

DELIBERAZIONE ASSEMBLEARE N. 15 del 23.04.2018

OGGETTO: Atto di indirizzo per l'inserimento, nel Regolamento del sistema di valutazione della performance, della disciplina della valutazione della performance del Direttore

L'anno duemiladiciotto addì 23 del mese aprile 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. 1571 del 10.04.2018.

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 dell'ottavo punto all'ordine del giorno avente ad oggetto **"Atto di indirizzo per l'inserimento, nel Regolamento del sistema di valutazione della performance, della disciplina della valutazione della performance del Direttore generale"**.

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.	CHIUSSINO	0,07%	X	
33.	CHIUSI	0,71%		
34.	CHIUSI DELLA VERNA	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'ARBIA	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 CASCIAO 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 66,95% 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

PREMESSO CHE

- ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 150/2009 le amministrazioni pubbliche sono tenute a sviluppare il ciclo di gestione della performance mediante il quale, in funzione degli "obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori", si procede alla "misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale" ed al correlato "utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito" con rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo e di controllo, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati ed ai destinatari dei servizi;
- ai sensi del primo comma dell'art. 7 del D.lgs. 150/2009 "le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di Valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- ai sensi del secondo comma dell'art. 7 del D.lgs. 150/2009 la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - dagli Organismi Indipendenti di Valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
 - dai Dirigenti per il personale della struttura a cui sono preposti;
 - dai cittadini e dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, secondo le forme di cui all'art. 19-bis
- ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche devono approvare:
 - a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale denominato "Piano della performance" che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi 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, un documento denominato "Relazione sulla performance" 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;

VISTO il Regolamento per l'Organizzazione delle Aree, dei Servizi e degli Uffici ("Regolamento Organizzativo") approvato con Determina del Direttore Generale n. 94 del 22.12.2015;

VISTO l'allegato N. 11 (Sistema di misurazione e valutazione della performance) al Regolamento Organizzativo, che disciplina la definizione degli obiettivi e la misurazione delle performance del personale dell'Ente, anche in funzione dell'erogazione delle premialità;

RILEVATO che il testo vigente dell'allegato N. 11 al Regolamento Organizzativo non disciplina la definizione degli obiettivi e la misurazione delle performance del Direttore Generale dell'Ente, né

precisa in termini puntuali i soggetti incaricati della redazione ed approvazione del Piano della performance e della Relazione annuale sulla performance, nonché i relativi tempi;

VISTO il documento allegato alla presente delibera (**Allegato 1**), che contiene le proposte di modifica al Sistema di misurazione e valutazione della performance, allegato 11 al Regolamento Organizzativo, al fine di inserirvi la definizione degli obiettivi e la misurazione delle performance del Direttore Generale dell'Ente, e di precisare i soggetti incaricati della redazione ed approvazione del Piano della performance e della Relazione annuale sulla performance, nonché i relativi tempi;

VISTO il parere positivo alle modifiche del Sistema di misurazione e valutazione della performance rilasciato dall'Organismo Indipendente di valutazione, dott. Massimiliano Refi, con sua Nota del 17/4/2018 (**Allegato 2**)

CONSIDERATO che le modifiche all' allegato N.11 (Sistema di misurazione e valutazione della performance) del Regolamento Organizzativo sono approvate con provvedimento del Direttore Generale dell'Ente, che recepisce gli indirizzi espressi dall'Assemblea con particolare riferimento alle parti di carattere generale e che riguardano direttamente la valutazione della performance del Direttore medesimo, mentre le parti riguardanti la valutazione dei dipendenti rientrano nella diretta competenza del Direttore Generale;

DATO ATTO che saranno demandate ad un successivo provvedimento le modalità di partecipazione dai cittadini e dagli altri utenti finali al sistema di valutazione della performance, alla luce dei chiarimenti attesi in ordine all'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 19-bis per gli Enti di secondo livello che, come l'Autorità, non svolgono attività direttamente riferite ai cittadini ed agli utenti finali.

ACQUISITO il parere favorevole del Consiglio Direttivo

TUTTO CIO' PREMESSO E CONSIDERATO

DELIBERA

1. di ritenere le premesse parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
2. di condividere le proposte di modifica del Sistema di misurazione e valutazione della performance rappresentate nel documento allegato 1 alla presente delibera, indirizzando il Direttore Generale a recepirle con proprio provvedimento nell' allegato 11 al Regolamento Organizzativo

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 66,95%)
Votanti	55 (quote 66,95%)
Astenuti	--
Contrario	--
Voti favorevoli	55 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: "Atto di indirizzo per l'inserimento, nel Regolamento del sistema di valutazione della performance, della disciplina della valutazione della performance del Direttore generale"

Allegati: si immediata eseguibilità: no

DELIBERAZIONE ASSEMBLEARE N. 15 del 23.04.2018

Letto approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Alessandro Ghinelli

IL SEGRETARIO
Elisa Billi

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il presente atto è divenuto esecutivo il 23.04.2018:

☒ giorno successivo al decimo di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, c.3 del D.Lgs 267/2000;

☐ per dichiarazione di immeditata 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. 08 DELLA SEDUTA DELL' ASSEMBLEA CONVOCATA IN
SECONDA CONVOCAZIONE PER IL GIORNO 23.04.2018**

OGGETTO: Atto di indirizzo per l'inserimento, nel Regolamento del sistema di valutazione della performance, della disciplina della valutazione della performance del Direttore generale
--

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.ssa Paolo Diprima

Data, _____23.04.2018_____

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

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

MODIFICHE ALL'ALLEGATO N. 11 DEL REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE ED IL
FUNZIONAMENTO DELLE AREE, DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI

(Modifiche evidenziate in giallo)

1. PREMESSA NORMATIVA.....	
2. PROGRAMMAZIONE	
2.1 - PIANO TRIENNALE/PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITÀ E PIANO DELLA PERFORMANCE...	
2.2 GLI OBIETTIVI.	
2.2.1 CARATTERISTICHE E INFORMAZIONI ESSENZIALI DEGLI OBIETTIVI	
2.2.2 VALUTAZIONE DEL PESO DEGLI OBIETTIVI	
2.3 - IL SISTEMA DEGLI INDICATORI.	
3. VERIFICA DEL LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI.	
3.1 VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI ENTE (OBIETTIVI DIRETTORE GENERALE)	
3.2 VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI AREA (OBIETTIVI DIRIGENTI)	
3.3 RELAZIONE ANNUALE SU ALLA PERFORMANCE	
4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.	
4.1 – MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE DEL DIRETTORE GENERALE.....	
4.2 – MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
4.3 – MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE	
4.4 – SCHEDE DI VALUTAZIONE	
5. EROGAZIONE DELLE PREMIALITÀ'	
5.1 – EFFETTI DEI RISULTATI DI VALUTAZIONE	
5.2 – CRITERI PER EROGAZIONI DELLE PREMIALITÀ	
ALLEGATO A - SCHEDA DIRIGENTE	
ALLEGATO B - SCHEDA PO/PA	
ALLEGATO C – SCHEDA DIPENDENTI	

1. PREMESSA NORMATIVA.

invariato

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 gennaio 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 è contenuto il Piano della performance che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, con i relativi indicatori, per l'Ente e per il personale dirigenziale

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.

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 il Direttore Generale presenta all'Assemblea 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 4.1 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 4.1, 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:

livello di performance	Dirigenti	PO e AP	dipendenti
Ente	10/100	10/100	10/100
Organizzativa	40/100	20/100	10/100
Individuale	50/100	70/100	80/100

4.1 – MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE DEL DIRETTORE GENERALE

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

- a) 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

- b) 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, intesa 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, intesa 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:

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

100%: per punteggio pari a 20

4.2 – MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

invariata

4.3 – MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

invariato

4.4 – SCHEDE DI VALUTAZIONE

invariato

5. EROGAZIONE DELLE PREMIALITA'

invariato

5.1 – EFFETTI DEI RISULTATI DI VALUTAZIONE

invariato

5.2 – CRITERI PER EROGAZIONI DELLE PREMIALITÀ

invariato

Allegato A (scheda Dirigente)

Allegato B (scheda PO/AP)

Allegato A (scheda Dipendente)

invariati

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

Il giorno 17 del mese di Aprile 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 per l'introduzione della valutazione della performance del Direttore Generale – rif nota prot. 1595 dell'11 aprile 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.

Le modifiche al sistema di valutazione.

La proposta di revisione del sistema di valutazione della performance dell'Ente ha riguardato solo taluni articoli, seppur in modo incisivo. In particolare è stato definito, 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.

Nella sezione operativa del suddetto piano sono contenuti gli obiettivi generali dell'Ente che costituiscono gli obiettivi del Direttore Generale. Tali obiettivi devono essere utilizzati per la valutazione del Direttore Generale e costituiscono la valutazione della performance dell'Ente.

E' prevista la possibilità di ponderare gli obiettivi e "pesarli" sulla base della loro importanza e strategicità. Il Direttore Generale, in coerenza con gli obiettivi dell'Ente, individua ed assegna ai Dirigenti/responsabili di Area gli obiettivi ad essi assegnati, corredati da indicatori e collegati alle risorse economiche finanziarie ed umane.

La rendicontazione degli obiettivi del Direttore Generale avviene in sede di Relazione annuale di cui all'art. 10 comma 1 lettera G dello Statuto sulla base della relazione dell'OIV, il quale si esprime anche sulla valutazione dei Dirigenti/responsabili di Area (sulla base della relazione predisposta dal Direttore Generale). La relazione sulla performance è presentata all'Assemblea entro il 30 giugno dal Direttore Generale, corredata della validazione dell'OIV.

La valutazione della performance dell'Ente, che coincide con il livello di raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale, si articola nella valutazione dei risultati raggiunti e dei comportamenti (sulla base delle indicazioni espresse dal Consiglio Direttivo).

Conclusioni

Il sistema di valutazione della performance dell'Ente è stato completamente modificato sia migliorando ed integrando quanto originariamente disposto che inserendo specifiche disposizioni per la valutazione della performance del Direttore Generale, prima assenti. 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.

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. 1595 dell'11 aprile 2018.

L'O.I.V.

(Dr Massimiliano Refi)*

* Documento sottoscritto con firma digitale