

# **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 2022**

Il giorno 15 (QUINDICI) del mese di giugno dell'anno 2023, 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 2022.

#### **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 (due nel caso dell'annualità 2022) e del personale dipendente titolare di posizione organizzativa. La valutazione della performance, nelle sue tre componenti: dell'Ente, organizzativa e individuale risulta dunque completato a seguito della elaborazione della relazione sulla performance.

Con nota prot. 2110 del 15 giugno 2023 è stata trasmessa allo scrivente la Relazione sulla performance dell'anno 2022, approvata dal Consiglio Direttivo nella seduta del 14 giugno 2023, per la sua validazione.

La validazione viene operata con riferimento al sistema di valutazione della performance vigente (con le modifiche apportate per l'anno 2022), 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 2022. 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.

#### **Riferimenti normativa e regolamentari.**

L'art. 10 del Dlgs 150/2009 stabilisce che "Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno, entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e) che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato".

La delibera dell'Assemblea N. 22/2019 ha stabilito di delegare stabilmente al Consiglio Direttivo l'approvazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10 del Dlgs 150/2009, a partire da quella relativa all'esercizio 2019.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, Allegato 11 al Regolamento di organizzazione di ATS, come da ultimo aggiornato con DDG 341/22, ed in particolare l'articolo 3.3 "Relazione annuale sulla performance", stabilisce che "Entro il 30 giugno il Consiglio Direttivo approva la Relazione annuale sulla performance, validata dall'Organismo di valutazione, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti".

La Relazione sulla performance per l'esercizio 2022, predisposta dal Direttore Generale, è stata approvata dal Consiglio Direttivo nella seduta del 14 giugno 2023. Con l'atto di approvazione è stato stabilito di trasmettere la Relazione all'OIV per la successiva validazione.

### **Il Contenuto della relazione.**

Entrando maggiormente nello specifico si richiamano alcuni passaggi del documento finale predisposto – relazione sulla performance anno 2022 – al fine di operare una corretta valutazione dell'intero ciclo della performance.

Innanzitutto è necessario ricordare che il Sistema di misurazione e valutazione della performance 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'ultimo 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, 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 rappresenta gli esiti del sistema di misurazione e valutazione della performance relativa all'esercizio 2022, distinguendo la valutazione del Direttore Generale, unico Dirigente dell'Ente, e quella del personale dipendente (Responsabili di Servizio con Posizione Organizzativa e altro personale).

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.

Per l'anno 2022, data la particolare situazione venutasi a creare con l'avvicendamento dei due Direttori generali, sono state disposte specifiche misure di modifica del S.M.V.P. di cui si è tenuto conto nel processo di valutazione.

Con Nota del 17.05.2023 (Prot. entrata 1731/2023) 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 nel primo semestre (Dr. Diprima) per 50 punti su 50, corrispondente ad una valutazione di 10 punti su 10 secondo la scala di misurazione prevista dal punto 4.1 del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" e per il secondo semestre (Ing. Tacconi) per 49 punti su 50, corrispondente ad una valutazione di 9,8 punti su 10.

Rispetto alla valutazione dell'OIV espressa con riferimento all'anno precedente, il punteggio attribuito nel 2022 al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali dei Direttori Generali è stato superiore.

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 30 maggio 2023 il Consiglio Direttivo ha valutato i comportamenti tenuti nel corso del 2022 dai Direttori Generali, attribuendogli, per motivazioni discusse all'interno del Consiglio, il punteggio di 9,3/10 al Dr. Diprima e di 9,9/10 all'ing. Tacconi.

Nel complesso pertanto la valutazione della performance dei Direttori Generali si è conclusa con un punteggio di 19,3 punti su 20 arrotondato a 19/20 per il Dr. Diprima e di 19,7 punti su 20 arrotondato a 20/20 per l'ing. Tacconi, 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 95% del tetto massimo di € 30.563,03 per il Dr. Diprima (euro 14.517,44) e pari al 100% del tetto massimo per l'Ing. Tacconi (euro 15.281,51).

Il premio da erogare è coperto mediante gli impegni precedentemente assunti in bilancio.

La performance dell'Ente (media della performance dei D.G.) è stata pari a 9.9 punti su 10.

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 2022 gli obiettivi a ciascuna delle due Aree dell'Ente (Amministrativa e Tecnica) sono stati assegnati dal Direttore Generale Dr. Diprima con Nota protocollo 3927/2022, nella quale sono stati identificati anche i fattori di ponderazione di ciascun obiettivo.

Con nota protocollo 3927 del 30 giugno 2022 il Dr. Diprima ha trasmesso allo scrivente la proposta di valutazione della performance organizzativa per il primo semestre. Con nota protocollo 549 del 7 febbraio 2023 l'Ing. Tacconi ha trasmesso quella relativa al secondo semestre.

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.

Con nota del 19.05.2023 (prot. entrata 1765/2023) il sottoscritto 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 misurazione e valutazione della performance, che si conclude con le seguenti risultanze finali:

AREA AMMINISTRATIVA – punti 40/40

AREA TECNICA – punti 40/40

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 9 dipendenti dell'Ente è riportato nella seguente tabella.

Esito valutazione performance 2022 per singolo dipendente (per dipendenti con passaggio di categoria in corso d'anno si rappresenta la valutazione media ponderata)		
	99/100	1
	96/97	2
	94/95	2
	92/93	1
	90/91	3

L'erogazione delle premialità a ciascun dipendente avverrà 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 2022 è stato costituito con la DDG n. 333 del 27.10.2022.

E' stato infine redatto il bilancio di genere.

## **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 (migliorato ed adeguato nel corso degli anni). 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. 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** la relazione sulla performance per l'anno 2022 dell'Ato Toscana Sud, trasmessa con nota prot. 2110 del 15 giugno 2023, risultando coerente e conforme alla normativa vigente.

Siena, lì 15 giugno 2023

L'O.I.V.

(Dr. Massimiliano Refi)\*

\* Documento sottoscritto con firma digitale