

**Deliberazione n° 26
del 22/12/2023**

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVA METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DI ASP DELIA REPETTO

L'AMMINISTRATORE UNICO

RICHIAMATO il 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” ed in particolare il Titolo II “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”;

RICHIAMATO il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 di modifica al citato D.Lgs. n. 150/2009;

DATO ATTO che occorre procedere all’adeguamento del sistema di valutazione delle performance essendo, fatti salvi i previsti indirizzi e modelli che saranno definiti dal Dipartimento della funzione pubblica e in attesa delle linee guida da adottarsi, su base triennale, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri cui ne discenderà l’eventuale, ulteriore adeguamento;

DATO ATTO ALTRESI’ CHE

- la proposta di aggiornamento del Sistema è stata oggetto di confronto sindacale ai sensi dell’art. 5 del CCNL 16/11/2022;

- la proposta è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione di ASP che ha espresso il proprio parere positivo in data 22 dicembre 2023 protocollo ASP n. 1044/3.4;

ACQUISITO che:

- ASP promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. ASP misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio

complessivo, comunque denominato;

- I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
- La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione), il quale assorbe, in apposita sezione, il Piano della Performance, che reca i Progetti Obiettivo di ASP.

VISTO l'allegato modello applicativo per la misurazione e valutazione della performance del personale non dirigente di ASP Delia Repetto e le relative schede di valutazione del personale – Allegato A) - e della Direttrice – Allegato B) -;

RITENUTO opportuno, come concordato anche in sede di confronto sindacale, che il Sistema entri in vigore nel 2023 partendo dalle fasi di valutazione riferite a questa annualità e che potrà essere rivisto annualmente sulla base delle scelte strategiche e delle criticità emerse nel corso della sua applicazione;

STABILITO, in ossequio alle indicazioni del NdV contenuta nel parere di cui sopra, di procedere progressivamente all'introduzione in detto Sistema delle indicazioni contenute nelle Linee Guida del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/11/2023, per quanto applicabili stanti le ridotte dimensioni dell'Azienda;

VISTO il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020/2022 e rilevato che il Sistema di misurazione e valutazione della performance è un documento soggetto a pubblicazione nell'apposita sezione del sito web del Comune "Amministrazione Trasparente";

D E L I B E R A

1. **di approvare** il nuovo sistema di valutazione della performance completo delle relative schede, allegato al presente atto per costituirne parte integrante – Allegato A);
2. **di stabilire** che il Sistema entrerà in vigore a partire già dall'annualità 2023;
3. **di precisare** che il Sistema potrà essere rivisto annualmente sulla base delle scelte strategiche e delle criticità emerse nel corso della sua applicazione;

4. **di procedere** progressivamente all'introduzione in detto Sistema delle indicazioni contenute nelle Linee Guida del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/11/2023, per quanto applicabili stanti le ridotte dimensioni dell'Azienda;
5. **di stabilire** che il Sistema sarà pubblicato sul sito web di ASP nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

L'Amministratore Unico
Prof. Giuseppe Masellis