

## RELAZIONE ISTRUTTORIA

### OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ED EROGAZIONE PREMIALITA'.

#### PREMESSO CHE:

- il Comune di Ascoli Piceno ha avviato un processo di riorganizzazione della propria struttura organizzativa, preordinata alla semplificazione dei relativi assetti, compatibile con le proprie disponibilità di spesa, il cui elemento centrale, fra gli altri, è rappresentato dall'individuazione e dall'affermazione del principio di responsabilità e autonomia gestionale e organizzativa e di preordinazione dell'organizzazione – da intendersi nella sua accezione di “strumento” – in rapporto di mezzo a scopo rispetto agli *stakeholder*;

- costituisce parte essenziale del complesso processo di riallineamento la predisposizione di un Sistema di Misurazione e di Valutazione della *Performance* unitariamente inteso e adeguato allo scopo che l'Amministrazione comunale di Ascoli Piceno si è prefissa, il quale costituisce una delle precondizioni dell'efficientamento dell'azione amministrativa come esplicitato nella *vision* dell'obiettivo strategico n. 9 dedicato, tra l'altro, all'implementazione e perfezionamento dei controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale 28.11.2019, n. 50, efficace ai sensi di legge;

- ai sensi del D. Lgs. n. 150 del 27.10.2009, ogni amministrazione pubblica è tenuta a:

1. misurare e a valutare la *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai centri di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
2. adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
3. adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*;

- allo scopo, il Dirigente del Settore Personale d'intesa con il Segretario Generale ha predisposto il nuovo Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance ed erogazione della Premialità (S.Mi.Va.P.) di tutto il personale dirigente e non dirigente del Comune di Ascoli Piceno, nonché del Segretario generale, valorizzando la cultura del risultato anche alla luce delle modificazioni introdotte dal D. Lgs. n. 74/2017 al D. Lgs. n. 150/2009;

#### CONSIDERATO CHE:

- la misurazione e la valutazione della *performance* sono preordinate al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

- il Comune di Ascoli Piceno ha proceduto a una revisione complessiva del sistema di misurazione e valutazione della *performance* (S.Mi.Va.P.) attualmente in uso sulla base degli aggiornamenti normativi, semplificandone il contenuto e riconducendo a unitarietà i precedenti sistemi, in un'ottica di immediata riconoscibilità dei contenuti dello strumento anche da parte degli *stakeholder*;

- lo S.Mi.Va.P. è dunque lo strumento per attuare l'organizzazione e per la gestione professionale della prestazione lavorativa;

- il nuovo sistema di misurazione e valutazione della *performance* in particolare:

- a. evidenzia il collegamento tra la pianificazione strategica dell'ente e la programmazione annuale degli obiettivi attraverso cui essa si realizza;
- b. valorizza la *performance* di sistema ed organizzativa nell'ottica del miglioramento continuo e ponderato dei processi di erogazione di servizi alla cittadinanza e del presidio del rischio di corruzione, evidenziando lo stretto legame esistente tra *performance management* e *risk management*;
- c. declina la gestione professionale della prestazione del dipendente, definendo l'incedere della sua misurazione e valutazione attraverso indicatori di risultato oggettivi ed oggettivati, legati al contesto e all'ambiente in cui la prestazione si esplica;
- d. definisce e valorizza le modalità comportamentali richieste dall'organizzazione, talché esse trapassino in comportamenti di assoluta organicità e immediatamente percepibili come stile proprio dell'organizzazione stessa;
- e. prevede la possibilità di pesare in modo differenziato obiettivi e comportamenti, consentendo così l'orientamento verso la realizzazione degli scopi che sono insiti nel programma generale di governo oltre che nelle funzioni demandate *ex lege* all'ente;
- f. valorizza l'effettiva valutazione delle prestazioni e la loro differenziazione nell'accesso alla premialità attraverso la progressiva linearità dei punteggi attribuiti;

- i contenuti della presente deliberazione sono stati condivisi con l'organo di governo il quale li ha trovati conformi alle esigenze organizzative e operative del Comune di Ascoli Piceno;

- il nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance ed erogazione della premialità, avendo contenuto organizzativo, è stata oggetto di preventiva comunicazione e in data 07.12.2020 le OO.SS. e la R.S.U. hanno preso atto del nuovo sistema, non formulando alcun rilievo al riguardo;

- il Nucleo di Valutazione ha espresso il proprio parere favorevole sul nuovo Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance ed erogazione della Premialità (S.Mi.Va.P.), come risulta dal verbale del 19.12.2020 agli atti del Servizio Personale, con ciò riconoscendolo strumento idoneo a perseguire un equilibrato processo di misurazione e di valutazione della prestazione lavorativa dell'intero personale del Comune di Ascoli Piceno;

VISTI:

- la deliberazione del Consiglio Comunale del 28/11/2020, n. 50, efficace ai sensi di legge, ad oggetto: "linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato ai sensi dell'art. 46, comma 3, del d.lgs. 267/2000 e dell'art. 24 bis, comma 1, dello statuto comunale. Presa d'atto";

- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Per quanto sopra, si propone alla Giunta comunale:

1. DI APPROVARE il documento istruttorio predisposto dal Dirigente del 2<sup>^</sup> Settore Cultura, Promozione Turistica, Sport, Politiche Comunitarie e Personale;
2. DI APPROVARE il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed Erogazione della Premialità - allegato A) – parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. DI STABILIRE che la nuova metodologia verrà applicata con decorrenza 1° gennaio 2021 a tutto il personale del Comune di Ascoli Piceno e che, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, l'Amministrazione Comunale si riserva di effettuare con cadenza annuale, previo confronto con le rappresentanze sindacali e parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, gli aggiornamenti che si renderanno necessari in ordine alle modalità applicative e agli effetti prodotti dalla presente metodologia;
4. DI PREVEDERE fin d'ora che ogni differente disciplina in materia di *performance* comunque prevista in atti regolamentari del Comune di Ascoli Piceno è superata in ragione della specialità della materia oggetto della presente deliberazione, talché la prima deve ritenersi a ogni effetto di legge revocata.
5. DI DARE ATTO che il Responsabile del procedimento relativo al presente atto è il Dirigente del Settore 2 Cultura, Promozione Turistica, Sport, Politiche Comunitarie e Personale.

IL DIRIGENTE  
Dott. Loris Scognamiglio