

## **Relazione sulla performance**

### **Esercizio 2023**

#### **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 dell'Ente;
- 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 del singolo dipendente

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 struttura dell'Ente

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

Nell'attuale organico dell'Ente, stante la presenza di un Dirigente dell'Area Amministrativa ma a partire solo dal 1.10.2023, spetta al Direttore Generale la valutazione della performance individuale di tutto il personale

c) Erogazione delle premialità

In base agli esiti sulla 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 2023, 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. 21 del 29 settembre 2021, ad esito di una selezione pubblica, l'Assemblea di Ambito 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 2023, distinguendo la valutazione del Direttore Generale e quella del personale dipendente (Responsabili di Servizio con Posizione Organizzativa e altro personale). Per l'anno 2023 vista la presenza di un Dirigente dell'Area Amministrativa a partire dal 1.10.2023, si prefigura anche la valutazione del Dirigente.

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

L'incarico di Direttore Generale nel 2023 è stato ricoperto dall'Ing. Enzo Tacconi.

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.4/2023 è stato approvato il Piano delle Attività per il periodo 2023-2025 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.1 del 30.05.2023, all'interno del PIAO 2023-2025, è stato approvato il Piano della Performance 2023 che, in esecuzione della Deliberazione Assembleare n.04 del 10.05.2023, ha declinato gli obiettivi operativi definiti per l'esercizio 2023 in termini di scadenze, pesi attribuiti e indicatori di misurazione.

Secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione, gli obiettivi operativi per l'esercizio 2023 costituiscono gli obiettivi rilevanti per la valutazione della prestazione del Direttore Generale, 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 7.05.2024 (Prot. entrata 2192/2024) 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 100 punti su 100, corrispondente ad una valutazione (riportata su scala 10) di 10 punti su 10".*

Il grado di raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale, pari a 10,0 punti su 10 come attestato dall'OIV, corrisponde al grado di raggiungimento degli obiettivi di Ente, ai fini della valutazione del restante personale.

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 15 maggio 2024 il Consiglio Direttivo ha pertanto valutato i comportamenti tenuti nel corso del 2023 dal Direttore Generale Ing. Enzo Tacconi, attribuendogli, per motivazioni discusse all'interno del Consiglio, il punteggio di 10/10.

Nel complesso, pertanto, la valutazione della performance del Direttore Generale Ing. Enzo Tacconi si è conclusa con un punteggio di 20/20, 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 100% del tetto massimo di € 30.563,03.

Il premio da erogare, pari pertanto a € 30.563,03, è coperto da impegno di spesa finanziato dal fondo pluriennale vincolato.

## **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 2023 gli obiettivi a ciascuna delle due Aree dell'Ente (Amministrativa e Tecnica) sono stati assegnati dal Direttore Generale Enzo Tacconi.

Con nota protocollo 2211 dell'08.05.2024, 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 2023, 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 per il primo semestre, 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 15.05.2024 (prot. entrata 2326/2024) l'O.I.V. ha condiviso il percorso di valutazione effettuato dal Direttore Generale per l'anno 2023 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 – punteggio 40/40
- AREA TECNICA – punteggio 40/40

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

La valutazione della performance individuale è stata condotta esclusivamente dal Direttore Generale, in quanto unico Dirigente dell'Ente fino al 30.09.2023, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, che prevede criteri diversificati tra Dirigenti, Responsabili di Servizio con Posizione Organizzativa e altri dipendenti.

Per il Dirigente, assunto con contratto tempo determinato dall'1.10.2023, la performance individuale si misura con riferimento a 9 criteri di valutazione relativi:

- Contribuisce in modo significativo alla individuazione degli obiettivi, li descrive in modo chiaro e preciso collabora con gli amministratori nella definizione delle scelte strategiche, invia con regolarità, precisione e completezza i report
- Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque un orario settimanale non inferiore mediamente a 40 ore
- Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità
- E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza
- Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno

- Si impegna nella collaborazione con gli altri nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto, privilegia canali di comunicazione informali ed evita atteggiamenti burocratici
- Ha una buona conoscenza delle normative e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro
- Ha capacità di autovalutazione e volontà quindi di migliorare tramite processi di apprendimento org.vo le proprie capacità gestionali con propensione all'innovazione
- Procede a diversificazioni nelle valutazioni delle performance del personale assegnato

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 sottoposti a valutazione (tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio nell'esercizio oltre al Dirigente con contratto a tempo determinato) è riportato nella seguente tabella.

<b>Esito valutazione performance 2023 per singolo dipendente</b> <i>(per dipendenti con passaggio di ruolo in corso d'anno si rappresenta la valutazione media ponderata)</i>		
	99/100	
	97/98	2
	95/96	2
	93/94	2
	91/92	3

#### 4. L'erogazione delle premialità per l'esercizio 2023

##### 4.a) Le risorse disponibili per le premialità 2023

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 2023 è stato costituito con la DDG N. 58 del 5.5.2023 e poi modificato con DDG n. 127 del 14.11.2023, secondo la seguente tabella:

<b>RISORSE STABILI</b>	<b>importo</b>	<b>limite art. 23 co.2 D.Lgs. 75/2017</b>
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 comma 1 Ccnl 21.05.2018)	18.921,02	si
Incremento di euro 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015 (art. 67 comma 2 lett a Ccnl 21.05.2018)	748,80	no
Incremento per differenziali PEO (art. 67 comma 2 lett b Ccnl 21.05.2018)	218,40	no
Incremento di euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018 (art. 79 comma 1 lett. b Ccnl 16.11.2022)	760,50	no
Incremento per differenziali PEO (art. 79 comma 1 lett. d Ccnl 16.11.2022)	292,50	no
Differenze stipendiali tra D3 e D1 a copertura dei differenziali stipendiali (art. 79 comma 1 bis ccnl 16.11.2022). Valore nullo perché dipendente in aspettativa	0,00	no
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>20.941,22</b>	
<b>RISORSE VARIABILI</b>		
incremento 1,2 % monte salari anno 2012 (art. 79 comma 2 lett b Ccnl 16.11.2022)	1.851,55	si
incremento 0,22% monte salari anno 2018 (art. 79 comma 3 Ccnl 16.11.2022)	287,38	no
art. 79 comma 2 lett c Ccnl 2019 - 2021	15.000,00	si
incremento una tantum quote art. 79 comma 1 lett b e art. 79 comma 3 (art. 79 comma 5 Ccnl 16.11.2022)	1.808,38	no
Economie Fondo parte stabile esercizio precedente (art. 68 comma 1 CCNL del 21.05.2018)	0,00	si
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>3.947,31</b>	
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</b>	<b>39.888,53</b>	
<i>Di cui soggetto a limite</i>	<i>35.772,57</i>	
<i>Non soggetto a limite</i>	<i>4.115,96</i>	

Il Fondo per le posizioni organizzative è stato stanziato in euro 31.951,53 di cui 31.550,23 soggetto a limite. Pertanto, l'importo complessivo del salario accessorio ha rispettato il tetto di cui all'art. 23 comma 2 del Dlgs 75/2017, pari a € 71.622,80.

Nel rispetto del CCNL del 16.11.2022 e dell'Accordo sindacale del 13.06.2023 approvato con la determina N. 80 del 3.7.2023, il Fondo risorse decentrate 2023, stanziato in euro 39.888,53, è stato utilizzato per euro 15.343,26 per il pagamento delle seguenti indennità:

- Indennità Progressioni Economico Orizzontali euro 5.130,33
- Indennità di comparto euro 4.746,88
- Indennità di specifica responsabilità ai sensi dell'art.70 quinquies del CCNL del 21.5.2018 euro 5.116,05
- Indennità di maneggio valori per un importo previsto da erogare per euro 350,00.

L'importo residuo di Euro 24.545,27 verrà destinato per euro 5.500,00 alla remunerazione di due progetti obiettivo e per euro 19.045,27 ai premi di performance. Tale ripartizione è stata concordata con i sindacati con l'accordo del 15.04.2024.

Per quanto riguarda le risorse disponibili per le premialità delle Posizioni organizzative, rispetto allo stanziamento di bilancio di € 31.951,53 al capitolo di spesa 223, "Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative", le retribuzioni di posizione hanno assorbito un importo complessivo di € 21.056,31, residuando un importo di € 10.895,22 per il finanziamento della retribuzione di risultato, compresa quella riferita alle due PO che coprono l'incarico ad interim anche in altri Servizi.

Infine, la retribuzione di risultato del Dirigente dovuta nella misura massima stabilita nel contratto individuale di lavoro in euro 11.000,00 lorde annue, è stata impegnata la spesa di euro 3.000,00 sull'apposito capitolo di bilancio.

#### 4.b) Le premialità 2023 da erogare

Sulla base delle risorse disponibili come sopra rappresentate, 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 2023 per ciascuna categoria, pari rispettivamente a:

- € 2.667,50 per l'indennità di risultato del Dirigente;
- € 7.747,38 per le indennità di risultato delle Posizioni Organizzative (ora titolari di incarichi di Elevata Qualificazione);
- € 18.083,88 (ante "superpremio") 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. 20 del CCI, e pervenendo ai seguenti risultati:

	2022			2023		
nr EQ valutate			2,5			1,86 (I)
totale premi da erogare (1I)			<b>11.970,15</b>			<b>7.747,38</b>
% di erogazione valutazione performance			97,61%			97,04%
valore medio salario da erogare EQ			4.788,06			4.158,52
<i>(I) N. 1 Eq per l'intero anno, N. 1 Eq da gennaio a marzo, N. 1 Eq dal 21 maggio al 31 dicembre</i>						
<i>(II) Per l'esercizio 2023 comprende le retribuzioni di risultato sulle retribuzioni di posizione organizzativa ordinarie per € 6.845,25 e le retribuzioni di risultato sugli incarichi ad interim per € 902,14</i>						
nr dipendenti Comparto valutati			5,47			6,12
totale premi da erogare (2)			<b>18.323,87</b>			<b>18.970,38</b>
% di erogazione valutazione performance (ante super premio)			92,20%			93,25%
valore medio salario da erogare Comparto			3.349,88			3.099,87
<i>(III) Per l'esercizio 2023 comprende i premi di produttività per € 18.083,88 (su un teorico massimo pari ad euro 19.393,87) più il superpremio pari ad euro 886,50</i>						
nr Dirigenti valutati						1
totale premi da erogare						<b>2.667,50</b>
% di erogazione valutazione performance						97
valore medio salario da erogare Dirigente						<b>2.667,50</b>
totale premi da erogare			30.294,02			<b>29.385,86</b>

L'importo medio della retribuzione di risultato riconosciuta ai tre EQ, pari a € 4.158,52, è influenzato dalla retribuzione di risultato riconosciuta a un EQ che ha ricoperto l'incarico ad interim in un altro Servizio fino al 20 maggio 2023. L'importo è comunque più basso rispetto al 2022 perché una PO è cessata il 30.06.2022 per effetto della nomina a Direttore Generale dell'ente.

La percentuale di erogazione della valutazione performance dei dipendenti del Comparto non tiene conto della maggiorazione del premio individuale riconosciuta in applicazione dell'art. 20 del CCI per l'importo complessivo di € 886,50.

Per quanto riguarda la copertura finanziaria dei premi 2023, si precisa che:

- Per le retribuzioni di risultato agli incarichi di EQ e al Dirigente, la copertura viene interamente assicurata dalle risorse stanziata a bilancio 2023.
- Per i premi di produttività dei dipendenti del Comparto, la copertura è stata interamente assicurata dal fondo risorse decentrate 2023.

Dopo gli ultimi utilizzi per le premialità relative all'anno 2020, le quote a residuo di risorse assegnate al fondo salario accessorio in esercizi precedenti e non utilizzate, ammontano a € 27.658,50.

## **5. Bilancio di genere**

Il personale a tempo indeterminato in organico dell'Ente al 31.12.2023, pari a 9 unità (di cui una in aspettativa) è composto da 5 unità di genere maschile e da 4 unità di genere femminile. Al 31.12.2023 le Posizioni Organizzative (2) sono equamente suddivise tra i generi.

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

Presso l'Autorità è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e il benessere organizzativo, composto da quattro membri. In origine il Cug era composto da 2 uomini e 2 donne. Poi nel 2023, in seguito alle dimissioni del Presidente donna è stato indetto un nuovo avviso interno per manifestazione di interesse alla copertura del posto vacante. A causa dell'assenza di candidature, è stato nominato quale nuovo componente effettivo uno dei due dipendenti di genere maschile già membri supplenti. Ad oggi, pertanto, il Cug è composto in 3 uomini e 1 donna.

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.