

# Ufficio d'ambito di Lecco

## Azienda Speciale Provinciale

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE – seduta del 31 gennaio 2021

DELIBERAZIONE n. 4/22

**Oggetto: approvazione del piano della *performance* per l'anno 2022**

L'anno duemilaventidue, il giorno 31 del mese di gennaio, alle ore 17.30, in collegamento da remoto, regolarmente convocato dal Vice Presidente, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, dello Statuto, si è riunito il Consiglio di amministrazione dell'Azienda speciale "Ufficio d'ambito di Lecco", del quale sono componenti i Signori:

Componente	Nome e cognome	Presente	Assente
Vicesindaco di Sirtori - Presidente	Paolo Negri		decaduto
Sindaco di Brivio - Vicepresidente	Federico Airolti	X	
Consigliere di Calolziocorte	Marco Domenico Bonaiti	X	
Vicesindaco di Moggio	Davide Combi	X	
Consigliere di Robbiate	Mario Giovanardi	X	

Ai sensi dell'articolo 10, comma 6, dello Statuto, partecipa il Direttore, Elena Arena, che redige il verbale della seduta.

### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

RICHIAMATO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed in particolare l'art. 10, co. 1, inerente il piano della *performance*, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance*;

VISTA la delibera n. 112/2010 approvata dalla Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche che declina la struttura e le modalità di redazione del piano della *performance*;

VISTE le modifiche apportate al d.lgs. 150/2009 dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 in attuazione dell'art. 17, co. 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124;

VISTE le linee guida per il Piano della *performance* n. 1 del giugno 2017 e le linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance n. 2 del dicembre 2017, redatte ai sensi dell'art. 3, comma 1, del DPR n. 105/2016 che attribuisce al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della *performance*, avvalendosi del supporto tecnico e metodologico della Commissione Tecnica per la *Performance* (CTP) di cui all'art. 4 del citato DPR;

DATO ATTO che le linee guida n. 1/2017 definiscono, a partire dal ciclo della performance 2018-2020, la nuova struttura e modalità di redazione del Piano della *performance*, tenendo conto delle rilevanti novità introdotte dal sopraccitato d.lgs. 74/2017 e le linee guida n. 2/2017 introducono importanti modifiche al precedente quadro degli indirizzi relativamente al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui all'art. 7 del d.lgs. 150/2009;

VALUTATE le seguenti linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della *performance*:

- n. 4, novembre 2019, sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche;
- n. 5, dicembre 2019, per la misurazione e valutazione della *performance* individuale;

CONSIDERATO quanto richiesto dall'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 (Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, 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. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano);

ESAMINATE le linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica del 9 dicembre 2020;

CONSIDERATO che il Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato a Palazzo Chigi tra il presidente del Consiglio, Mario Draghi, il ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, e i sindacati ha segnato l'avvio di un percorso che ha reso possibile, in pochi mesi, il raggiungimento di tre tappe importanti:

- 1) la prima, a fine aprile (decreto legge "proroghe" n. 56/2021, articolo 1), ha riguardato il superamento di vincoli rigidi e soglie percentuali minime per l'applicazione dello *smart working* nella Pubblica amministrazione;
- 2) la seconda, dal 15 ottobre - coerentemente con la riapertura di tutte le attività economiche, sociali e culturali del Paese grazie al progredire delle vaccinazioni e all'obbligo di *green pass* per tutti i 23 milioni di lavoratori pubblici, privati e autonomi - ha permesso di ripristinare il lavoro in presenza come modalità ordinaria nella Pa (Dpcm 24 settembre e Dm 8 ottobre);
- 3) la terza, in parallelo, ha visto il decollo delle trattative per i rinnovi contrattuali, nell'ambito dei quali, in attuazione del Patto, devono essere disciplinati gli aspetti di tutela dei diritti dei lavoratori, delle relazioni sindacali e del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile (quali il diritto alla disconnessione, le fasce di contattabilità, il diritto alla formazione specifica, il diritto alla protezione dei dati personali, il regime dei permessi e delle assenze e ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale). In attesa che i nuovi contratti diventino operativi – il 21 dicembre è stata firmata la preintesa per il comparto funzioni centrali – questi aspetti sono stati anticipati per tutta la

Pubblica amministrazione nelle “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, concordate con i sindacati, sulle quali è stata acquisita l’intesa in Conferenza Unificata lo scorso 16 dicembre.

VALUTATA l’allegata proposta del direttore;

RITENUTO che la proposta sia coerente con i principi di trasparenza, intelligibilità e verificabilità dei contenuti e con il contesto di riferimento e le risorse disponibili in azienda;

VISTO il D. Lgs. 3 aprile 2006 n.152;

VISTA la Legge Regionale n. 26/2003 e successive modifiche ed integrazioni;

A voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di Legge

### **DELIBERA**

1. di approvare il programma della performance per l’anno 2022, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito *web* dell’Azienda per almeno 60 giorni e nella sezione Amministrazione Trasparente, ai sensi dell’art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Della presente decisione si è redatto verbale sottoscritto come di seguito.

Lecco, 31 gennaio 2022

IL VICE PRESIDENTE  
DELL’UFFICIO D’AMBITO DI LECCO  
Federico Airoidi

IL DIRETTORE  
DELL’UFFICIO D’AMBITO DI LECCO  
Elena Arena