

Relazione sulla performance Esercizio 2019

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. 109 del 16.09.2019, in esecuzione di quanto disposto dalle Delibere dell'Assemblea N. 22/2019 e N. 27/2019

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 2019, 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 2019, 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. 27 del 12.09.2019 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 il Provvedimento del Consiglio Direttivo N. 3 del 25.09.2019 è stato approvato il Piano della Performance 2018-2020 che, in esecuzione della richiamata delibera N. 27/2019, 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 2019 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 anche ai fini della valutazione della performance dell'Ente per l'intero personale dipendente

Con Nota del 27.05.2020 (Prot. entrata 2694/2020) 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 94 punti su 100, corrispondente ad una valutazione di 9,4 punti su 10 secondo la scala di misurazione prevista dal punto 4.1 del "Sistema di misurazione e valutazione della performance"*

Rispetto alla valutazione dell'OIV espressa con riferimento all'anno precedente, il punteggio attribuito nel 2019 al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali del Direttore Generale è stato leggermente superiore a quello del 2018 (93,3).

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.

Ai sensi del vigente Regolamento sul sistema della performance la valutazione dei comportamenti del Direttore, 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,

Nella seduta del 3 giugno 2020 il Consiglio Direttivo ha pertanto valutato i comportamenti tenuti nel corso del 2019 dal Direttore Generale, attribuendogli, per motivazioni discusse all'interno del Consiglio, il punteggio di 85/100, in riduzione rispetto al punteggio di 93,3/100 attribuito l'anno precedente.

Nel complesso pertanto la valutazione della performance del Direttore si è conclusa con un punteggio di 89,5/100 punti su 100, corrispondente ad una valutazione di 17,90 punti su 20 secondo la scala di misurazione prevista dal punto 4.1 del "Sistema di misurazione e valutazione della performance", a cui corrisponde ai sensi di Regolamento vigente l'erogazione di un premio pari al 90% del tetto massimo di € 30.563,03.

Il premio da erogare, pari pertanto a € 27.506,73, è coperto da fondi a residui stanziati a bilancio nell'apposito capitolo di spesa.

2. La valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa è effettuata dall'OIV con riferimento al livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative individuate nelle Aree.

Per l'esercizio 2019 gli obiettivi a ciascuna delle due Aree dell'Ente (Amministrativa e Tecnica) sono stati assegnati dal Direttore Generale con Nota protocollo 5495 del 14.11.2019, nella quale sono stati identificati anche i fattori di ponderazione di ciascun obiettivo.

Alla fine dell'esercizio i Responsabili delle due Aree (ing. Tacconi per l'Area Tecnica e ad interim il Direttore Generale per l'Area Amministrativa) hanno provveduto a consegnare al Direttore Generale per ciascuno degli obiettivi assegnati specifico materiale attestante l'attività svolta con nota rispettivamente prot. 3046 del 17.06.2020 e prot. 3242 del 26.06.2020.

Con nota protocollo 3275 del 29.06.2020, 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 2019, la sua Relazione illustrativa sul grado di raggiungimento degli obiettivi delle Aree.

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 dell'01.07.2020 (prot. entrata 3359/2020) l'O.I.V. ha condiviso il percorso di valutazione effettuato dal Direttore Generale sul livello di raggiungimento degli obiettivi, ai sensi del vigente Sistema di valutazione della performance, che si conclude con le seguenti risultanze finali:

AREA AMMINISTRATIVA – punti 32,44/40

AREA TECNICA – punti 37,00/40

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 oggetto di apposito confronto del Direttore Generale con ciascun dipendente ove presente in servizio (e comunque di apposita comunicazione ove non in servizio).

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 10 dipendenti dell'Ente (compreso uno in distacco temporaneo parziale cessato al 15 dicembre 2019) è riportato nella seguente tabella.

Esito valutazione performance 2018 per singolo dipendente <i>(er dipendenti con passaggio di categoria in corso d'anno si rappresenta la valutazione media ponderata)</i>		
	98	1
	97	1
	96	1
	95	1
	94	2
	90	1
	89	1
	69	1
	67	1

4. L'erogazione delle premialità per l'esercizio 2019

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, previa validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV.

Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 è stato costituito con la DDG n.135 del 05.11.2019, con la quale si è stabilito:

- di procedere, in applicazione della disciplina contrattuale di cui agli artt. 15 e 67 del CCNL 21/05/2018, alla costituzione con risorse interamente di parte stabile del "Fondo risorse decentrate" dell'anno 2019 per € 19.669,82, di cui 18.921,02 assoggettati al tetto ex art. 23 comma 2 del Dlgs 75/2017;
- di dare atto che nel 2019 l'importo complessivo assoggettato al tetto ex art. 23 comma 2 del Dlgs 75/2017 è pari a € 71.622,80 quale somma:
 - dell'importo € 18.921,02 del fondo risorse decentrate per l'esercizio 2019, per la parte assoggettata al limite di cui all'art. 23 comma 2 del Dlgs 75/2017;
 - dell'importo di € 52.701,78 stanziato al capitolo di spesa 223, "Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative" nell'annualità 2019 del bilancio 2019-2021;
- di dare atto che l'importo di cui al punto precedente è pari al limite stabilito dall'art. 23 comma 2 del Dlgs 75/2017.

In data 19 dicembre 2019 è stata sottoscritta l'intesa con le organizzazioni sindacali per l'erogazione degli incentivi di risultato e di produttività 2019 ai dipendenti dell'Ente, a valere sulle risorse del fondo risorse decentrate e degli stanziamenti di bilancio per "Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative".

In tale sede le parti hanno proceduto ad una ricognizione delle indennità fisse già stabilite dalla contrattazione nazionale e decentrata a carico del fondo Risorse Decentrate per l'esercizio 2019:

- Indennità Progressioni Economico Orizzontali per un totale di Euro 5.985,98;
- Indennità di maneggio valori per un totale di Euro 370,00;
- Indennità di comparto per un totale di Euro 5.046,60;
- Indennità di specifica responsabilità ai sensi dell'art.70 quinquies del CCNL del 21.5.2018 per un totale di Euro 2.124,66

per un totale di Euro 13.527,24.

Pertanto rispetto all'importo totale del Fondo Risorse Decentrate 2019 di Euro 19.669,82, interamente di parte stabile, residua per i premi di produttività di competenza 2019 l'importo di Euro 6.142,58 a cui aggiungere, fino all'importo massimo di Euro 12.915,69, le risorse individuate con DDG 136 del 5.11.2019 ("*Ricognizione delle risorse disponibili per il finanziamento di istituti del trattamento economico accessorio che non richiedono risorse stabili, derivanti dalle risorse destinate al Fondo per il salario accessorio negli esercizi a partire dalla costituzione dell'Ente fino al 2017 e ad oggi non utilizzate*"), così da mantenere invariato anche per il 2019 l'importo massimo relativo ai premi di Produttività previsto per il 2018 in misura pari a € 19.058,27.

Le parti hanno inoltre convenuto sull'esigenza di assicurare, analogamente a quanto avvenuto per l'anno 2018, la copertura di una parte delle retribuzioni di risultato per le PO attingendo anche dalle risorse individuate con la suddetta DDG 136 del 5.11.2019.

Tale somma andrà ad integrare il residuo importo disponibile a consuntivo, pari a € 3.565,39, sullo stanziamento di bilancio 2019 per retribuzioni di posizione e di risultato per le PO, pari a complessivi € 52.701,18, di cui già utilizzati € 49.136,39 per erogazioni di retribuzioni di posizione.

In tema di retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative si ricorda che quest'ultimo, ai sensi del CCNL di settore, non può essere inferiore al 25% del trattamento complessivo di risultato e di posizione, stabilita quest'ultimo con le determinate 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 2019 per ciascuna categoria, pari rispettivamente a:

- € 16.316,28 per le Posizioni Organizzative
- € 15.181,41 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)

	2018	2019
nr PO valutate	4,83	4,92
totale premi da erogare	14.453,57	15114,06
% di erogazione valutazione performance	90,2%	92,60%
valore medio salario da erogare PO/AP	2.992,46	3.071,96
nr dipendenti Comparto valutati	4,17	3,87
totale premi da erogare	13.702,17	14628,77
% di erogazione valutazione performance	97,7%	96,35%
valore medio salario da erogare PO /AP	3.285,89	3780,044
valore medio salario accessorio da erogare	3.128,42	3.304,76

La percentuale di erogazione della valutazione performance dei dipendenti del Comparto è influenzata dalla maggiorazione del premio individuale riconosciuta a due dipendenti in applicazione dell'art. 34 CDI per l'importo complessivo di € 1.567,37. Al netto di tale maggiorazione la percentuale di erogazione sarebbe risultata dell' 86,0%, corrispondente alla valutazione media del personale del Comparto.

Una dipendente è passata in corso d'anno dalla categoria delle Posizioni organizzative alla categoria del Comparto. 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 2019, si precisa che:

- Per le retribuzioni di risultato alle posizioni organizzative, per un totale di € 15.114,06, la copertura viene assicurata per € 3.565,39 dalle risorse stanziare a bilancio di competenza 2018 e per € 11.548,67 dalle risorse disponibili a residui.
- Per i premi di produttività dei dipendenti del Comparto, per un totale di € 14.628,77, la copertura è stata assicurata per € 6.150,07 dal fondo risorse decentrate 2019 per la parte non assorbita dalle indennità fisse, e per € 8.478,70 dalle risorse disponibili a residui

Dopo gli utilizzi per le premialità 2019, le quote a residuo di risorse assegnate al fondo salario accessorio in esercizi precedenti e non utilizzate, ammontano a € 29.260,63.

Bilancio di genere

L'organico complessivo dell'Ente al 31.12.2019, pari a 8 unità (escluso il Direttore Generale), presenta un esatto equilibrio fra generi.

Al 31/12/2019 nella copertura delle Posizioni Organizzativa una unità su quattro è di sesso femminile.

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.