



CENTRO SERVIZI

“Ca’ Arnaldi”

Noventa Vicentina

STRUTTURA ADERENTE
AL PATTO FEDERATIVO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'anno 2024 (duemila ventiquattro) il giorno 24 del mese di aprile, nella sede della istituzione pubblica di assistenza e beneficenza “Centro Servizi Ca’ Arnaldi”, si è riunito il consiglio di amministrazione, convocato dal Presidente Dott.ssa Porto Anna Maria con nota prot. 612 del 18/04/2024, nelle persone dei signori:

			Presenti	Assenti
1	PORTO ANNA MARIA	Presidente	X	
2	BALDAN LINO	Consigliere	X	
3	BALLO ANGELO	Consigliere	X	
4	VALDISOLO GIORGIO	Consigliere	X	
5	VENTURI PIERGIORGIO	Consigliere	X	

Assiste alla seduta il segretario-direttore dalla Pozza Dott.ssa Maddalena.

Constatata la regolarità della seduta, il presidente invita i presenti a discutere il seguente

OGGETTO

**APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE
2024/2026**

Il presidente illustra quanto segue:

"il D. Lgs. 74 del 25/05/2017 ha introdotto non lievi modifiche al D. Lgs. 29/10/2009 n. 150 e ciò in attuazione dell'art. 17 c. 1 lettera r) della L. n. 124/2015.

Tali innovazioni hanno reso non eludibile un'applicabilità - pur nei soli principi fondamentali e ispiratori della riforma - anche alle Ipab delle disposizioni normative che, dopo la riforma Brunetta, hanno spinto le Pubbliche Amministrazioni all'adozione dei c.d. Piani programmatici detti anche Piani delle Performance.

Per la verità in questi ultimi anni l'applicabilità alle Ipab della normativa del D. Lgs. 150/2009 era stata assai dubbia in quanto esplicitamente esclusa dalla civit che, con nota, fornita in data 26.11.2010 ad un quesito in tema di applicabilità del D. Lgs. n. 150/2009 alle Ipab, così rispondeva: *"...la commissione, anche alla luce dei principi espressi dalla sentenza della corte costituzionale n. 396/1988, è dell'avviso che anche le Ipab in attesa di trasformarsi in conformità al D. Lgs. n. 207/2001, non essendo comprese nel novero delle Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, non rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 150/2009"*.

Pur tuttavia, la commissione, *"...richiamando l'orientamento espresso con riferimento alle aziende pubbliche di servizi alla persona, ribadisce che è comunque rimessa alla valutazione delle singole istituzioni l'opportunità di adeguare i controlli esistenti ai principi del D. Lgs. n. 150/2009, tenendo anche conto di quanto stabilito dalle regioni di appartenenza ai sensi degli articoli 16 e 31 del decreto medesimo."*;

Si registra anche la risposta fornita in data 19.11.2010 dalla citata commissione (civit), ad un quesito in merito all'applicabilità alle Ipab trasformate in aziende pubbliche di servizi alla persona (APSP) delle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009, secondo la quale *"...ad avviso della commissione, le Ipab che, ai sensi del D. Lgs. n. 207/2001, si sono trasformate in aziende pubbliche di servizi alla persona, non essendo comprese nel novero delle Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, analogamente agli enti pubblici economici, non rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 150/2009. Ad ogni modo, considerato che, secondo quanto previsto dall'articolo 6 del D. Lgs. n. 207/2001, le aziende pubbliche di servizi alla persona sono tenute ad informare la propria attività di gestione a criteri di efficienza, efficacia ed economicità, è rimessa alla valutazione delle singole aziende l'opportunità di adeguare i controlli esistenti ai principi del D. Lgs. n. 150/2009, tenendo anche conto di quanto stabilito dalle regioni di appartenenza ai sensi degli articoli 16 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009."*;

Inoltre, secondo quanto riportato nella delibera della Civit n. 121/2010, non risulta obbligatorio, da parte degli enti locali costituire l'organismo indipendente di valutazione, pur essendo opportuno uniformare le modalità di funzionamento dei nuclei di valutazione costituiti prima dell'entrata in vigore del d. Lgs. n. 150/2009 ai nuovi principi introdotti dal medesimo decreto di riforma e la delibera nr. 112/2010 enuncia espressamente il suo campo di applicazione immediato e diretto: essa vale per i ministeri, le aziende ed amministrazioni dello stato ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici nazionali e le agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, con esclusione dell'agenzia del demanio.

Non è, dunque, direttamente applicabile a regioni, enti locali ed amministrazioni del servizio sanitario nazionale. Nei confronti di tali enti assume valore di linee guida.

Pare opportuno, infine, ricordare in materia anche la nota informativa del 10/06/2013 con la quale l'Anci ritiene che al di là del nome attribuito all'organismo, tutte le amministrazioni locali sono tenute, laddove non vi abbiano già provveduto, ad adeguarsi ai principi evincibili dal D. Lgs. n. 150/2009 e qualora optassero per una diversa autonomia organizzativa e regolamentare, non sono tenute ad applicare le previsioni di dettaglio recato dall'art.14.

Ciò premesso, a seguito dell'approvazione del D. Lgs. n. 74/2017 è necessario che le Ipab confermino i loro ordinamenti anche in relazione alle modifiche apportate all'art.

3 del D. Lgs. n. 150 ove viene chiarito che il rispetto delle norme sulla valutazione delle performance non solo costituisce condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla produttività, ma rileva anche ai fini del riconoscimento di progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale dipendente. Ricordiamo poi che al comma 5 dell'art. 10 è stata aggiunta, come conseguenza della mancata adozione del piano delle performance, oltre al blocco delle assunzioni e delle retribuzioni di risultato ai dirigenti anche la responsabilità amministrativa dell'organo di indirizzo politico che abbia dato disposizione all'erogazione dei trattamenti e delle premialità previsti dal decreto. Sotto il profilo normativo si rammenta infine il nuovo articolo 16 del D. Lgs. n. 150/2009 per il quale le regioni e gli enti locali sono obbligati ad adeguare i propri ordinamenti ad alcune disposizioni quali gli art. 3, 4, 5, 5 c. 2, 7, 9 e 15 c. 1 e dell'art. 31 gli artt. 17 c. 2, 18, 23 c. 1 e 2, 25, 26 e 27 c. 1.

Quanto ai criteri di elaborazione del piano si sono prese, come riferimento, pur con ampia flessibilità e nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida nr. 1 del giugno 2017 per il piano della performance elaborate dal dipartimento della funzione pubblica per i ministeri.

Si dà atto che con delibera nr. 3 del 29/01/2019, è stato approvato con apposito provvedimento il nuovo regolamento per la misurazione e la valutazione delle performance che prevede, tra le altre disposizioni, la conferma della linea di valutazione che pone il nucleo di valutazione come valutatore del dirigente, il direttore come valutatore delle posizioni organizzative e i responsabili dei servizi incaricati della valutazione del restante personale.

Si precisa che con delibera nr. 21 del 20/05/2019 è stato revisionato il sistema di misurazione e valutazione della performance e con delibera nr. 19 del 20/05/2019 è stato adottato il nuovo regolamento in materia di disciplina delle posizioni organizzative.

Tutto ciò premesso,

Sentito il parere favorevole del segretario direttore

Il consiglio di amministrazione

Ad unanimità dei voti espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

- 1) di approvare la relazione del Presidente che fa parte integrante del presente provvedimento;
- 2) di approvare, conseguentemente, il Piano delle performance 2024/2026, nel testo allegato alla presente deliberazione, della quale costituisce parte integrante e sostanziale, piano che individua l'insieme degli obiettivi assegnati alle varie strutture organizzative dell'Ente;
- 3) di disporre la pubblicazione sul sito dell'Ente nell'Amministrazione Trasparente - Sezione Performance – sottosezione Piano delle Performance, disponendo l'invio del Piano alle P.O. e ai responsabili dei vari Uffici/Servizi.