelli utilizzabili per le valutazioni dei lavoratori agili e, al contempo, inserire le "competenze trasversali" codificate con il progetto di mappatura delle competenze condotto in questi ultimi anni;

- potenziare gli indicatori dello SSA includendo elementi di valutazione della performance organizzativa, come indicato dalle "Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance".

Al presente atto è allegato un documento che espone in forma più dettagliata le principali considerazioni che hanno guidato nell'analisi e nell'aggiornamento sopra descritto del Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Provincia di Cremona e degli strumenti di rilevazione delle performance in conseguenza della più ampia diffusione nell'organizzazione della modalità di lavoro agile.

2) ULTERIORI ADEGUAMENTI

L'occasione del presente aggiornamento fornisce l'opportunità di procedere anche a minime modifiche non sostanziali del SMVP.

E' concretamente emersa, infatti, la necessità, per esigenze esclusivamente di carattere amministrativo-contabile, di prevedere maggior celerità alla definizione delle eventuali contestazioni alle valutazioni da parte dei dipendenti, salvaguardando naturalmente tutte le garanzie ed il processo attualmente già previsti nel sistema. Ciò anche per favorire un andamento sollecito e lineare ed una conclusione in tempi consoni delle istanze promosse dai dipendenti. Per queste ragioni sono stati aggiornati gli allegati 2 e 3 del SMVP.

Inoltre per quanto concerne la misurazione della performance operativa di settore, dopo una breve sperimentazione di alternativa modalità, si ritiene preferibile, in analogia a tutti gli altri elementi valutati, reintrodurre la tabella di valutazione per fasce del risultato della performance di settore dei dirigenti, in quanto maggiormente coerente all'impianto dell'intero sistema.

INTEGRAZIONE FRA IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE E QUELLO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il PNA 2019 auspica e ribadisce l'integrazione fra il processo di gestione del rischio di corruzione e quello di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale. In attesa della definizione del quadro normativo connesso al PIAO - che unificherà in unico documento la programmazione sia della performance sia degli strumenti e delle 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 - dall'analisi del SMVP vigente si evince come esso già contenga alcuni indicatori, a valere sulle figure dirigenziali, che rilevano gli eventuali inadempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione per i quali è prevista l'applicazione di penalità al punteggio complessivo conseguito annualmente ai fini della performance. Per quanto riguarda la valutazione, in generale, di tutto il personale dell'ente, attraverso strumenti di valutazione già previsti e regolamentati dal sistema è possibile, come richiesto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, prevedere l'inserimento di indicatori di performance specifici nel Piano degli Standard, così come valutare la codifica di appositi obiettivi che rispondano ai criteri ed ai requisiti previsti dal sistema di valutazione stesso, il quale è quindi già idoneo al recepimento periodico nel piano della performance (che per gli enti locali è organicamente unificato al PEG) delle misure specifiche e degli

obiettivi anticorruzione programmati nel PTPCT. Il NIV è a conoscenza e informato delle valutazioni che l'ente sta compiendo nell'ambito descritto in vista dell'approvazione del prossimo PTPCT 2022 - 2023.

PERCORSO ISTRUTTORIO

PERCORSO ISTRUTTORIO GENERALE

- Verbale di proclamazione del Presidente della Provincia di Cremona del 23 novembre 2019, Protocollo n. 2019/82574;
- Deliberazione del Presidente n. 193 del 21/12/2020 di attribuzione dell'incarico di NIV per il triennio 21-23;
- Deliberazione del Presidente n. 146 del 31.10.2019 di modifica del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale della Provincia di Cremona come da parere vincolante espresso dal NIV.
- Deliberazione del Presidente n. 196 del 22.12.2020 di conferimento degli incarichi dirigenziali.
- Delibera del Consiglio provinciale n. 1 del 20/04/2020 avente ad oggetto "Linee programmatiche di mandato del Presidente Paolo Mirko Signoroni".
- Deliberazione del Consiglio provinciale n. 7 del 25/03/2021 di approvazione del DUP 2021/2023 e ss.mm. .
- Delibera del Presidente n. 86 DEL 19/04/2021 avente ad oggetto "Ciclo della performance 2021: approvazione del PEG e piano degli indicatori dello S.S.A; determinazione della percentuale teorica di risultato legata alla performance operativa di Settore".
- Deliberazione del Presidente n. 182 dell'8 novembre 2021 di variazione del PEG 2021
- Decreto n. 47/Coordinamento del 22/07/2021, avente ad oggetto "Ciclo della performance 2021: modifica piano dei centri di costo e indicatori del piano degli standard"
- Deliberazione del Presidente n. 190 del 15/11/2021 relativa all'adozione degli schemi di DUP e bilancio 2022-2024
-

PERCORSO ISTRUTTORIO SPECIFICO

- Attuazione degli obiettivi di PEG 2021_5503 *"Dalla sperimentazione alla introduzione sistematica dello smart working nella organizzazione provinciale attraverso il pola"* e 2021_CF02 *"Prosecuzione del percorso di confronto sulle materie della programmazione e performance, anche in relazione alla predisposizione e all'avvio del POLA"*
- Condivisione con il gruppo di lavoro della documentazione propedeutica alla presente deliberazione
- Seduta del NIV dell'11/10/2021
- Incontro preliminare con il Presidente del 18/10/2021
- Parere preventivo e vincolante del NIV ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. 150/2009 datato 02/12/2021

NORMATIVA

- Titolo II, capo I "Programmazione" del D.Lgs. 267/2000 e art. 108 comma 1;
- D.Lgs. 150/2009;
- D.Lgs. 118/2011 e, in particolare, Allegato n. 4/1-Principio Contabile applicato concernente la programmazione del Bilancio;
- Art. 263, comma 4 bis, del DL 34/2020, convertito con modificazioni dalla L. 77/2020;
- D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 113/2021;
- Art. 17 dello Statuto della Provincia di Cremona;
- Art. 41 c. 3 Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- Regolamento degli Uffici e dei Servizi - artt. 10 e 36 "Ciclo di Gestione della Performance";
- Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance del Dipartimento della Funzione pubblica

ADEMPIMENTI CONSEGUENTI

- Pubblicazione ai sensi dell'art. 42 del Regolamento degli uffici e dei servizi.
- Ampia diffusione interna.

PARERI

- parere di regolarità tecnica del Dirigente del COORDINAMENTO Massimo Placchi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 Lgs. 267/2000.

DOCUMENTI PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE

- Documenti depositati in atti e non materialmente allegati:

- //

Documenti allegati:

- All A sistema misurazione e valutazione_Provincia di Cremona (nome file: All A sistema misurazione e valutazione_Provincia di Cremona.pdf.p7m)
- PARERE DIGITALE DI REGOLARITÀ TECNICA (nome file: PARERE_CF_2021_5290.odt.p7m)

Del che si è redatto il presente verbale che viene sottoscritto come appresso.

IL PRESIDENTE

Paolo Mirko Signoroni

IL SEGRETARIO GENERALE

Avv. Carmelo S. Fontana

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni.