

Relazione sulla performance Esercizio 2018

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, di cui alla determina del Direttore Generale N. 94 del 22.12.2015 e successive modifiche, disciplina nell'allegato N. 11 il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che nella versione vigente è stato approvato con Determina del Direttore Generale N. 124 del 19.11.2018.

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 che coincide con il grado di raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale;
- *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 dal fondo risorse decentrate costituito nel 2018, dagli stanziamenti di bilancio per retribuzione di posizione e risultato per le PO e dai residui inutilizzati sul fondo per il salario accessorio.

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 2018, 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 la delibera dell'Assemblea N. 10 del 23.04.2018 è stato approvato il "Piano delle Attività per il triennio 2018-2020", al cui interno la Sezione Operativa ha definito 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 D. lgs. 150/2009.

Con la delibera dell'Assemblea N. 28 dell'11.09.2018 è stato rideterminato il Piano degli Obiettivi Operativi da conseguire entro il 31/12/2018.

Infine con la delibera dell'Assemblea N. 33 del 12.11.2018 è stato approvato il Piano della Performance 2018-2020 che, in esecuzione della richiamata delibera N. 28/2018, ha declinato gli obiettivi operativi definiti per l'esercizio 2018 in termini di scadenze, pesi attribuiti e indicatori di misurazione.

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione, gli obiettivi operativi per l'esercizio 2018 costituiscono gli obiettivi rilevanti per la valutazione della prestazione del Direttore Generale, unica figura dirigenziale dell'Ente, anche a fini di erogazione del premio di risultato.

Sulla base del sistema di valutazione vigente presso l'Ente, la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali del Direttore Generale viene effettuata dall'OIV e costituisce anche valutazione della performance dell'Ente ai fini della valutazione del personale dipendente

Con Nota del 30.04.2019 (Prot. entrata 2289/2019) l'OIV ha formalizzato la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali del Direttore Generale, concludendo *"che gli obiettivi assegnati al Direttore Generale dell'Ente sono stati raggiunti per 93,30 punti su 100, corrispondente ad una valutazione di 9,33 punti su 10 secondo la scala di misurazione prevista dal punto 4.1 del "Sistema di misurazione e valutazione della performance"*

Accanto al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, che pesa per il 50%, la valutazione della performance del Direttore si basa per il residuo 50% sulla valutazione dei comportamenti tenuti, secondo le indicazioni espresse dal Consiglio Direttivo.

Nella seduta del 10 maggio 2019 il Consiglio Direttivo ha pertanto valutato i comportamenti tenuti nel corso del 2018 dal Direttore Generale, attribuendogli il punteggio di 93,3/100.

Nel complesso pertanto la valutazione della performance del Direttore si è conclusa con un punteggio di 93,3/100 punti su 100, corrispondente ad una valutazione di 9,33 punti su 10 secondo la scala di misurazione prevista dal punto 4.1 del "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

2. La valutazione della performance organizzativa

Per l'esercizio 2018 gli obiettivi a ciascuna delle due Aree dell'Ente (Amministrativa e Tecnica) sono stati assegnati dal Direttore Generale con Nota protocollo 5374 del 19.11.2018, nella quale sono stati identificati anche i fattori di ponderazione di ciascun obiettivo.

Alla fine dell'esercizio le Aree hanno provveduto a consegnare al Direttore Generale per ciascuno degli obiettivi assegnati specifico materiale attestante l'attività svolta.

Con nota protocollo 2729 del 27 maggio 2019, il Direttore Generale ha trasmesso all'OIV, in supporto al procedimento di valutazione della performance organizzativa delle due Aree Amministrativa e Tecnica per l'esercizio 2018, la sua Relazione illustrativa sul grado di raggiungimento degli obiettivi delle Aree.

La relazione è stata esaminata dall'OIV, unitamente al materiale allegato, costituito dalle relazioni dei Responsabili dell'Ente, titolari di Posizione Organizzativa, impiegati nelle due Aree, Tecnica e Amministrativa.

Per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa l'O.I.V. ha condiviso il percorso di valutazione effettuato dal Direttore Generale, ai sensi del vigente Sistema di valutazione della performance, attribuendo un punteggio - compreso tra 0 e 40 punti - sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni Area - utilizzando come fattore di ponderazione il livello di importanza di ciascun obiettivo (1=minimo, 2=medio, 3=massimo).

La relazione del Direttore Generale ha fornito i documenti a supporto dell'attestazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per entrambe le Aree, Amministrativa e Tecnica, i cui esiti sono sintetizzati nelle rispettive schede di sintesi che il Direttore Generale ha sottoposto alla validazione dell'OIV.

La proposta di punteggio assegnata dal Direttore ha tenuto conto:

- del grado di completamento delle attività necessarie per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, entro le scadenze prefissate
- della qualità delle attività svolte, in termini di accuratezza, profondità di analisi e capacità di innovazione
- del livello di autonomia dimostrato nella predisposizione dell'attività e nella presentazione dei suoi esiti al Direttore generale

Con Nota del 05.06.2019 (prot. entrata N. 2876/2019) l'OIV ha validato la valutazione della performance organizzativa delle due Aree dell'Ente condotta dal Direttore Generale, che si conclude con le seguenti risultanze finali:

AREA AMMINISTRATIVA – punti 34,35/40

AREA TECNICA – punti 37,15/40

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 2018 per singolo dipendente	96	2
	95	1
<i>Per dipendenti con passaggio di categoria in corso d'anno si rappresenta la valutazione media ponderata</i>	94	1
	90	1
	89	2
	87	1
	79	1

L'erogazione delle premialità per l'esercizio 2018

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

In data 14 giugno 2019 è stata sottoscritta l'intesa con le organizzazioni sindacali per l'erogazione degli incentivi di risultato e di produttività 2018 ai dipendenti dell'Ente, a seguito delle procedure di valutazione effettuate dall'OIV (performance Ente e performance organizzativa delle Aree) e dal Direttore Generale (performance individuale), in applicazione della precedente intesa sottoscritta il 20.12.2018, previo parere del Revisore dei Conti, che aveva così destinato le risorse disponibili per il trattamento accessorio

Risorse Stabili Disponibili	€ 18.921,02 destinate a
<i>Indennità di Comparto</i>	€ 5.700
<i>Maneggio valori</i>	€ 370
<i>Specifica Responsabilità</i>	€ 1.000
<i>Progressioni Economiche Orizzontali</i>	€ 5.000
Totale indennità fisse destinate	€ 12.070
Risorse Variabili disponibili	€ 62.281,97 destinate a
<i>Risorse Incremento Retribuzione di risultato PO</i>	€ 7.346,91
<i>Produttività Collettiva</i>	€ 19.058,27
Totale indennità variabili destinate	€ 26.405,18

Le risorse variabili disponibili per l'erogazione di premi di produttività e risultato corrispondono alle quote a residuo di risorse assegnate al fondo salario accessorio in esercizi precedenti e non utilizzate, per un totale al 31.12.2018 di € 62.281,97.

Per il calcolo della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative si applica, ai sensi del CCNL di settore, il limite ~~massimo~~ minimo del 25% del trattamento complessivo di risultato e di posizione, stabilita quest'ultimo 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.

In applicazione delle norme contrattuali e degli accordi sindacali, e tenuto conto del numero di giorni di presenza in servizio, si è determinato l'importo massimo erogabile per premio di produttività per l'esercizio 2018 per ciascuna categoria, pari rispettivamente a:

- € 16.023,95 per le Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità;
- € 14.023,19 per i dipendenti del Comparto.

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, applicando anche la maggiorazione del 30% del premio individuale introdotta dall'art. 34 del CDI, e pervenendo ai seguenti risultati.

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

Dati di sintesi della valutazione dei dipendenti			
(anche ai fini della trasparenza)			
nr PO valutate			4,83
totale premio erogato			14.453,57
% di erogazione valutazione performance			90,2%
valore medio salario erogato PO/AP			2.992,46
nr dipendenti Comparto valutati			4,17
totale premio erogato			13.702,17
% di erogazione valutazione performance			97,7%
valore medio salario erogato PO/AP			3.285,89
valore medio salario accessorio erogato			3.128,42

Un dipendente è passato in corso dalla categoria del Comparto alla categoria delle Alte Professionalità. Ha concorso pertanto all'attribuzione del premio di risultato in entrambe le categorie, in proporzione ai giorni di servizio in ciascuna di esse.

Il valore medio del salario accessorio erogato è rapportato al numero complessivo di dipendenti in servizio nel corso dell'intero esercizio.

Per quanto riguarda la copertura finanziaria dei premi 2018, si precisa che:

- Per le retribuzioni di risultato alle posizioni organizzative, per un totale di € 14.453,57, la copertura è stata assicurata per € 4.629,45 dalle risorse stanziata a bilancio di competenza 2018 e per € 9.824,12 dalle risorse disponibili a residui
- Per i premi di produttività dei dipendenti del Comparto, per un totale di € 13.702,18, la copertura è stata assicurata per € 7.522,73 dal fondo risorse decentrate 2018 per la parte non assorbita dalle indennità fisse, e per € 6.179,44 dalle risorse disponibili a residui

Dopo gli utilizzi per le premialità 2018, le risorse residue del fondo salario accessorio ammontano a € 46.278,41.

Bilancio di genere

L'organico complessivo dell'Ente, pari al 31.12.2018 a 8 unità (escluso il Direttore Generale) presenta un esatto equilibrio fra generi.

Al 31/12/2018 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. Analogamente per quanto riguarda l'unica posizione di Alta professionalità presente nell'organico.

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.

Autorità per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

ATO TOSCANA SUD

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

VALIDAZIONE DEL COMPLESSO CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2018

Il giorno 3 del mese di Luglio dell'anno 2019 l'O.I.V., nella persona del Dott. Refi Massimiliano, procede alla verbalizzazione del processo di validazione del complesso ciclo della performance dell'Ato Toscana Sud – anche A.T.S. nel seguito – per l'anno 2018.

Premessa.

Si fa preliminarmente presente che la validazione del ciclo della performance è resa possibile dal completamento dell'iter di valutazione della performance del Direttore Generale e del personale dipendente titolare di posizione organizzativa, nonché della valutazione della performance, nelle sue tre componenti: dell'Ente, organizzativa e individuale.

In data odierna è stata trasmessa, con nota prot 3312, la relazione sulla performance, già anticipata per vie brevi ed oggetto di esame da parte del Consiglio Direttivo nella seduta del 26 giugno 2019.

La valutazione viene operata con riferimento al sistema di valutazione della performance vigente, predisposto dal Direttore Generale e valutato preventivamente dal sottoscritto, nell'ambito delle funzioni conferite.

Processo di validazione della performance.

Il processo di validazione si è ispirato ai principi di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità.

E' stato dapprima esaminato il sistema di gestione del ciclo della performance ed il sistema di misurazione e valutazione della stessa, nonché il programma annuale delle attività ed il piano degli obiettivi, vigenti per l'anno 2018. Successivamente si è provveduto all'esame degli obiettivi conferiti ed alla relativa rendicontazione.

Si rileva anzitutto che l'Assemblea ha individuato gli obiettivi del Direttore Generale che a sua volta ha individuato quelli del personale dipendente, con particolare riferimento a quello posto in posizione apicale e titolare di posizione organizzativa. Gli obiettivi sono stati regolarmente rendicontati e valutati, come da documentazione in atti e come da pareri precedentemente rilasciati dal sottoscritto ed acquisiti al protocollo di ATS.

Entrando maggiormente nello specifico si richiamano alcuni passaggi del documento finale predisposto – relazione sulla performance anno 2018 – al fine di operare una corretta valutazione dell'intero ciclo della performance.

Nell'ATO Toscana Sud il Regolamento di organizzazione dell'Ente, di cui alla determina del Direttore Generale N. 94 del 22.12.2015 e successive modifiche, disciplina nell'allegato N. 11 il Sistema di misurazione e valutazione della performance, che nella versione vigente è stato approvato con Determina del Direttore Generale N. 124 del 19.11.2018. Come già detto il sistema di valutazione della performance è stato modificato nel corso dell'anno.

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 che coincide con il grado di raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale;
- 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 dal fondo risorse decentrate costituito nel 2018, dagli stanziamenti di bilancio per retribuzione di posizione e risultato per le PO e dai residui inutilizzati sul fondo per il salario accessorio.

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.

La Relazione sulla performance, rappresenta gli esiti del sistema di misurazione e valutazione della performance relativa all'esercizio 2018, distinguendo la valutazione del Direttore Generale, unico Dirigente dell'Ente, e quella del personale dipendente (Responsabili di Servizio con Posizione Organizzativa e altro personale).

Per quanto riguarda 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 la delibera dell'Assemblea N. 10 del 23.04.2018 è stato approvato il "Piano delle Attività per il triennio 2018-2020", al cui interno la Sezione Operativa ha definito 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 D. lgs. 150/2009.

Con la delibera dell'Assemblea N. 28 dell'11.09.2018 è stato rideterminato il Piano degli Obiettivi Operativi da conseguire entro il 31/12/2018.

Infine con la delibera dell'Assemblea N. 33 del 12.11.2018 è stato approvato il Piano della Performance 2018-2020 che, in esecuzione della richiamata delibera N. 28/2018, ha declinato gli obiettivi operativi definiti per l'esercizio 2018 in termini di scadenze, pesi attribuiti e indicatori di misurazione.

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione, gli obiettivi operativi per l'esercizio 2018 costituiscono gli obiettivi rilevanti per la valutazione della prestazione del Direttore Generale, unica figura dirigenziale dell'Ente, anche a fini di erogazione del premio di risultato.

Sulla base del sistema di valutazione vigente presso l'Ente, la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali del Direttore Generale viene effettuata dall'OIV e costituisce anche valutazione della performance dell'Ente ai fini della valutazione del personale dipendente

Con Nota del 30.04.2019 (Prot. entrata 2289/2019) il sottoscritto, ha formalizzato la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali del Direttore Generale, concludendo "che gli

obiettivi assegnati al Direttore Generale dell'Ente sono stati raggiunti per 93,30 punti su 100, corrispondente ad una valutazione di 9,33 punti su 10 secondo la scala di misurazione prevista dal punto 4.1 del "Sistema di misurazione e valutazione della performance"

Accanto al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, che pesa per il 50%, la valutazione della performance del Direttore si basa per il residuo 50% sulla valutazione dei comportamenti tenuti, secondo le indicazioni espresse dal Consiglio Direttivo.

Nella seduta del 10 maggio 2019 il Consiglio Direttivo ha pertanto valutato i comportamenti tenuti nel corso del 2018 dal Direttore Generale, attribuendogli il punteggio di 93,3/100.

Nel complesso pertanto la valutazione della performance del Direttore si è conclusa con un punteggio di 93,3/100 punti su 100, corrispondente ad una valutazione di 9,33 punti su 10 secondo la scala di misurazione prevista dal punto 4.1 del "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

Per quanto attiene alla valutazione sulla performance organizzativa, per l'esercizio 2018, gli obiettivi a ciascuna delle due Aree dell'Ente (Amministrativa e Tecnica) sono stati assegnati dal Direttore Generale con Nota protocollo 5374 del 19.11.2018, nella quale sono stati identificati anche i fattori di ponderazione di ciascun obiettivo.

Alla fine dell'esercizio le Aree hanno provveduto a consegnare al Direttore Generale per ciascuno degli obiettivi assegnati specifico materiale attestante l'attività svolta.

Con nota protocollo 2729 del 27 maggio 2019, il Direttore Generale ha trasmesso al sottoscritto, in supporto al procedimento di valutazione della performance organizzativa delle due Aree Amministrativa e Tecnica per l'esercizio 2018, la sua Relazione illustrativa sul grado di raggiungimento degli obiettivi delle Aree.

La relazione è stata esaminata dal sottoscritto, unitamente al materiale allegato, costituito dalle relazioni dei Responsabili dell'Ente, titolari di Posizione Organizzativa, impiegati nelle due Aree, Tecnica e Amministrativa.

Per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa il sottoscritto ha condiviso il percorso di valutazione effettuato dal Direttore Generale, ai sensi del vigente Sistema di valutazione della performance, attribuendo un punteggio - compreso tra 0 e 40 punti - sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni Area - utilizzando come fattore di ponderazione il livello di importanza di ciascun obiettivo (1=minimo, 2=medio, 3=massimo).

La relazione del Direttore Generale ha fornito i documenti a supporto dell'attestazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per entrambe le Aree, Amministrativa e Tecnica, i cui esiti sono sintetizzati nelle rispettive schede di sintesi che il Direttore Generale ha sottoposto alla validazione dell'OIV.

La proposta di punteggio assegnata dal Direttore ha tenuto conto:

- del grado di completamento delle attività necessarie per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, entro le scadenze prefissate
- della qualità delle attività svolte, in termini di accuratezza, profondità di analisi e capacità di innovazione

- del livello di autonomia dimostrato nella predisposizione dell'attività e nella presentazione dei suoi esiti al Direttore generale

Con Nota del 05.06.2019 (prot. entrata N. 2876/2019) il sottoscritto ha validato la valutazione della performance organizzativa delle due Aree dell'Ente condotta dal Direttore Generale, che si conclude con le seguenti risultanze finali:

AREA AMMINISTRATIVA – punti 34,35/40

AREA TECNICA – punti 37,15/40

Per quanto riguarda infine la valutazione della performance individuale la stessa 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.

Si riporta sul punto la Relazione sulla performance, in quanto attività non svolta direttamente dal sottoscritto.

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.

<i>Esito valutazione performance 2017 per singolo dipendente</i>	<i>96</i>	<i>2</i>
	<i>95</i>	<i>1</i>
	<i>94</i>	<i>1</i>
<i>Per dipendenti con passaggio di categoria in corso d'anno si rappresenta la valutazione media ponderata</i>	<i>90</i>	<i>1</i>
	<i>89</i>	<i>2</i>
	<i>87</i>	<i>1</i>
	<i>79</i>	<i>1</i>

Come si può vedere dalla tabella che precede, la valutazione è stata ben differenziata.

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

In data 14 giugno 2019 è stata sottoscritta l'intesa con le organizzazioni sindacali per l'erogazione degli incentivi di risultato e di produttività 2018 ai dipendenti dell'Ente, a seguito delle procedure di valutazione effettuate dall'OIV (performance Ente e performance organizzativa delle Aree) e dal Direttore Generale (performance individuale), in applicazione della precedente intesa sottoscritta il 20.12.2018, previo parere del Revisore dei Conti, che aveva così destinato le risorse disponibili per il trattamento accessorio

<i>Risorse Stabili Disponibili</i>	<i>€ 18.921,02 destinate a</i>
<i>Indennità di Comparto</i>	<i>€ 5.700</i>
<i>Maneggio valori</i>	<i>€ 370</i>
<i>Specifica Responsabilità</i>	<i>€ 1.000</i>
<i>Progressioni Economiche Orizzontali</i>	<i>€ 5.000</i>
<i>Totale indennità fisse destinate</i>	<i>€ 12.070</i>
<i>Risorse Variabili disponibili</i>	<i>€ 62.281,97 destinate a</i>
<i>Risorse Incremento Retribuzione di risultato PO</i>	<i>€ 7.346,91</i>
<i>Produttività Collettiva</i>	<i>€ 19.058,27</i>
<i>Totale indennità variabili destinate</i>	<i>€ 26.405,18</i>

Le risorse variabili disponibili per l'erogazione di premi di produttività e risultato corrispondono alle quote a residuo di risorse assegnate al fondo salario accessorio in esercizi precedenti e non utilizzate, per un totale al 31.12.2018 di € 62.281,97.

Per il calcolo della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative si applica, ai sensi del CCNL di settore, il limite massimo del 25% del trattamento complessivo di risultato e di posizione, stabilita quest'ultimo 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.

In applicazione delle norme contrattuali e degli accordi sindacali, e tenuto conto del numero di giorni di presenza in servizio, si è determinato l'importo massimo erogabile per premio di produttività per l'esercizio 2017 per ciascuna categoria, pari rispettivamente a:

- € 16.023,95 per le Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità*
- € 14.023,19 per i dipendenti del Comparto*

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, applicando anche la maggiorazione del 30% del premio individuale introdotta dall'art. 34 del CDI, e pervenendo ai seguenti risultati.

*Dati di sintesi della valutazione dei dipendenti
(anche ai fini della trasparenza)*

Dati di sintesi della valutazione dei dipendenti			
(anche ai fini della trasparenza)			
nr PO valutate			5
totale premio erogato			14.273,58
% di erogazione valutazione performance			89,1%
valore medio salario erogato PO/AP			2854,716
nr dipendenti Comparto valutati			5
totale premio erogato			13702,17
% di erogazione valutazione performance			97,7%
valore medio salario erogato PO/AP			2740,434
valore medio salario accessorio erogato			3108,417

Un dipendente è passato in corso dalla categoria del Comparto alla categoria delle Alte Professionalità. Ha concorso pertanto all'attribuzione del premio di risultato in entrambe le categorie, in proporzione ai giorni di servizio in ciascuna di esse.

Il valore medio del salario accessorio erogato è rapportato al numero complessivo di dipendenti in servizio nel corso dell'intero esercizio.

Per quanto riguarda la copertura finanziaria dei premi 2018, si precisa che:

- Per le retribuzioni di risultato alle posizioni organizzative, per un totale di € 14.723,58, la copertura è stata assicurata per € 4.629,45 dalle risorse stanziare a bilancio di competenza 2018 e per € 9.824,12 dalle risorse disponibili a residui*
- Per i premi di produttività dei dipendenti del Comparto, per un totale di € 13.702,18, la copertura è stata assicurata per € 7.522,73 dal fondo risorse decentrate 2018 per la parte non assorbita dalle indennità fisse, e per € 6.179,44 dalle risorse disponibili a residui*

Dopo gli utilizzi per le premialità 2018, le risorse residue del fondo salario accessorio ammontano a € 46.278,41.

Nella relazione della performance è riportato anche il bilancio di genere.

L'organico complessivo dell'Ente, pari al 31.12.2018 a 8 unità (escluso il Direttore Generale) presenta un esatto equilibrio fra generi.

Al 31/12/2018 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. Analogamente per quanto riguarda l'unica posizione di Alta professionalità presente nell'organico.

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.

Conclusioni.

La documentazione prodotta è completa ed esaustiva.

L'Ente dispone di un sistema di gestione del ciclo della performance e di un sistema di valutazione della performance coerente con la normativa vigente (e migliorato ed adeguato nel corso dell'anno 2018). La definizione degli obiettivi e la rendicontazione è stata svolta nei modi e nei tempi previsti. Il processo di valutazione è stato completato nei modi e nei tempi previsti. I giudizi sono stati adeguati, motivati e opportunamente differenziati. Gli obiettivi assegnati sono stati complessivamente raggiunti (con differenze tra le Aree). Per quanto riguarda la distribuzione delle risorse, fermo restando quanto riportato nella relazione della performance, si tratta di un iter svolto al quale lo scrivente non ha preso parte e sul quale non si può esprimere.

Per quanto sopra esposto, con il presente parere, lo scrivente valida il sistema di valutazione ed il ciclo della performance dell'Ato Toscana Sud per l'anno 2018, risultando coerente e conforme ai principi vigenti in materia di valutazione e misurazione dei risultati raggiunti.

Si rimette il parere di competenza al Direttore Generale per la condivisione con il Consiglio Direttivo dell'Ente e quanto altro di competenza.

Arezzo, lì 3 luglio 2019

L'O.I.V.

(Dr. Massimiliano Refi)*

* Documento sottoscritto con firma digitale