

DELIBERAZIONE ASSEMBLEARE N. 28 del 11.09.2018

OGGETTO: Modifiche al Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e aggiornamento Piano triennale delle attività 2018-2020 anche ai fini del Piano della performance dell'esercizio 2018 con delega al Consiglio Direttivo per l'adozione di atti di programmazione in materia di personale

L'anno duemiladiciotto addì 11 del mese settembre alle ore 14.00 presso l'Auditorium della "CONFESERCENTI", S.S. 73 Levante n. 10, in Siena si è riunita in seconda convocazione l'Assemblea dell'Autorità per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani ATO Toscana Sud così come da convocazione del Presidente dell'Assemblea con Nota Prot. n. 3939 del 31.08.2018.

Il Presidente dell'Assemblea Alessandro Ghinelli, nominato con Deliberazione dell'Assemblea n. 15 del 27.05.2016, assume la presidenza.

Sono inoltre presenti

- il Presidente del Consiglio Direttivo Dott.ssa Alessandra Biondi.
- il Direttore Generale Dott. Paolo Diprima
- il Responsabile del Servizio Affari Generali e Contabili Dott.ssa Elisa Billi che svolge anche funzioni di Segretario verbalizzante.
- il Revisore Unico Rag. Lorenzo Sampieri.

- Omissis -

Si passa quindi all'esame del decimo punto all'ordine del giorno avente ad oggetto **"Modifiche al Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e aggiornamento Piano triennale delle attività 2018-2020 anche ai fini del Piano della performance dell'esercizio 2018 con delega al Consiglio Direttivo per l'adozione di atti di programmazione in materia di personale"**.

Risultano presenti all'argomento:

N.	PRESENZE COMUNI	QUOTE	Presente	Assente
1.	ABBADIA S. SALVATORE	2,46%	X	
2.	ANGHIARI	0,25%		X
3.	ARCIDOSO	0,13%		X
4.	AREZZO	13,65%	X	
5.	ASCIANO	6,83%		X
6.	BADIA TEDALDA	0,03%		X
7.	BIBBIENA	0,41%		X
8.	BUCINE	0,55%	X	
9.	BUONCONVENTO	0,25%		X
10.	CAMPAGNATICO	0,06%		X
11.	CAMPIGLIA MARITTIMA	0,67%	X	

12.	CAPALBIO	0,13%		X
13.	CAPOLONA	0,27%	X	
14.	CAPRESE MICHELANGELO	0,06%		X
15.	CASOLE D'ELSA	0,30%		X
16.	CASTAGNETO CARDUCCI	0,84%		X
17.	CASTEL DEL PIANO	0,19%		X
18.	CASTEL FOCOIGNANO	0,08%	X	
19.	CASTEL SAN NICCOLO'	0,11%		X
20.	CASTELFRANCOPIANDISCO	0,51%	X	
21.	CASTELL'AZZARA	0,07%		X
22.	CASTELLINA IN CHIANTI	0,15%		X
23.	CASTELNUOVO BERARDENGA	0,44%	X	
24.	CASTIGLION FIBOCCHI	0,15%	X	
25.	CASTIGLION FIORENTINO	0,46%	X	
26.	CASTIGLIONE DELLA PESCAIA	0,90%	X	
27.	CASTIGLIONE D'ORCIA	0,07%		X
28.	CAVRIGLIA	0,41%	X	
29.	CETONA	0,16%		X
30.	CHIANCIANO TERME	0,56%	X	
31.	CHITIGNANO	0,03%	X	
32.	CHIUSDINO	0,07%	X	
33.	CHIUSI	0,71%	X	
34.	CHIUSI DELLA VERA	0,10%		X
35.	CINIGIANO	0,07%	X	
36.	CIVITELLA IN VAL DI CHIARA	0,47%	X	
37.	CIVITELLA PAGANICO	3,82%	X	
38.	COLLE DI VAL D'ELSA	1,23%		X
39.	CORTONA	0,84%	X	
40.	FOIANO DELLA CHIARA	0,40%		X
41.	FOLLONICA	1,64%	X	
42.	GAIOLE IN CHIANTI	0,15%		X
43.	GAVORRANO	0,39%	X	
44.	GROSSETO	11,95%	X	
45.	ISOLA DEL GIGLIO	0,09%	X	
46.	LATERINA PERGINE VALDARNO	0,35%	X	
47.	LORO CIUFFENNA	0,32%	X	
48.	LUCIGNANO	0,13%	X	
49.	MAGLIANO IN TOSCANA	0,19%		X
50.	MANCIANO	0,24%	X	
51.	MARCIANO DELLA CHIARA	0,09%	X	
52.	MASSA MARITTIMA	0,38%		X
53.	MONTALCINO	0,44%		X
54.	MONTE ARGENTARIO	0,42%	X	

55.	MONTE SAN SAVINO	0,35%	X	
56.	MONTEMIGNAIO	0,03%		X
57.	MONTEPULCIANO	0,90%	X	
58.	MONTERCHI	0,07%		X
59.	MONTERIGGIONI	0,71%	X	
60.	MONTERONI D'ARZIA	0,52%	X	
61.	MONTEROTONDO M.MO	0,05%	X	
62.	MONTEVARCHI	1,50%	X	
63.	MONTICIANO	0,05%		X
64.	MONTIERI	0,05%		X
65.	MURLO	0,12%	X	
66.	ORBETELLO	0,57%	X	
67.	ORTIGNANO RAGGIOLO	0,06%		X
68.	PIANCASTAGNAIO	0,31%		X
69.	PIENZA	0,17%		X
70.	PIEVE SANTO STEFANO	0,14%	X	
71.	PIOMBINO	5,66%	X	
72.	PITIGLIANO	0,18%	X	
73.	POGGIBONSI	5,89%	X	
74.	POPPI	0,25%		X
75.	PRATOVECCHIOSTIA	0,20%		X
76.	RADDA IN CHIANTI	0,12%		X
77.	RADICOFANI	0,10%		X
78.	RADICONOLI	0,05%		X
79.	RAPOLANO TERME	0,29%	X	
80.	ROCCALBEGNA	0,02%		X
81.	ROCCASTRADA	0,44%	X	
82.	SAN CASCIANO DEI BAGNI	0,10%		X
83.	SAN GIMIGNANO	0,58%	X	
84.	SAN GIOVANNI VALDARNO	0,88%	X	
85.	SAN QUIRICO D'ORCIA	0,20%	X	
86.	SAN VINCENZO	0,93%		X
87.	SANSEPOLCRO	1,27%	X	
88.	SANTA FIORA	0,10%		X
89.	SARTEANO	0,27%		X
90.	SASSETTA	0,02%		X
91.	SCANSANO	0,19%	X	
92.	SCARLINO	0,34%	X	
93.	SEGGIANO	0,02%		X
94.	SEMPRONIANO	0,02%		X
95.	SIENA	3,66%	X	
96.	SINALUNGA	0,78%		X
97.	SORANO	0,13%	X	

98.	SOVICILLE	0,52%	X	
99.	SUBBIANO	0,36%		X
100.	SUVERETO	0,11%		X
101.	TALLA	0,03%	X	
102.	TERRANUOVA BRACCIOLINI	14,56%		X
103.	TORRITA DI SIENA	0,40%		X
104.	TREQUANDA	0,06%	X	
	TOTALE	100,00%		

Il Presidente dell'Assemblea Alessandro Ghinelli, constatato che i Comuni presenti (55/104) sono in numero superiore alla metà più uno dei Comuni facenti parte dell'Autorità, e rappresentano il 67,95% delle quote di partecipazione, dichiara l'Assemblea valida ed idonea a deliberare, ai sensi di quanto disposto all'art. 6 c. 8 dello Statuto

L'ASSEMBLEA

RICHIAMATA la delibera N. 15 del 23/4/2018 con la quale sono state condivise le proposte di modifica del Sistema di misurazione e valutazione della performance rappresentate nel Documento allegato 1 alla predetta delibera, indirizzando il Direttore Generale a recepirle con proprio provvedimento nell' allegato 11 al Regolamento degli uffici e dei servizi (Regolamento Organizzativo);

RICHIAMATA la determina del Direttore Generale N. 72 del 23/7/2018 con la quale sono state recepite le proposte di modifica del Sistema di misurazione e valutazione della performance espresse nel documento allegato 1 alla predetta deliberazione dell'Assemblea N. 15/2018

RILEVATA l'opportunità di prevedere espressamente nel predetto allegato 11 al Regolamento Organizzativo l'eventualità che in corso d'anno, qualora subentri l'esigenza di una rimodulazione delle priorità dell'Ente anche per eventi esterni, l'Assemblea possa ad introdurre nuovi obiettivi strategici ed operativi per l'Ente e per il personale dirigenziale

RICHIAMATA la delibera dell'Assemblea d'Ambito N. 10 del 23/4/2018 con la quale è stato stabilito:

- 1. di approvare il "Piano delle Attività per il triennio 2018-2020", come da documento allegato alla presente delibera ("Allegato 1"), dando mandato al Direttore, sotto la vigilanza del Consiglio Direttivo, di attivare tutti gli interventi previsti nel Piano, sottoponendoli all'approvazione dell'Assemblea ove previsto dallo Statuto o procedendo con atti di propria competenza;*
- 2. di dar atto che la Sezione Operativa del Piano di cui al punto 1) definisce gli obiettivi dell'Ente per l'esercizio 2018 e per il biennio successivo, anche ai fini del Piano della performance di cui all'art. 10 comma 1 lett. a) del Dlgs 150/2009;*
- 3. di dar mandato al Consiglio Direttivo, sentito l'OIV, di declinare - in termini di scadenze, pesi attribuiti e modalità di misurazione - gli obiettivi definiti per l'esercizio 2018 di cui al punto 2), ai fini della valutazione della performance del Direttore Generale, il quale a sua volta assegnerà gli obiettivi organizzativi alle Aree e gli obiettivi individuali ai singoli dipendenti,*
- 4. di dar mandato al Direttore Generale di recepire nel Piano Esecutivo di Gestione il Piano delle performance risultante dagli obiettivi di cui al punto 2), come declinati secondo le modalità descritte al punto 3).*

RICHIAMATO il documento Piano delle Attività 2018-2020, allegato alla delibera dell'Assemblea d'Ambito N. 10 del 23/4/2018, nel quale sono stati definiti gli Obiettivi operativi da conseguire entro il 31/12/2018, in numero complessivo di 15 obiettivi, di cui 12 afferenti le attività istituzionali e 3 afferenti le attività amministrative dell'Ente.

CONSIDERATO che alla luce di una verifica sullo stato di avanzamento delle attività necessarie per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, è possibile confermare pressochè interamente l'iniziale piano degli obiettivi, salvo inserire i due seguenti nuovi obiettivi collegato alle esigenze urgenti subentrate in corso d'anno:

- definizione della posizione dell'Autorità rispetto al tema strategico della salvaguardia del ruolo istituzionale delle ATO in materia di trasferimento interambito di rifiuti, alla luce delle recenti iniziative dalla Giunta Regionale Toscana, oggetto dell'Atto di indirizzo approvato con delibera dell'Assemblea N. 19 del 13/7/2018
- presentazione alla Regione Toscana del piano di interventi per il cofinanziamento dei progetti di incremento della raccolta differenziata ai sensi della DGRT 278/2018, oggetto dell'Atto di indirizzo approvato con delibera dell'Assemblea N. 12 del 23/4/2018, e Sottoscrizione del relativo Disciplinare per l'erogazione delle somme

VALUTATO che, anche al fine di mantenere invariato in 15 il numero di obiettivi per l'esercizio 2018 appare opportuno rinviare all'esercizio 2019 l'obiettivo *"Approvazione dei criteri specifici per la definizione della Consuntivazione del Corrispettivo d'Ambito nel quadriennio 2014-2017 in applicazione dell'Accordo Quadriennale con SEI"*, che presuppone la definizione di un complessivo accordo con SEI Toscana, come anche l'obiettivo *"Definizione degli indirizzi per l'ingresso di nuovi soci in SEI a fini di ripristino requisiti tecnici in base alle risposte di ANAC al quesito trasmesso da ATS"* per il quale si pone l'esigenza di una preliminare approvazione del Piano d'ambito.

RITENUTO pertanto di rideterminare il Piano degli Obiettivi Operativi da conseguire entro il 31/12/2018 come da Elenco allegato alla presente delibera (Allegato 1), anche ai fini del Piano della performance di cui all'art. 10 comma 1 lett. a) del Dlgs 150/2009;

RICHIAMATO l'art. 10 del Dlgs 150/2009 secondo il quale *"Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:*

- a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione..., che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;*
- b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e)) che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato";*

CONSIDERATO che negli Enti locali l'organo di indirizzo politico-amministrativo è identificato nella Giunta, le cui funzioni nelle Autorità d'Ambito toscane sono di norma assegnate, ai sensi della LRT 69/2011, al Direttore generale, che peraltro si troverebbe in una posizione non imparziale ove chiamato ad approvare il Piano della performance e la Relazione sulla performance che riguardano in larga misura le proprie performance

RILEVATO CHE, per mero errore materiale, nel Documento allegato 1 alla predetta delibera N. 15 del 23/4/2018, al punto 4.1 *"Misurazione e valutazione performance del Direttore Generale"* la

tabella di raccordo tra i punti di valutazione dell'OIV e la percentuale del premio da attribuire non riporta nell'ultimo scaglione dei punteggi attribuiti dall'OIV il valore 19, intermedio tra lo scaglione 17-18 (cui è associata la % di premio pari al 90%) e lo scaglione 20 (cui è associata la % di premio pari al 100%);

RITENUTO CHE, in applicazione del metodo di interpolazione lineare, al valore 19 dei punteggi attribuiti dall'OIV vada associata una % pari al 95% del premio, intermedia tra la dello scaglione superiore a quella dello scaglione inferiore

RICHIAMATE le seguenti previsioni in materia di Piano triennale dei fabbisogni di personale del Dlgs n. 165/2001 come novellati dall'art. 4 del Dlgs n. 75/2017:

- articolo 6, c. 2: *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
- articolo 6, c. 3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima...*
- articolo 6, c. 4: *... Per le altre amministrazioni pubbliche (diverse dalle amministrazioni statali) il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
- articolo 6, c. 6 *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale*
- articolo 6-ter c.1: *Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

VISTO l'articolo 22, comma 1, del Dlgs 75/2017 secondo il quale «In sede di prima applicazione, il divieto (di nuove assunzioni) di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo»;

VISTE le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche adottate con Decreto dell'8 maggio e pubblicate in G.U. il 27 luglio

2018, da cui decorrono i 60 giorni per l'adozione del Piano (PTFP) pena il divieto di nuove assunzioni

RILEVATO CHE nelle predette *Linee di indirizzo* si precisa che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo;

RITENUTO CHE nell'esercizio delle proprie funzioni di indirizzo politico-amministrativo l'Assemblea possa avvalersi del Consiglio Direttivo, a cui delegare stabilmente alcuni atti di programmazione in materia di personale, tra cui l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), che sarà poi recepito nel Piano triennale delle Attività sottoposto all'approvazione dell'Assemblea, oltre al suddetto Piano della performance;

ACQUISITO il parere favorevole dell'OIV, con sua nota trasmessa all'Autorità in data 4 settembre 2018, sulla modifica del sistema di valutazione delle performance;

ACQUISITO il parere favorevole del Consiglio Direttivo nella seduta del 5 settembre 2018;

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

DELIBERA

1. di ritenere le premesse come parte integrante e sostanziale della presente deliberazione
2. di indirizzare il Direttore Generale a recepire con proprio provvedimento le seguenti integrazioni all' allegato 11 (*Sistema di misurazione e valutazione della performance*) al Regolamento Organizzativo, come evidenziate nell'Allegato 1 alla presente delibera:
 - prevedere al punto 2.1 (*Piano triennale/Programma annuale delle attività e Piano delle Performance*) l'eventualità che in corso d'anno, qualora subentri l'esigenza di una rimodulazione delle priorità dell'Ente anche per eventi esterni, l'Assemblea possa introdurre nuovi obiettivi strategici ed operativi per l'Ente e per il personale dirigenziale;
 - introdurre, nella tabella di raccordo tra i punti di valutazione dell'OIV e la percentuale del premio da attribuire di cui al punto 4.1 (*"Misurazione e valutazione performance del Direttore Generale"*), anche il valore 19 tra i possibili punteggi attribuiti dall'OIV, a cui associare una % pari al 95% del premio
3. di rideterminare il Piano degli Obiettivi Operativi da conseguire entro il 31/12/2018 come da Elenco allegato alla presente delibera (**"Allegato 2"**), anche ai fini del Piano della performance di cui all'art. 10 comma 1 lett. a) del Dlgs 150/2009
4. di demandare a successivo provvedimento dell'Assemblea, sentito l'OIV, di declinare - in termini di scadenze, pesi attribuiti e modalità di misurazione - gli obiettivi definiti per l'esercizio 2018 di cui al punto 3), ai fini della valutazione della performance del Direttore Generale, il quale a sua volta assegnerà gli obiettivi organizzativi alle Aree e gli obiettivi individuali ai singoli dipendenti,
5. di delegare stabilmente al Consiglio Direttivo l'adozione del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP), che sarà poi recepito nel Piano triennale delle Attività sottoposto all'approvazione dell'Assemblea;

Trattandosi di argomento di cui al secondo periodo dell'art. 6 comma 9 dello Statuto, il quorum deliberativo è pari alla maggioranza assoluta dei partecipanti all'Assemblea.

Eseguita la votazione in relazione ai sopraindicati punti si hanno i seguenti risultati, accertati e proclamati dal Presidente:

Presenti	55 (quote 67,95%)
Votanti	53 (quote 67,26% - Comune di Isola del Giglio ed Orbetello non partecipano alla votazione)
Astenuti	--
Contrario	--
Voti favorevoli	53 pari al 100,00% delle quote dei partecipanti all'Assemblea

Essendosi raggiunto il quorum deliberativo previsto dall'art. 6 comma 9 dello Statuto, il Presidente dichiara approvata la proposta di deliberazione assembleare avente ad oggetto: "Modifiche al Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e aggiornamento Piano triennale delle attività 2018-2020 anche ai fini del Piano della performance dell'esercizio 2018 con delega al Consiglio Direttivo per l'adozione di atti di programmazione in materia di personale"

Su richiesta del Presidente dell'Assemblea si passa alla votazione in ordine alla immediata eseguibilità della deliberazione assembleare avente ad oggetto "Modifiche al Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e aggiornamento Piano triennale delle attività 2018-2020 anche ai fini del Piano della performance dell'esercizio 2018 con delega al Consiglio Direttivo per l'adozione di atti di programmazione in materia di personale"

Presenti	55 (quote 67,95%)
Votanti	53 (quote 67,26% - Comune di Isola del Giglio ed Orbetello non partecipano alla votazione)
Astenuti	--
Contrario	--
Voti favorevoli	53 pari al 100,00% delle quote dei partecipanti all'Assemblea

Essendosi raggiunto il quorum deliberativo previsto dall'art. 6 comma 9 dello Statuto, il Presidente dichiara immediatamente eseguibile la proposta di deliberazione assembleare avente ad oggetto "Modifiche al Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e aggiornamento Piano triennale delle attività 2018-2020 anche ai fini del Piano della performance dell'esercizio 2018 con delega al Consiglio Direttivo per l'adozione di atti di programmazione in materia di personale".

Allegati: si

immediata eseguibilità: si

DELIBERAZIONE ASSEMBLEARE N. 28 del 11.09.2018

Letto approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Alessandro Ghinelli

IL SEGRETARIO
Elisa Billi

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il presente atto è divenuto esecutivo il 11.09.2018:

- ☐ giorno successivo al decimo di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, c.3 del D.Lgs 267/2000;
- ☒ per dichiarazione di immediata esecutività, ai sensi dell'art. 134, c. 4 del D.Lgs 267/2000.

Il Segretario
Elisa Billi

ORIGINALE IN FORMATO ELETTRONICO CON FIRME DIGITALI Le firme, in formato digitale, sono state apposte sull'originale elettronico del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005 n. 82 e s.m.i. L'originale elettronico del presente atto è conservato negli archivi informatici dell'ATO Toscana Sud ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 7/3/2005 n. 82.

AUTORITA' PER IL SERVIZIO DI GESTIONE INTEGRATA DEI RIFIUTI URBANI ATO TOSCANA SUD

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ASSEMBLEARE

**ARGOMENTO ISCRITTO ALL'O.D.G. N. 10 DELLA SEDUTA DELL' ASSEMBLEA CONVOCATA IN
SECONDA CONVOCAZIONE PER IL GIORNO 11.09.2018**

<p>OGGETTO: Modifiche al Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e aggiornamento Piano triennale delle attività 2018-2020 anche ai fini del Piano della performance dell'esercizio 2018 con delega al Consiglio Direttivo per l'adozione di atti di programmazione in materia di personale</p>
--

Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Il Direttore Generale
Dott. Paolo Diprima

Data, _____ 11.09.2018 _____

Visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria a norma dell'art. 151, c. 4, D.Lgs. n. 267/2000

Data, _____

Il Responsabile del Servizio
Affari Generali e Contabili
Dott.ssa Elisa Billi

ALLEGATO 1 - DELIBERAZIONE ASSEMBLEA N. 28 DEL 11.09.2018

**Modifiche all'Allegato n. 11 del
Regolamento per l'Organizzazione ed il Funzionamento delle Aree, dei Servizi e
degli Uffici**

<p>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</p>
--

INDICE

1	PREMESSA NORMATIVA.	3
2	PROGRAMMAZIONE.....	4
2.1	Piano triennale/Programma annuale delle attività e Piano delle Performance.	4
2.2	Gli Obiettivi del Direttore Generale/obiettivi di Ente.	4
2.3	Gli Obiettivi.....	5
2.3.1	Caratteristiche e informazioni essenziali degli obiettivi	5
2.3.2	Valutazione del Peso degli obiettivi	6
2.4	Il Sistema degli indicatori.	7
3	VERIFICA DEL LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI.	7
3.1	Verifica raggiungimento obiettivi del Direttore Generale/obiettivi di ente	7
3.2	Verifica raggiungimento obiettivi del personale dirigente/obiettivi di area	7
3.3	Relazione annuale sulla performance	8
4	MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	8
4.1	Misurazione e valutazione performance del Direttore Generale	9
4.2	Misurazione e valutazione performance a livello di Ente	11
4.3	Misurazione e valutazione performance organizzativa.....	12
4.4	Misurazione e valutazione performance individuale.	12
4.5	Schede di valutazione.....	13
5	EROGAZIONE DELLE PREMIALITA'	13
5.1	Effetti dei risultati di valutazione.....	13
5.2	Criteri per erogazioni delle premialità.....	14
	ALLEGATO A – SCHEDA DIRIGENTE.....	16
	ALLEGATO B- SCHEDA PO/AP.....	18
	ALLEGATO C – SCHEDA DIPENDENTI.....	20

1 PREMESSA NORMATIVA.

Si dà atto che i tratti caratterizzanti la riforma del lavoro pubblico possono ricondursi essenzialmente alle nuove disposizioni sulla valutazione, oltre che al rafforzamento dei poteri gestionali dei dirigenti in tema di rapporto di lavoro, alla valorizzazione dei meriti, al ridimensionamento degli spazi riservati alla contrattazione collettiva. E' stato quindi introdotto il concetto di performance organizzativa, riferita all'Ente nel suo complesso e delle singole unità organizzative di cui si compone, e di performance individuale, riferita invece ai singoli dipendenti, in relazione ai loro comportamenti organizzativi ed al conseguimento degli obiettivi individuali.

Gli Enti, coerentemente con quanto stabilito dal d.lgs. n. 150/09, attuativo della L. 15/09 in merito alle regole generali che devono presiedere alla valutazione delle performance nelle pubbliche amministrazioni, sono quindi tenute ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare le performance individuale e organizzativa, a tal fine sviluppando – coerentemente con il ciclo della programmazione finanziaria di bilancio – un ciclo di gestione, articolato per fasi, che parta dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, con individuazione di valori attesi e indicatori, pervenendo in ultimo alla fase della rendicontazione dei risultati.

Detti obiettivi sono definiti dagli organi di indirizzo politico e dall'organo di legale rappresentanza dell'Ente, e devono risultare rilevanti e pertinenti, misurabili, tali da determinare miglioramenti nella qualità dei servizi, commisurati a standard comparabili con altri enti e correlati alla quantità e qualità delle risorse.

E' per tali fini che l'Ente adotta il seguente ***"Sistema di misurazione e valutazione delle performance"***, avvalendosi, per lo svolgimento di tali funzioni, dell'Organismi indipendenti di valutazione (O.I.V.), sulla scorta delle linee guida della Commissione nazionale per la valutazione (Civit).

Con tale Sistema vengono individuati fasi, tempi, modalità e soggetti del processo di misurazione e valutazione, unitamente alle relative modalità di raccordo e integrazione con il sistema di controllo di gestione ed i documenti di programmazione finanziaria, assicurando massimi livelli di trasparenza a tutto il ciclo.

Per quanto riguarda la parte relativa agli strumenti premiali, di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, si rinvia alle norme vigenti ed alle norme contrattuali. Il sistema premiante dell'Ente sarà quindi concretamente improntato a criteri di selettività, di premiazione del merito e quindi di valorizzazione delle professionalità migliori, e dovrà, per quanto riguarda ciò, raccordarsi agli esiti della valutazione in merito ai risultati positivi conseguiti.

2 PROGRAMMAZIONE

2.1 Piano triennale/Programma annuale delle attività e Piano delle Performance.

Sulla base degli indirizzi formulati dall'Assemblea, il Direttore Generale predispone il Piano triennale e il Programma annuale delle attività che sono sottoposti entro il 31 dicembre dell'anno precedente all'approvazione dell'Assemblea stessa, previo parere del Consiglio Direttivo. Il Programma triennale delle attività viene aggiornato annualmente con scorrimento del triennio.

All'interno del Piano Triennale sono contenuti gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi rilevanti ai fini del Piano della performance.

In corso d'anno, qualora subentri l'esigenza di una rimodulazione delle priorità dell'Ente anche per eventi esterni, l'Assemblea può introdurre nuovi obiettivi strategici ed operativi per l'Ente e per il personale dirigenziale.

Entro il 31 gennaio l'Assemblea approva il Piano della performance che, recependo gli obiettivi strategici ed operativi definiti dal Programma Triennale delle Attività, ne fissa i relativi pesi, ne individua i relativi indicatori e ne stabilisce le relative scadenze, assegnandoli al Direttore generale ed alle altre eventuali figure dirigenziali.

A sua volta il Direttore Generale assegna gli obiettivi ai centri di responsabilità individuati nelle Aree, in coerenza con gli obiettivi definiti nel Piano delle performance.

Una volta approvato dall'Assemblea, il Piano della performance viene integrato nel PEG con provvedimento del Direttore generale

2.2 Gli Obiettivi del Direttore Generale/obiettivi di Ente.

La programmazione strategica ed operativa viene realizzata attraverso l'assegnazione di obiettivi al Direttore Generale da parte dell'Assemblea ed alla struttura, nella sua articolazione organizzativa e funzionale da parte del Direttore Generale.

Nella Sezione Operativa del Piano triennale delle attività sono indicati gli obiettivi assegnati al Direttore Generale, che coincidono con gli obiettivi dell'Ente, distintamente tra obiettivi del primo anno di Piano, coerenti con il Programma Annuale delle Attività, e obiettivi del biennio successivo.

Ai fini della valutazione annuale della performance del Direttore generale e della performance dell'Ente è oggetto di misurazione il grado di raggiungimento degli obiettivi del primo anno di Piano. Gli obiettivi assegnati al Direttore generale possono essere oggetto di ponderazione. In assenza di pesi, si intende che tutti gli obiettivi assegnati hanno uguale ponderazione.

In coerenza con gli obiettivi assegnati all'Ente, il Direttore Generale definisce gli obiettivi per le Aree (Amministrativa e Tecnica), che coincidono con gli obiettivi del Dirigente Responsabile di Area ove presente, corredati da indicatori e collegati in modo sistematico alle risorse economiche, finanziarie

ed umane. Gli obiettivi assegnati alle Aree possono essere oggetto di ponderazione. In assenza di pesi, si intende che tutti gli obiettivi assegnati hanno uguale ponderazione.

Sugli obiettivi saranno svolti monitoraggi periodici (semestrali) ed impostati interventi correttivi sull'andamento della gestione. L'analisi di queste dinamiche condurrà alla valutazione degli stessi e alla rendicontazione dei risultati. Gli obiettivi potranno essere rimodulati qualora nel corso dell'anno si verificassero eventi tali da imporre una rivisitazione dei loro contenuti.

In riferimento alle disposizioni dell'art. 5 del d.lgs. 150 il sistema di gestione degli obiettivi dovrà consentire il rispetto di tutte le disposizioni in termini di rilevanza e pertinenza, misurabilità e concretezza, ricerca di azioni di miglioramento, riferibilità ad un arco temporale annuale.

2.3 Gli Obiettivi.

La programmazione strategica viene realizzata attraverso l'assegnazione di obiettivi al Direttore Generale da parte dell'Assemblea ed alla struttura, nella sua articolazione organizzativa e funzionale da parte del Direttore Generale.

Gli obiettivi saranno definiti e assegnati ai centri di responsabilità raccordandosi ai contenuti della pianificazione strategica, con valore di risultato atteso, e corredati da indicatori, oltre collegati in modo sistematico alle risorse economiche, finanziarie ed umane.

Sugli obiettivi saranno svolti monitoraggi periodici (semestrali) ed impostati interventi correttivi sull'andamento della gestione. L'analisi di queste dinamiche condurrà alla valutazione degli stessi e alla rendicontazione dei risultati. Gli obiettivi potranno essere rimodulati qualora nel corso dell'anno si verificassero eventi tali da imporre una rivisitazione dei loro contenuti.

In riferimento alle disposizioni dell'art. 5 del d.lgs. 150 il sistema di gestione degli obiettivi dovrà consentire il rispetto di tutte le disposizioni in termini di rilevanza e pertinenza, misurabilità e concretezza, ricerca di azioni di miglioramento, riferibilità ad un arco temporale annuale.

Gli obiettivi definiti e assegnati ai centri di responsabilità (correlati alla responsabilità dirigenziale - se presenti - ovvero alle Aree) rappresenteranno altresì gli obiettivi correlati alla responsabilità di secondo livello delle posizioni organizzative e alte professionalità se presenti.

2.3.1 Caratteristiche e informazioni essenziali degli obiettivi

La programmazione degli obiettivi dovrà garantire i seguenti requisiti per ogni centro di responsabilità:

- omogeneità del numero di obiettivi proposti. Ad ogni dirigente, se presente, ovvero ad ogni Area, dovranno essere assegnati da un minimo di 3 ad un massimo di 5 obiettivi.

- gli obiettivi dovranno qualificarsi come una reale attività di raggiungimento di un risultato definito, misurabile e sfidante;
- gli obiettivi dovranno essere collegati ad attività rilevanti e pertinenti rispetto alla missione istituzionale dell'Ente;
- i tempi di realizzazione dovranno indicare le reali date in cui si prevede che gli obiettivi abbiano i loro stati di avanzamento più significativi ed il loro termine di raggiungimento previsto;
- l'obiettivo dovrà essere programmato in ragione del budget e quindi in ragione delle risorse assegnate;
- l'obiettivo dovrà riportare il personale dipendente coinvolto per la sua realizzazione;
- gli obiettivi devono evidenziare la coerenza con quelli strategici.

Ai dirigenti - laddove presenti, ovvero al Direttore Generale – spetta di rendere noti al proprio personale, ad iniziare dai propri responsabili di A.P. e P.O., gli obiettivi loro assegnati e quindi di coinvolgerlo pienamente sulla necessità del loro raggiungimento.

2.3.2 Valutazione del Peso degli obiettivi

Gli obiettivi dovranno essere ponderati in ragione dei seguenti fattori di valutazione:

- Importanza nell'ambito della pianificazione dell'Autorità;
- grado di complessità tecnica organizzativa;
- rilevanza sotto l'aspetto economico e finanziario;
- innovatività e miglioramento di efficacia e di efficienza.

Il punteggio potrà variare da 1 a 3 (dalla valutazione di minor complessità fino al riconoscimento della massima complessità).

Nello schema seguente viene evidenziata la graduazione dei fattori di complessità.

importanza nell'ambito della pianificazione strategica dell'Autorità	Obiettivo non collegato agli indirizzi formulati dall'Assemblea al Direttore Generale.	Obiettivo indirettamente collegato agli indirizzi formulati dall'Assemblea al Direttore Generale.	Obiettivo di grande rilevanza direttamente collegabile agli indirizzi formulati dall'Assemblea al Direttore Generale.
grado di complessità (tecnica organizzativa)	Obiettivo che riguarda un unico servizio, per la cui realizzazione occorre	Obiettivo che può coinvolgere uno o più servizi per la cui realizzazione è richiesta la soluzione di	Obiettivo trasversale alla struttura per la cui realizzazione è richiesta l'adozione di soluzioni

	l'adozione di soluzioni ordinarie.	problematiche significative. Può richiedere la collaborazione con soggetti esterni all'Ente.	complesse ed innovative. Può richiedere la collaborazione con soggetti esterni all'Ente.
rilevanza sotto l'aspetto economico	Obiettivo con scarsi effetti sotto il profilo economico finanziaria.	Obiettivo con significativi effetti sotto il profilo economico finanziaria.	Obiettivo con presenza di notevoli effetti sotto il profilo economico finanziaria.
innovatività e miglioramento di efficacia e qualità	Obiettivo che prevede il mantenimento di attività consolidate.	Obiettivo riguardante la crescita e lo sviluppo di nuove attività.	Obiettivo che prevede una radicale innovazione delle procedure e delle attività precedentemente svolte o l'inserimento di attività innovative.

2.4 Il Sistema degli indicatori.

Gli indicatori utilizzabili ai fini della predisposizione e rendicontazione degli obiettivi e dei risultati di gestione saranno individuati tra le seguenti categorie:

- indicatori finanziari ed economici;
- indicatori economico gestionali;
- indicatori di efficienza;
- indicatori di efficacia interna ed esterna;
- Indicatori della soddisfazione dell'utenza, ove misurabile.

3 VERIFICA DEL LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI.

3.1 Verifica raggiungimento obiettivi del Direttore Generale/obiettivi di ente

In sede di Relazione annuale di cui all'art. 10 comma 1 lett. g) dello Statuto, il Direttore Generale rendiconta l'Assemblea sulle attività svolte con riferimento anche agli obiettivi assegnati.

Sulla base della Relazione annuale del Direttore l'Organismo Indipendente di Valutazione verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale rilasciando, entro 30 giorni dal ricevimento della Relazione, apposita attestazione trasmessa al Consiglio Direttivo.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale, come attestato dall'OIV, corrisponde al grado di raggiungimento degli obiettivi di Ente, ai fini della valutazione del personale.

3.2 Verifica raggiungimento obiettivi del personale dirigente/obiettivi di area

In coerenza con la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente di cui al punto 3.1, il Direttore generale rendiconta all'OIV in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle Aree (Amministrativa e tecnica) e al personale dirigente ad esse preposto, ove presente, allegando la documentazione probatoria (o citandone i riferimenti a protocollo)

L'OIV, entro 30 giorni dal ricevimento delle rendicontazioni, provvederà alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Area.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Area coincide con la valutazione della performance organizzativa.

3.3 Relazione annuale sulla performance

Entro il 30 giugno l'Assemblea approva la Relazione annuale sulla performance, validata dall'Organismo di valutazione, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti

4 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

Demandando al punto **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** la valutazione della performance del Direttore Generale, la valutazione e misurazione della performance dei Dirigenti, dei Responsabili di Servizio e dei dipendenti dell'ente viene riferita alla:

- **Performance a livello di Ente:** coincide con il livello di raggiungimento degli obiettivi da parte del Direttore Generale, come attestato dall'OIV ai sensi del successivo paragrafo **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**, all'interno di un punteggio variabile da 0 a 10
- **Performance Organizzativa:** livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative individuate nelle Aree;
- **Performance Individuale:** competenza professionale e competenza organizzativa

I risultati delle attività di misurazione e valutazione della performance sono espressi in **centesimi** ed il loro peso relativo rispetto alla valutazione complessiva è, per tipologia di soggetto valutato, entro i valori sotto raggruppati:

	Dirigenti	PO e AP	Dipendenti
Performance a livello di ente	10/100	10/100	10/100
Performance organizzativa	40/100	20/100	10/100
Performance individuale	50/100	70/100	80/100

Totale	100/100	100/100	100/100
--------	---------	---------	---------

La valutazione dei suddetti livelli di performance vengono effettuati dai seguenti soggetti.

	Performance a livello Ente	Performance organizzativa	Performance individuale
Dirigenti	O.i.v.	O.i.v.	DG
PO / AP	O.i.v.	O.i.v.	Dirigenti/DG
Dipendenti	O.i.v.	O.i.v.	Dirigenti/DG

Il processo di valutazione della performance individuale, pur non applicandosi all'Autorità le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 19 del DLgs 150/2009 in quanto il numero dei dipendenti in servizio non è superiore a quindici e quello dei dirigenti in servizio non è superiore a cinque, deve essere tale da garantire l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.

4.1 Misurazione e valutazione performance del Direttore Generale

La valutazione della performance del Direttore Generale, effettuata dall'OIV, si articola in:

1. valutazione dei risultati raggiunti (che coincide con la performance dell'Ente) sulla base dell'accertamento del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ai sensi dell'art. 3.1, la cui applicazione sviluppa complessivamente un massimo di 10 punti.
Qualora uno o più obiettivi non siano stati raggiunti per causa di forza maggiore comunque per ragioni non imputabili al Direttore Generale, l'OIV non li considera ai fini dell'attribuzione del punteggio, che si basa pertanto sul livello di raggiungimento degli altri obiettivi
2. valutazione dei comportamenti tenuti, recependo delle indicazioni espresse dal Consiglio Direttivo e rappresentate all'OIV dal suo Presidente, la cui applicazione sviluppa complessivamente un massimo di 10 punti.

La valutazione dei comportamenti, a cura del Consiglio Direttivo, si basa sui seguenti criteri:

- a) la direzione ed organizzazione, intese come la capacità di chiarire gli obiettivi e tradurre gli stessi in piani e programmi, coordinando ed ottimizzando le risorse disponibili, specie umane;
- b) l'innovazione e la semplificazione, intese come la capacità di stimolare l'innovazione e la semplificazione delle procedure amministrative sostenendo in modo attivo e costruttivo

gli interventi a tal fine necessari a livello gestionale, organizzativo e tecnologico, favorendo l'attività di formazione ed iniziativa personale dei propri collaboratori;

- c) l'integrazione, intesa come la capacità di lavorare in gruppo e di collaborare con gli organi di governo, al fine della realizzazione degli obiettivi e della risoluzione dei problemi;
- d) l'orientamento all'utente, inteso come, la capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, nel rispetto delle regole organizzative, al fine sia della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Ente che del raggiungimento di alti traguardi qualitativi dei servizi erogati;
- e) la valutazione del personale, intesa come la capacità di valutare i propri collaboratori;
- f) la responsabilizzazione, intesa come la capacità di responsabilizzare i propri collaboratori attraverso anche l'attribuzione della responsabilità di procedimenti amministrativi e la delega;
- g) il rispetto dei termini, inteso come la capacità di garantire la conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente nel rispetto dei termini previsti,

Sommando il punteggio attribuito dall'OIV sulla valutazione dei risultati e sulla valutazione dei comportamenti, si ottiene il punteggio complessivo applicabile al Direttore Generale, che assume rilievo solo se pari ad almeno 10 punti (50% del totale), sotto i quali non spetta al Direttore alcun premio di risultato.

L'OIV trasmette le proprie valutazioni al Consiglio Direttivo che, ove il punteggio sia pari ad almeno 10/20 procede con il riconoscimento del premio di risultato secondo le seguenti percentuali dell'importo massimo:

Performance del Direttore Generale	
Punti Valutazione OIV	Percentuale del premio da attribuire
10	50%
11 – 12	60%
13 – 14	70%
15 – 16	80%
17 – 18	90%
19	95%
20	100%

50%: per punteggio pari a 10

60%: per punteggio compreso tra 11 e 12

70% per punteggio compreso tra 13 e 14

80% per punteggio compreso tra 15 e 16

90% per punteggio compreso tra 17 e 18

95% per punteggio pari a 19

100%: per punteggio pari a 20

4.2 Misurazione e valutazione performance a livello di Ente

La performance a **livello di ente** e quella **organizzativa** vengono entrambe misurate e valutate dall'O.I.V. come descritto in sede di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente punto 3.

Per la valutazioni della **performance a livello di ente**, l'O.I.V. opererà attribuendo annualmente un punteggio da 0 a 10 punti - rappresentativo del livello di attuazione degli obiettivi strategici medesimi.

Il punteggio attribuito alla performance a livello di ente si ripercuoterà sul processo di valutazione di tutti i soggetti coinvolti (Dirigenti, PO/AP e dipendenti) proporzionalmente al suo valore ed al peso relativo che la performance a livello di ente ha sul punteggio complessivo di ciascuna categoria di soggetto valutato.

Per il dettaglio si veda la tabella seguente:

	Dirigenti	PO e AP	Dipendenti
Peso della Performance a livello di ente	10/100	10/100	10/100
Performance livello di ente	Punteggio da attribuire	Punteggio da attribuire	Punteggio da attribuire
Punti Valutazione OIV			
0	0	0	0
1	1	1	1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5

6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9	9	9	9
10	10	10	10

4.3 Misurazione e valutazione performance organizzativa.

Per la valutazione della **performance organizzativa**, l'O.I.V. opererà attribuendo un punteggio sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun Dirigente – se presente, ovvero ad ogni Area - utilizzando come fattore di ponderazione il livello di importanza di ciascun obiettivo (1=minimo, 2=medio, 3=massimo). Tale punteggio (vedi scheda di valutazione dei dirigenti/Aree) andrà da 0 a 40 punti.

Il punteggio ottenuto da ciascun Dirigente – se presente, ovvero da ciascuna Area - si ripercuoterà sul processo di valutazione degli altri soggetti coinvolti (PO/AP e dipendenti) proporzionalmente al suo valore ed al peso relativo che la performance organizzativa ha sul punteggio complessivo di ciascuna categoria di soggetto valutato. Per il dettaglio si veda la tabella seguente:

	PO e AP	Dipendenti
Peso della Performance organizzativa	20/100	10/100
Performance organizzativa	Punteggio attribuito	Punteggio attribuito
Punti Valutazione unità organizzativa a livello dirigenziale		
0 -10	0	0
Oltre 10 e fino 20	10	5
Oltre 20 e fino a 30	15	8
Oltre 30 e fino a 40	20	10

4.4 Misurazione e valutazione performance individuale.

La performance individuale viene misurata da soggetti valutatori differenti rispetto al soggetto valutato. Ogni valutatore attribuisce i seguenti punteggi:

	<i>Soggetto valutatore</i>	<i>punteggio</i>
Dirigenti	DG	0 – 50
AP / PO	Dirigenti / DG	0 – 70
Dipendenti	Dirigenti / DG	0 – 80

Per il dettaglio dei parametri considerati per l'attribuzione del punteggio si vedano le schede di valutazione allegate.

4.5 Schede di valutazione.

La valutazione complessiva è per ogni valutato descritta in un'apposita **scheda di valutazione** (**allegato n. A** scheda Dirigente / Area; **allegato n. B** scheda PO/AP, **allegato n. C** dipendenti) che viene redatta alla fine di ciascun anno. Ogni scheda coerentemente con la struttura di misurazione della performance in argomento consente l'assegnazione di un punteggio massimo di 100 punti.

5 EROGAZIONE DELLE PREMIALITA'.

5.1 Effetti dei risultati di valutazione.

In base alla misurazione degli esiti delle performance individuali ed organizzative, riassunti nelle schede di valutazione, dipendenti e dirigenti dell'ente possono essere premiati, attivando gli appositi istituti contrattuali.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione, che implica per il personale dipendente l'impossibilità di acquisire incentivi, comporta per i dirigenti, unitamente al caso dell'inosservanza delle direttive, le conseguenze previste dall'ordinamento, tra cui la possibilità di revoca dello stesso incarico, previa contestazione ed eventuale contraddittorio.

Come prescritto dalle norme e dai contratti, al dirigente nei cui confronti venisse accertata la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, verrà decurtata la retribuzione di risultato. Analoghe decurtazioni verranno effettuate altresì in caso di violazione delle prescrizioni imposte alla dirigenza dall'ordinamento vigente, in particolare qualora non mostrasse la dovuta capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

L'accesso al sistema premiante per ciascuna categoria di soggetti sottoposti a valutazione implica il

raggiungimento dei seguenti punteggi minimi:

Soggetto Valutato	Punteggio totale scheda	di cui		
		Punteggio Performance a livello di ente	Punteggio Performance organizzativa	Punteggio Performance individuale
Dirigenti	> 40 punti	>= 4 punti	>= 14 punti	> 22 punti
AP / PO	> 40 punti	>= 3 punti	>= 6 punti	> 31 punti
Dipendenti	> 40 punti	>= 3 punti	>= 3 punti	> 34 punti

5.2 Criteri per erogazioni delle premialità.

Per l'attribuzione della parte variabile del compenso ai dirigenti, essi potranno accedere all'ottenimento dell'indennità di risultato superata la soglia minima di punteggio di cui al punto 5.1. Il 90% del fondo sarà quindi diviso in parti uguali (eccetto il caso di indennità di posizione tra loro differente e periodo lavorativo su base annua differente) tra tutti i dirigenti che hanno comunque superata la soglia minima di punteggio. Il restante 10% sarà erogato in favore del Dirigente che ha ottenuto il punteggio maggiore.

Nel caso i Dirigenti non percepissero la stessa indennità di posizione, nell'erogazione delle somme a titolo di indennità di risultato (limitatamente al 90%) si dovrà introdurre un fattore correttivo che consenta di mantenere inalterati i rapporti.

Relativamente all'attribuzione dell'indennità di risultato a PO/AP la percentuale assegnata, entro i limiti contrattuali e la disponibilità di risorse, viene determinata in base all'ottenimento dei seguenti punteggi di scheda:

Soggetto Valutato	Punteggio totale scheda	di cui			Intervallo % indennità
		Punteggio Performance a livello di ente	Punteggio Performance organizzativa	Punteggio Performance individuale	
PO/AP	Meno di 40 punti	< 3 punti	< 6 punti	< 31 punti	0%

oltre 40 e fino a 55punti	>= 3 punti	>= 6 punti	> 31 punti	Dal 10% al 12% (dal 10% al 14% per AF)
oltre 55 e fino a 70 punti	>= 3 punti	>= 6 punti	> 31 punti	Da oltre il 12% al 16% (da oltre il 14% al 20% per AF)
oltre 70 e fino a 85 punti	>= 3 punti	>= 6 punti	> 31 punti	Da oltre il 16% al 22% (da oltre il 20% al 25% per AF)
oltre 85 e fino a 100 punti	>= 3 punti	>= 6 punti	> 31 punti	Da oltre il 22% al 25% (da oltre il 25% al 30% per AF)

I dipendenti, infine, potranno accedere all'ottenimento della produttività individuale e collettiva superata la soglia minima di punteggio di cui al punto 5.1 e l'importo da loro percepito sarà in funzione delle somme disponibili nei fondi, del loro numero e della loro categoria.

Nel caso vi siano dipendenti che dalla scheda di valutazione riportano un punteggio superiore alla soglia minima di punteggio di cui al punto 5.1 essi vedranno riconosciute indennità pari al livello previsto per la categoria di appartenenza (sulla base della disponibilità del fondo e secondo le modalità di ripartizione dello stesso) moltiplicata per la percentuale di punteggio ottenuto dalla valutazione complessiva.

ALLEGATO 2 A DELIBERAZIONE ASSEMBLEARE N. 28 DEL 11.09.2018

A) OBIETTIVI OPERATIVI DA CONSEGUIRE ENTRO IL 31/12/2018

Attività istituzionali

- 1) Approvazione Documento "Obiettivi strategici del Piano d'Ambito"
- 2) Approvazione PRS di altre tre AOR
- 3) Approvazione testo del Regolamento per il Controllo del Servizio condiviso con Gestore
- 4) Definizione della posizione dell'Autorità rispetto al tema strategico della salvaguardia del ruolo istituzionale delle ATO in materia di trasferimento interambito di rifiuti
- 5) Presentazione alla Regione Toscana del piano di interventi per il cofinanziamento dei progetti di incremento della raccolta differenziata e Sottoscrizione Disciplinare per erogazione somme
- 6) Presentazione delibera di quantificazione dei crediti TIA da riconoscere ai precedenti gestori da parte del gestore subentrante SEI
- 7) Approvazione del Preventivo Assestato di Corrispettivo d'Ambito 2018 entro luglio 2018 e del Preventivo di Corrispettivo d'Ambito 2019 entro dicembre 2018
- 8) Approvazione Consuntivo Corrispettivo Impianti 2016 e 2017
- 9) Implementazione contrattualistica con Gestore Unico (Contratti Specifici realizzazione SSR, Disciplina requisiti e modalità accesso alle SSR, Piano acquisto attrezzature informatizzate ad accesso controllato, Servizi Opzionali)
- 10) Adeguamento contrattualistica sistema impiantistico (sottoscrizione Contratti di conferimento e revisione Convenzioni Impianti Compostaggio di Siena Ambiente e Aisa Impianti)
- 11) Definizione nuovo modello di gestione dello smaltimento delle scorie da combustione prodotte dagli Impianti di Termovalorizzazione (delibera Assemblea e determina Direttore)
- 12) Analisi comparata dei dati PEF dei Comuni sulla base del nuovo modello standard di PEF comunale e dei fabbisogni comunali standard elaborati dal MEF

Attività amministrative

- 13) Introduzione in ATS del Piano Esecutivo di Gestione (comprensivo del Ciclo della performance) e del Piano delle Azioni Positive
- 14) Completamento procedure per almeno due assunzioni con decorrenza da 1.1.2019 e ricorso a convenzioni con Comuni/Enti per acquisizione part/time risorse in supporto ad attività dell'Autorità
- 15) Approvazione entro dicembre 2018 del Piano Anticorruzione/Trasparenza 2019-2021

Autorità per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

ATO TOSCANA SUD

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PARERE SULLA REVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E MODIFICA DEL PIANO DEGLI OBIETTIVI

Il giorno 4 del mese di Settembre dell'anno 2018, l'OIV, nella persona del Dott. Refi Massimiliano, procede alla resa del parere richiesto dal Direttore Generale dell'Ato Toscana Sud – anche A.T.S. nel seguito – relativamente alla proposta di revisione del sistema di valutazione della performance e di modifica del piano degli obiettivi – rif nota prot. 3975 del 3 settembre 2018.

Premessa.

Si fa preliminarmente presente che l'incarico di Direttore Generale è ricoperto dal Dr. Diprima dal mese di ottobre 2017.

Con riferimento a questo specifico aspetto occorre infatti premettere che, nel corso dell'anno 2017, l'Ente ha terminato il percorso di ricerca del nuovo Direttore Generale provvedendo, con deliberazione assembleare n. 16 del 29 agosto 2017, alla nomina e perfezionando il contratto di lavoro il 2 ottobre 2017. Il contratto di lavoro del Direttore Generale prevede una indennità di risultato massima erogabile pari a euro 30.563,03 da corrispondere previa verifica, da parte del Consiglio Direttivo, anche in esito alle valutazioni dell'OIV ai sensi di legge, del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi definiti dall'Assemblea di Ambito, come attestato con atto di verbale dello stesso Consiglio Direttivo entro e non oltre il 31.03 dell'anno successivo di riferimento. Occorre ricordare che lo scrivente ha già relazionato in ordine al conseguimento degli obiettivi del Direttore Generale per l'anno 2017 rilevando, in tale sede, che le modalità di valutazione stabilite per l'anno 2017, con riferimento all'organo apicale dell'Ente, dovevano essere considerate di natura straordinaria e giustificate e motivate anche dal ridotto lasso temporale utile per lo svolgimento dell'attività valutata; lo scrivente osservava che *per l'anno 2018 occorrerà infatti modificare il sistema di valutazione della performance dell'Ente prevedendo meccanismi maggiormente qualificati per operare la suddetta valutazione. A tale proposito si rileva che nei contatti avuti con il Direttore Generale, seppur nella brevità dell'incarico conferito al sottoscritto, vi è stata sul punto piena concordanza di intenti.*

Da ultimo occorre rimarcare come il Direttore Generale si sia attivato, con la massima tempestività, per mettere in condizione il Consiglio Direttivo e l'Assemblea di poter dotare l'Ente di un sistema di valutazione della performance maggiormente aderente al dettato normativo ed alle specificità dell'Ente e soprattutto contenente un meccanismo di valutazione della performance del Direttore Generale.

A tale proposito si richiama il precedente parere predisposto dal sottoscritto il 17 aprile 2018 in ordine alle prime modifiche apportate al sistema di valutazione, a cui fanno seguito quelle proposte con nota del 3 settembre 2018 richiamata in premessa. Con la prima modifica del sistema di valutazione della performance sono state introdotte le metodologie per la verifica dei risultati del Direttore Generale.

Le modifiche al sistema di valutazione ed al Piano degli obiettivi.

La nuova proposta di revisione del sistema di valutazione della performance dell'Ente ha riguardato solo taluni articoli, seppur in modo incisivo e fa seguito, come già detto, alla prima parziale modifica del sistema di valutazione disposta nel mese di aprile 2018 per definire, in modo innovativo, il ciclo della programmazione a partire dal Piano pluriennale e annuale delle attività, al cui interno è contenuto il Piano della performance che individua gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente. La prima modifica apportata ha consentito di operare gli aggiornamenti maggiormente urgenti per completare il sistema di valutazione, con riferimento, in particolare, alla valutazione del Direttore Generale, prima non correttamente disciplinata.

Le modifiche che si intendono introdurre riguardano l'allegato 11 al Regolamento organizzativo approvato con determina del Direttore Generale n. 94 del 22/12/2011 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" che non disciplina, in modo corretto, le modalità ed i tempi di redazione ed approvazione del Piano della performance e della relazione annuale sulla performance. Si propone altresì di modificare il Piano degli obiettivi mantenendone invariato il numero complessivo di 15.

Nello specifico, le modifiche al sistema di valutazione della performance riguardano tre articoli del sistema di valutazione della performance:

- 2.1 Piano triennale/Programma annuale delle attività e Piano delle Performance.

Si stabilisce, con ciò precisando termini e modalità prima non individuati, che:

"Sulla base degli indirizzi formulati dall'Assemblea, il Direttore Generale predispose il Piano triennale e il Programma annuale delle attività che sono sottoposti entro il 31 dicembre dell'anno precedente all'approvazione dell'Assemblea stessa, previo parere del Consiglio Direttivo. Il Programma triennale delle attività viene aggiornato annualmente con scorrimento del triennio.

All'interno del Piano Triennale sono contenuti gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi rilevanti ai fini del Piano della performance.

In corso d'anno, qualora subentri l'esigenza di una rimodulazione delle priorità dell'Ente anche per eventi esterni, l'Assemblea può introdurre nuovi obiettivi strategici ed operativi per l'Ente e per il personale dirigenziale.

Entro il 31 gennaio il Consiglio Direttivo approva il Piano della performance che, recependo gli obiettivi strategici ed operativi definiti dal Programma Triennale delle Attività, ne fissa i relativi pesi, ne individua i relativi indicatori e ne stabilisce le relative scadenze, assegnandoli al Direttore generale ed alle altre eventuali figure dirigenziali.

A sua volta il Direttore Generale assegna gli obiettivi ai centri di responsabilità individuati nelle Aree, in coerenza con gli obiettivi definiti nel Piano delle performance.

Una volta approvato dal Consiglio Direttivo, il Piano della performance viene integrato nel PEG con provvedimento del Direttore generale".

- 3.3 Relazione annuale sulla performance

Si stabilisce che: *"Entro il 30 giugno il Consiglio Direttivo approva la Relazione annuale sulla performance, validata dall'Organismo di valutazione, che evidenzia, a consuntivo, con*

riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti”.

- 4.1. Si individua una nuova articolazione del punteggio 95% - 19 punti.

Per quanto riguarda la proposta di modifica del Piano degli obiettivi, senza entrare nel merito, si rileva che il numero complessivo è invariato e che i nuovi obiettivi appaiono complessivamente omogenei – per importanza e complessità, rispetto a quelli sostituiti.

Ulteriori modifiche si renderanno necessarie sia per esigenze di coordinamento con il DUP sia per far fronte alle innovazioni introdotte dal D.Lgs. 74/2017.

Conclusioni

Il sistema di valutazione della performance dell'Ente è stato modificato introducendo tempi e modalità di programmazione e rendicontazione della performance, meglio aderenti al dettato normativo. Il sistema di valutazione è ispirato ai principi di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità ed è coerente sia con il dettato normativo che con le specificità organizzative dell'Ente. La proposta di modifica del piano degli obiettivi appare correttamente impostata.

Tutto quanto premesso e considerato si esprime parere favorevole sulla proposta di revisione del sistema di valutazione della performance dell'A.T.S. come proposto con nota protocollo n. 3975 del 3 settembre 2018.

L'O.I.V.

(Dr Massimiliano Refi)*

* Documento sottoscritto con firma digitale