

## **Relazione sulla performance Esercizio 2017**

### **Premessa**

- 1. La valutazione della performance del Direttore Generale**
- 2. La valutazione della performance dell'Ente e della performance organizzativa**
- 3. La valutazione della performance individuale**
- 4. L'erogazione delle premialità**
- 5. Il bilancio di genere**

## Premessa

Ai sensi del comma 1 dell'art. 7 del Decreto Legislativo N. 150/2009, come novellato dal Dlgs 74/2017, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale, in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato.

Presso l'Autorità ATO Toscana Sud il Regolamento di organizzazione dell'Ente, approvato con la determina del Direttore Generale N. 94 del 22.12.2015, disciplina nell'allegato N. 11 il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Sistema individua 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

In particolare il ciclo della performance disciplinato dal sistema di valutazione adottato dall'Ente prevede le seguenti fasi:

a) Programmazione:

- individuazione degli obiettivi strategici ed operativi con l'approvazione del "Programma annuale delle attività" dell'Autorità;
- assegnazione annuale da parte dell'Assemblea degli obiettivi gestionali al Direttore Generale che a sua volta li assegna a ciascuna delle due Aree (Tecnica ed Amministrativa) in cui si articola la sua struttura amministrativa;
- definizione delle caratteristiche e delle informazioni essenziali degli obiettivi
- valutazione del peso di ciascuno degli obiettivi assegnati

b) Misurazione e valutazione della performance, articolata su tre livelli:

- *performance a livello di ente*: livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente espresso dalla media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative, e dallo stato di attuazione degli obiettivi strategici.
- *performance organizzativa*: livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative individuate nelle Aree;
- *performance individuale*: competenza professionale e competenza organizzativa

Ai sensi del Regolamento di Organizzazione dell'Ente, la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dall' Organismo indipendente di valutazione (OIV), per la valutazione della performance dell'Ente nel suo complesso e della performance organizzativa di ciascuna delle due Aree (Tecnica ed Amministrativa) in cui si articola la sua struttura amministrativa

b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, cui compete la valutazione della performance individuale del personale assegnato ai propri uffici

Nell'attuale organico dell'Ente, stante l'assenza di Dirigenti oltre al Direttore Generale, spetta a quest'ultima la valutazione della performance individuale di tutto il personale

**c) Erogazione delle premialità**

In base agli esiti misurazione delle performance individuali ed organizzative, riassunti nelle schede di valutazione, i dipendenti dell'ente possono accedere al sistema premiante, finanziato esclusivamente attraverso il fondo per il salario accessorio costituito annualmente con determina del Direttore Generale.

Il regolamento disciplina i criteri per l'erogazione delle premialità, a valere sul fondo per il salario accessorio la cui ripartizione annuale è oggetto di contrattazione sindacale.

Con delibera N. 9 del 28 febbraio 2018, ad esito di una selezione pubblica, l'Assemblea di Bacino ha nominato l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), nella persona del dott. Massimiliano Refi, per la durata di tre anni.

La presente Relazione rappresenta gli esiti del sistema di misurazione e valutazione della performance relativa all'esercizio 2017, distinguendo la valutazione del Direttore Generale, unico Dirigente dell'Ente, e quella del personale dipendente (Responsabili di Servizio con Posizione Organizzativa e altro personale).

**1. La valutazione della performance del Direttore Generale**

L'incarico di Direttore Generale è ricoperto dal Dr. Paolo Diprima dal 2 ottobre 2017, ad esito di un percorso di selezione pubblica completatosi con la deliberazione assembleare di nomina n. 16 del 29 agosto 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.

L'indennità di risultato del Direttore Generale è coperta con risorse poste a carico del bilancio.

Con deliberazione n. 21 del 15.11.2017 l'Assemblea di Ambito, previo parere favorevole del Consiglio Direttivo ha definito un piano sintetico di obiettivi verso i quali indirizzare prioritariamente l'attività dell'Ente nell'ultima parte dell'anno, rilevante anche ai fini della valutazione della prestazione del Direttore Generale in ordine al riconoscimento della sua indennità di risultato, per il pro-rata maturato nell'ultimo trimestre dell'esercizio 2017.

A tale scopo l'Assemblea ha definito i seguenti quattro obiettivi:

- a. Approntamento di soluzioni contrattuali idonee a riattivare urgentemente gli interventi di realizzazione di SSR al servizio dei Comuni dell'Ambito, con adozione degli atti deliberativi entro il 30 novembre 2017.
- b. Definizione di un iter operativo finalizzato all'adozione degli atti di competenza di ATS in materia di Crediti TIA, con adozione degli atti deliberativi entro il 30 novembre 2017.
- c. Predisposizione del sistema di elaborazioni funzionali alla determinazione del Corrispettivo complessivo d'ambito 2018, da sottoporre al Consiglio Direttivo entro il 31/12/2017 per una finale approvazione dell'Assemblea entro il successivo mese di gennaio.
- d. Predisposizione della delibera dell'Assemblea di approvazione del bilancio triennale 2018/2020, da sottoporre ad approvazione entro il 31/12/2017.

La valutazione della performance del Direttore Generale sulla base dei progetti assegnati dall'Assemblea stessa è stata effettuata dal Consiglio Direttivo nella seduta del 28 marzo 2018, sulla base degli elementi forniti dall'O.I.V. con sua Relazione del 21 marzo 2018 (Prot. in entrata N. 1246/2018), che ha attestato il pieno raggiungimento di tutti i 4 obiettivi assegnati dall'Ente.

Nella sua Relazione l'OIV precisa infine che la descritta modalità di valutazione stabilita per l'anno 2017 per il Direttore Generale deve essere considerata di natura straordinaria e giustificata e motivata anche dal ridotto lasso temporale utile per lo svolgimento dell'attività valutata.

Per l'anno 2018 è stato modificato, per effetto della delibera dell'Assemblea N. 15 del 23 aprile 2018, il sistema di valutazione della performance del Direttore prevedendo un'integrazione all'allegato N. 11 (Sistema di misurazione e valutazione della performance) del Regolamento organizzativo dell'Ente, al fine di definire puntualmente criteri e modalità della valutazione dell'organo apicale dell'Ente.

Ad esito alle valutazioni dell'OIV, e in considerazione della diretta conoscenza dell'operato del Direttore generale, il Consiglio Direttivo ha condiviso la valutazione sul pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Assemblea di Ambito al Direttore Generale per l'ultima parte del 2017, riconoscendo al Direttore Generale il premio di risultato per l'esercizio 2018 in misura pari al 100% dell'importo annuo di € 30.563,3, riproporzionato per il periodo di 3 mesi su 12, e quindi nella misura di € 7.640,80.

## **2. La valutazione della performance dell'Ente e della performance organizzativa**

La valutazione operata sul D.G. con riferimento agli obiettivi di carattere generale, come descritta nel paragrafo 1), costituisce la valutazione sulla performance dell'Ente.

Il giudizio di pieno raggiungimento degli obiettivi dell'esercizio 2018 espresso con riferimento al Direttore Generale ha pertanto effetto anche per il personale dipendente valutato, nella misura del 10% della valutazione complessiva.

La valutazione della performance organizzativa è stata condotta dall'OIV, formalizzandola con Nota del 13 giugno 2018 (Prot. in entrata N. 2695), con riferimento alle due Aree (Tecnica ed Amministrativa) in cui si articola la sua struttura amministrativa, sulla base degli elementi istruttori di seguito descritti.

Con nota prot. 5377 del 20 novembre 2017 il Direttore Generale, subito dopo il suo insediamento avvenuto nel mese di ottobre e l'assegnazione ad opera dell'Assemblea d'Ambito con la delibera N. 21 del 15.11.2017 degli obiettivi di carattere generale, ha formalmente assegnato e comunicato gli obiettivi delle Aree Amministrativa e Tecnica in applicazione del punto 2.2. del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Gli obiettivi di performance organizzativa assegnati alle Aree sono coerenti con gli obiettivi assegnati al D.G., salvo un solo obiettivo che riguarda riferibile in modo esclusivo al D.G..

Vi sono poi obiettivi aggiunti per un totale di 5 obiettivi per l'Area Tecnica e 4 per l'Area Amministrativa, per i quali sono stati verificati i seguenti requisiti:

- Qualificazione come reale attività di raggiungimento di un risultato definito, misurabile e sfidante
- Collegamento ad attività rilevanti e pertinenti rispetto alla missione istituzionale dell'Ente
- Precisa tempificazione della data di realizzazione, per tutti fissata entro la fine dell'anno corrente
- Coerenza con le risorse finanziarie assegnate, per gli obiettivi connessi con budget di spesa
- Indicazione del personale dipendente coinvolto nella realizzazione
- Coerenza con gli obiettivi strategici assegnati al Direttore Generale

Ciascun obiettivo assegnato alle Aree è ponderato con un punteggio variabile da 1 a 3 in ragione dei fattori di valutazione previsti nel paragrafo 2.2.2 del predetto Allegato 11. L'indicatore di efficacia per la misurazione a consuntivo di tutti gli obiettivi assegnati alle Aree, data la loro natura, è costituito dalla formale consegna al Direttore Generale di un Documento di proposta/relazione.

Il rispetto della scadenza per la consegna del Documento è stato attestato dalla data della ricevuta apposta dal D.G., nella quale è stata anche attestata l'idoneità del Documento agli scopi per cui è stato richiesto.

Con nota prot. 2618 del 7 giugno 2018 il Direttore Generale ha trasmesso all'OIV una relazione illustrativa sul raggiungimento degli obiettivi del personale dipendente, corredata da una completa documentazione di rendicontazione delle attività svolte.

Al fine della valutazione della performance organizzativa, l'O.I.V. sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale ha attribuito un punteggio a ciascuna delle due Aree dell'Ente (Area Amministrativa e Contabile ed Area Tecnica), tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, nonché della diversa tipologia degli obiettivi assegnati (di mantenimento o innovativi) e la diversa complessità degli stessi rispetto al ridotto tempo assegnato.

L'esito della valutazione della performance organizzativa condotta dall'OIV ha portato a riconoscere ad entrambe le Aree un punteggio idoneo a raggiungere il valore massimo, che incide sulla valutazione complessiva in misura pari al 20% per le Posizioni organizzative e al 10% per gli altri dipendenti.

### 3. La valutazione e misurazione a consuntivo della performance dei dipendenti

La valutazione della performance individuale è stata condotta esclusivamente dal Direttore Generale, in quanto unico Dirigente dell'Ente, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, che prevede criteri diversificati tra Responsabili di Servizio con Posizione Organizzativa e altri dipendenti.

Per le Posizioni Organizzative la performance individuale si misura con riferimento a 15 criteri di valutazione, raggruppati in tre classi:

- Capacità tecnico-professionali
- Capacità organizzativa
- Capacità relazionali e di comunicazione

Per gli altri dipendenti si fa riferimento ai seguenti 5 criteri:

- Competenze tecniche
- Tensione al risultato
- Comportamento Organizzativo
- Relazioni e Comunicazione
- Qualità della prestazione

L'esito della valutazione della performance individuale è stato oggetto di apposito colloquio del Direttore Generale con ciascun dipendente.

Sommando per ciascun dipendente il risultato della valutazione della performance dell'Ente, della performance organizzativa e della performance individuale si perviene al punteggio complessivo della valutazione della performance ad esso attribuito.

L'esito della valutazione dei 9 dipendenti dell'Ente è riportato nella seguente tabella.

Esito valutazione performance 2017 per singolo dipendente	100	1
	96	1
	95	1
	93	1
	92	1
	91	1
	90	1
	88	2

---

## **L'erogazione delle premialità per l'esercizio 2017**

L'erogazione delle premialità a ciascun dipendente avviene in proporzione agli esiti della valutazione della rispettiva performance, a valere sul fondo per il salario accessorio e nel rispetto degli accordi sindacali.

Il fondo per il salario accessorio per l'esercizio 2017 è stato costituito con la determina del Direttore Generale 1 del 17 gennaio 2017, e successivamente rideterminato in € 71.622,80 con determina N. 43 del 5 dicembre 2017.

Il definitivo accertamento delle risorse disponibili per il Fondo salario accessorio derivanti da assegnazioni di competenza di annualità precedenti e non utilizzate è stato formalizzato con determina N. 51 del 29.12.2017 con la quale, alla luce degli esiti dell'attestazione contabile rilasciata dal Responsabile degli Affari Generali e Contabili, è stato quantificato in € 74.218,49 le somme impegnate a residui ancora disponibili per la destinazione a fondo per il salario accessorio.

La rilevante entità di tale somma disponibile a residui deriva dalla mancata erogazione a tutti i dipendenti dell'Ente delle premialità relative all'esercizio 2016 non essendosi completato il necessario procedimento valutativo delle prestazioni individuali, in relazione alla cessazione del Direttore Generale avvenuta a novembre 2016.

Pertanto, salvo che per le Posizioni Organizzative disciplinate da limiti contrattuali specifici, la lettura delle premialità da erogare ai dipendenti con riferimento all'esercizio 2017 va condotta tendendo presente che il personale ha potuto recuperare in tale esercizio il mancato riconoscimento della premialità per l'anno precedente.

In data 20 dicembre 2017 è stata sottoscritta la preintesa con le organizzazioni sindacali per la ripartizione del fondo per il salario accessorio, successivamente confermata con l'accordo dell'8 febbraio 2018, a seguito del parere di compatibilità finanziaria dell'organo di revisione.

L'accordo sindacale ha previsto che siano destinati € 46.342,52 per l'erogazione della produttività collettiva ai dipendenti diversi dalle Posizioni Organizzative.

Per il calcolo della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative si applica, ai sensi del CCNL di settore, il limite massimo del 25% dell'indennità di posizione, stabilita con le determine di rispettiva nomina.

Inoltre l'entità dell'indennità di risultato riconosciuta alle Posizioni Organizzative è proporzionale al periodo di copertura della posizione nel corso dell'esercizio, e tenendo conto dell'eventuale assorbimento in indennità per funzioni sovraordinate.

In applicazione delle norme contrattuali, degli accordi sindacali e delle determine di accertamento delle disponibilità per il fondo salario accessorio, si è determinato l'importo massimo erogabile per premio di produttività per l'esercizio 2017 per ciascuna categoria, pari rispettivamente a:

- € 7.547,05 per le Posizioni Organizzative
- € 31.795,23 per i dipendenti di categoria D
- € 14.547,28 per i dipendenti di categoria D

Partendo dall'importo massimo sopra indicato si è determinato per ciascun dipendente l'importo di premialità da erogare in base al punteggio ottenuto nella valutazione della rispettiva performance, pervenendo ai seguenti risultati.

**DATI DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI**  
(ANCHE AI FINI DELLA TRASPARENZA)

nr dipendenti valutati	9
totale salario accessorio erogato	€ 49.994,34
valore medio salario accessorio erogato	€ 5.554,93
valore medio salario erogato PO/AP	€ 1.419,30
valore medio salario erogato non PO	€ 8.579,57

---

**Bilancio di genere**

L'organico complessivo dell'Ente, pari a 10 unità compreso il Direttore Generale, presenta un esatto equilibrio fra generi.

Anche nella copertura delle Posizioni Organizzativa, pari a 4 unità, è garantita l'esatto equilibrio tra generi.

Stante infine l'unicità della figura dirigenziale prevista nell'organico, non si possono configurare squilibri di genere nella sua copertura.

Presso l'Autorità è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e il benessere organizzativo, composto da quattro membri, equamente suddiviso tra generi.

Il Comitato Unico di Garanzia è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Inoltre promuove il raggiungimento del benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, nonché il contrasto alle discriminazioni.