



## Provincia di Forlì-Cesena

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

### COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

#### VERBALE N. 1 DEL 29/3/2018

Il giorno 29 MARZO 2018 alle ore 9,00, presso la Residenza provinciale, in Piazza G. Morgagni, 9 a Forlì, si è riunito il *Comitato Unico di Garanzia(d'ora in avanti C.U.G.)*, regolarmente convocato con mail indirizzata a tutti i componenti rappresentanti dell'ente e di parte sindacale, nonché ai soggetti previsti in qualità di invitati permanenti ex art.7 del Regolamento.

Ordine del giorno, come da convocazione:

- **Modifiche ai sistemi di valutazione della performance individuale del personale - Parere consultivo**
- **Stato di attuazione delle attività previste nel Piano delle Azioni Positive 2017-2019**
- **Obiettivi per l'anno 2018 - Modalità di attuazione**
- **Approvazione del verbale del 17 novembre 2017**
- **Varie ed eventuali**

L'appello dà il seguente risultato:

<i>Rosella Calista</i>	Presidente	<i>P</i>
<i>Rita Ricci</i>	Rappresentante dell'Ente	<i>A</i>
<i>Fabrizio Di Blasio</i>	Rappresentante dell'Ente	<i>P</i>
<i>Paola Santini</i>	Rappresentante di parte sindacale	<i>A</i>
<i>Patrizia Cicognani</i>	Rappresentante di parte sindacale	<i>P</i>
<i>Roberto Casadei</i>	Rappresentante di parte sindacale	<i>P</i>
<i>Maria Lentini in sostituzione di Carla Castellucci</i>	Invitato ex art. 7 del Regolamento	<i>P</i>
<i>Renzo Rivalta Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione</i>	Invitato ex art. 7 del Regolamento	<i>A</i>
<i>Francesca Bagnato Dirigente Affari Generali e Risorse Umane</i>	Invitato ex art. 7 del Regolamento	<i>P</i>

Legenda: P = presente; G = assente giustificato; A = Assente

Sono assenti giustificati la D.ssa Paola Santini, la Sig.ra Paola Quercioli e la D.ssa Rita Ricci

La seduta è valida.

All'incontro è presente **Doriano Garoia**, referente dell'Ufficio di Controllo Interno, per illustrarci il primo punto all'ordine del giorno.

**Punto 1** – il Segretario generale introduce gli adeguamenti ai sistemi di valutazione del personale a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs.74/2017 “Modifiche al D.lgs.150/2009, in attuazione dell’art. 17, co 1, lett. r), della L. 124/2015” e la semplificazione del Sistema di valutazione della performance della Provincia, necessaria vista la riorganizzazione dell’Ente, a seguito della quale sono diminuiti i dirigenti da 12 a 2, e il personale da più di 400 a 170 dipendenti. L’Amministrazione, a causa della mancanza di risorse, non è in condizione di approvare il Bilancio, per cui sono stati sospesi i pagamenti dei mutui e dei prestiti; in mancanza di quest’ultimo la Provincia può approvare solo un PDO provvisorio, per assicurare le attività amministrative. Non ci sono riflessi sul personale, cui sono garantite le retribuzioni, ma non si può pensare ad un Piano assunzioni se non si approva il Bilancio e Piano di riassetto organizzativo.

Doriano Garoia illustra le modifiche al precedente sistema individuandole:

- nell’adeguamento necessario del sistema a seguito dell’introduzione della nuova normativa;
- nella semplificazione dei sistemi di valutazione della performance individuale dei dirigenti e del segretario generale;
- nell’uniformare maggiormente il sistema di valutazione della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa e di alta professionalità al sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti;
- nel confermare il “Decalogo delle categorie e delle posizioni economiche del personale dipendente”, approvato da ultimo con Deliberazione G.P. n. 105722/285 del 16/07/2013;

Come da seguente schema che fornisce l’ufficio:

<p><b>Per tutti i sistemi di valutazione:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aggiornamento della descrizione di fasi, tempi e modalità di definizione e assegnazione degli obiettivi in base a quanto previsto dal Ciclo di Gestione della Performance dell’Ente, da ultimo approvato con Decreto presidenziale n. 32456/127 del 22/12/2017.</li> <li>• giudizio complessivo “Non adeguato” rilevante ai fini dell’irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell’articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</li> </ul>
<p><b>Sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• eliminazione priorità derivante dall’attribuzione del giudizio “Più che adeguato” nei tre anni consecutivi precedenti ovvero nei cinque anni non consecutivi precedenti, ai fini dell’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.</li> </ul>
<p><b>Sistema di valutazione della performance individuale degli incaricati di Posizione Organizzativa / Alta Professionalità:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• retribuzione di risultato di ogni incaricato di P.O./A.P., calcolata entro i limiti percentuali previsti dal CCNL, in relazione alle risultanze della misurazione e valutazione della performance organizzativa dell’Ente nel suo complesso;</li> <li>• retribuzione di risultato di ogni incaricato suddivisa in due quote, destinate:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 60% alla valutazione in rapporto al conseguimento degli obiettivi di PDO e degli eventuali obiettivi individuali assegnati dal Dirigente (con % minima di realizzazione per avere titolo alla corresponsione della relativa quota di risultato fissata al 70%);</li> <li>2. 40% alle competenze/capacità dimostrati ed ai comportamenti organizzativi tenuti (con punteggio minimo per avere titolo alla corresponsione della relativa quota di risultato fissato in punti 70 su 100);</li> </ol> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• giudizio su ciascuno dei fattori che esplicitano capacità e competenze, attribuito dal Dirigente tramite punteggio da 0 a 10;</li> <li>• valutazione complessiva determinata in rapporto sia alla % di realizzazione degli obiettivi, che al punteggio totale nella valutazione di competenza / capacità dimostrati e comportamenti organizzativi tenuti, espressa attraverso l'attribuzione di giudizio "Positivo", "Parzialmente positivo" o "Non positivo";</li> <li>• redistribuzione proporzionale delle quote di retribuzione di risultato non corrisposte, al netto dell'eventuale riduzione in relazione alle risultanze della misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso, in misura dal 50% al 100% del totale a discrezione dell'O.I.V., a non più del 40% del numero complessivo degli incaricati di P.O./A.P., in ordine di più alta media ponderata dei punteggi assegnati ed avendo comunque conseguito il giudizio "Positivo";</li> <li>• utilizzo, ai fini delle progressioni economiche orizzontali, del punteggio totale nella valutazione di competenza / capacità dimostrati e comportamenti organizzativi tenuti, ricalcolato in proporzione ai coefficienti numerici utilizzati per l'espressione dei giudizi nella valutazione della performance individuale dei dipendenti tramite apposita tabella di conversione;</li> <li>• introduzione di procedura di conciliazione analoga a quella prevista nel sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti.</li> </ul>
<p><b>Sistema di valutazione della performance individuale dei Dirigenti:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fondo per la retribuzione di risultato suddiviso in due quote: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 60% alla valutazione in rapporto alle risultanze della performance organizzativa del Servizio ed al conseguimento degli obiettivi individuali di particolare rilevanza (con % minima di realizzazione per avere titolo alla corresponsione della relativa quota di risultato fissata al 70%);</li> <li>2. 40% alle competenze professionali e manageriali (con punteggio minimo per avere titolo alla corresponsione della relativa quota di risultato fissato in punti 70 su 100);</li> </ol> </li> <li>• eliminazione quota di suddivisione fondo specifica per obiettivi particolarmente rilevanti;</li> <li>• eliminazione classificazione PDO (A-B-C) di ogni Dirigente;</li> <li>• valutazione complessiva determinata in rapporto sia alla % di realizzazione degli obiettivi, che al punteggio totale nella valutazione di competenze professionali e manageriali, espressa attraverso l'attribuzione di giudizio "Positivo", "Parzialmente positivo" o "Non positivo".</li> </ul>

**Il CUG accoglie la proposta di Roberto Casadei** circa la necessità di stabilire dei percorsi definiti con scadenze precise in corso d'anno per consentire al dipendente di essere informato dal Dirigente/Responsabile circa la sua performance ovvero per consentirgli di rimodulare/migliorare il proprio modo di lavorare evitando valutazioni negative ovvero di conoscere il parere del proprio superiore gerarchico solo a consuntivo, stime che oltre ad incidere economicamente sulla produttività, potrebbero degenerare sino al caso di licenziamento disciplinare.

**Punti 2 e 3** - Il Comitato prende atto dello stato di attuazione del Piano triennale delle azioni positive 2017-2019 relativamente all'anno 2017 e concorda la priorità sulle attività 2018, ravvisando in particolare la necessità di:

- **Ricerca contatti e collaborazioni con altre Organizzazioni/Enti per la realizzazione di attività congiunte in tema di benessere organizzativo e pari opportunità: soprattutto in materia di indagine sul benessere organizzativo**
- **Condividere la conoscenza della normativa, degli strumenti e degli organismi deputati a garantire il benessere organizzativo**
- **Promuovere la formazione e l'aggiornamento in tema di pari opportunità e differenza di genere**
- **Valorizzare l'attività dello sportello di ascolto della Consigliera di Parità su supposte discriminazioni**

**Punto 4** - Il Comitato approva all'unanimità il verbale del 17 novembre 2017

**Punto 5** –In merito alla “ Direttiva del consiglio dei Ministri recane indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della L. 124/2015 e le linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti” il comitato ravvisa la necessità di contattare altre amministrazioni per verificare lo stato di applicazione della normativa e in un'ottica propositiva accoglie la proposta della vicepresidente Patrizia Cicognani di chiedere all'Amministrazione una postazione nella ex sala dei sindacati per condurre le indagini ed elaborare proposte.

Il Comitato termina i lavori alle ore 12.

---