

ATTI DEL COMITATO DI INDIRIZZO

Seduta del 05 agosto 2022	Deliberazione n. 45
----------------------------------	----------------------------

OGGETTO: Individuazione della metodologia di valutazione annuale del Direttore e degli obiettivi del Direttore dell’Agenzia per l’anno 2022 – Periodo 14/07/2022 - 31/12/2022.

Assessori delle Regioni:

Piemonte: Marco GABUSI

Lombardia: Pietro FORONI

Emilia-Romagna: Irene PRIOLO

Veneto: Gianpaolo BOTTACIN

<i>Struttura competente: Direzione Affari Istituzionali, Performance, Organizzazione e Sistemi informativi</i>
--

VISTO il D.Lgs. n. 112/98;

VISTO l'Accordo Costitutivo di AIPO del 02.08.2001;

VISTO il D. Lgs. n. 27/10/2009 n. 150 di attuazione della Legge 4/3/2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, che definisce l'articolazione del ciclo di gestione della performance organizzativa ed individuale e gli strumenti per il suo monitoraggio, attraverso sistemi di misurazione e valutazione;

VISTO, in particolare l'art. 12, comma 1, lett. C), che individua nell'organo politico amministrativo uno dei soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance;

RICHIAMATE:

- la deliberazione n. 42 del 17/12/2021 con la quale il Comitato di Indirizzo ha approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024, corredato dagli allegati previsti nell'allegato 9 del D.Lgs. 118/11 e s.m.i., tra cui il Piano delle attività dell'Agenzia;
- la determina n. 1 del 03/01/2022 con la quale ha approvato il "Documento tecnico di accompagnamento e del Bilancio finanziario gestionale di previsione 2022-2024", e con cui si individuano i capitoli, all'interno rispettivamente di ciascuna categoria di entrata e ciascun macro-aggregato di spesa del bilancio 2022-2024, al fine di procedere all'assegnazione ai centri di responsabilità amministrativa
- la deliberazione n. 10 del 18/03/2022, con la quale è stato individuato e nominato il direttore dell'AIPO, nella persona del dott. Meuccio Berselli;
- la deliberazione 36 del 30 giugno 2022, con la quale è stata definita la decorrenza dell'incarico di direttore, dal 14 luglio 2022;

VISTO l'art. 19 e l'art. 30 – Titolo V del nuovo Regolamento di Organizzazione;

VISTE:

- la deliberazione n. 1 del 18/02/2022 con la quale è stato adottato il Piano Strategico di AIPO;
- la deliberazione n. 2 del 18/02/2022 ad oggetto "Linee di Indirizzo strategiche e operative per il Direttore di AIPO in tema di performance dell'Agenzia per il triennio 2022-2024 e per la Delegazione trattante di Parte Pubblica in tema di contrattazione aziendale per l'anno 2022" con la quale sono state definite le linee di indirizzo strategiche e operative per il Direttore e per la delegazione trattante di parte pubblica in tema di contrattazione aziendale 2022, nonché gli indirizzi strategici in tema di performance dell'Agenzia per l'anno 2022;

DATO ATTO CHE:

- con delibera n. 4 del 6 febbraio 2014 l'Agenzia si è dotata di un nuovo sistema di valutazione delle performance del proprio personale dipendente, sia esso operante nell'Area dirigenziale sia in quella di comparto;
- con delibera n. 44 del 29 dicembre 2020 è stata approvata la revisione del sistema di valutazione delle performance individuali della dirigenza e dei lavoratori del comparto dell'Agenzia;
- con delibera n. 33 del 30 giugno 2022 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'Agenzia 2022 -2024;

PRECISATO che negli atti istitutivi e regolamentari dell’Agenzia, nonché nel vigente Sistema di Misurazione Valutazione delle Performance (SMVP), non è stata tipicizzata la procedura relativa alla valutazione del Direttore, date le caratteristiche peculiari del contratto del direttore dell’Agenzia, rimanendo in capo al Comitato di Indirizzo gli aspetti di assegnazione dei relativi obiettivi e di valutazione annuale;

RITENUTO OPPORTUNO che la metodologia di valutazione del Direttore, per i fini e per gli effetti economici di cui al Contratto individuale di lavoro, si formalizzi secondo una struttura coerente con il vigente SMVP che si fonda sulla valutazione di “obiettivi”;

PRECISATO, inoltre, che:

- per *Obiettivi oggetto di valutazione* si devono intendere sia i *risultati attesi quantitativi* (di Performance quantitativa) che i *risultati attesi qualitativi* (portafoglio di Competenze chiave);
- il peso di tali due categorie di fattori valutativi è rispettivamente pari a 80 su 100 e 20 su 100;
- gli obiettivi *quantitativi* indicati nella specifica scheda trovano coerenza e riferimento logico negli atti di programmazione dell’Agenzia, in tema di performance;
- gli obiettivi di performance assegnati al Direttore di AIPO per il periodo 14 luglio 2022 – 31 dicembre 2022, in conformità con quanto previsto nel sistema di valutazione vigente per le figure dirigenziali apicali di AIPO, sono riportati nella scheda allegata (sezione “A”);
- i risultati attesi qualitativi si riferiscono al Portafoglio di Competenze chiave riportato nella Scheda allegata (sezione “B”) corredato dei relativi livelli di valutazione (su scala a 5 livelli) nel seguente range di punteggio:
 - o eccellente (da punti 100 a 85)
 - o ottimo (da 84 a 70)
 - o discreto (da 69 a 55)
 - o adeguato (da 54 a 40)
 - o scarso (inferiore a 40);
- relativamente ai risultati attesi di performance, per ciascun obiettivo sulla base del confronto tra il valore effettivo e la corrispondente griglia di score si desumerà annualmente in sede valutativa il punteggio corrispondente.
- La media ponderata dei punteggi di ciascun Obiettivo di performance determinerà il punteggio totale di tale primo Fattore di valutazione che si sommerà al punteggio relativo al Portafoglio delle competenze, tenuto conto dei pesi relativi di cui sopra, per determinare il punteggio valutativo totale annuale;

STABILITO che la valutazione massima degli obiettivi (quantitativi e qualitativi) del Direttore, ai fini della retribuzione di risultato, è fissata in 100/centesimi in base al seguente ordine, calcolato sulla base della somma dei punteggi ponderati relativi ai due fattori valutativi:

- da 85/centesimi a 100/centesimi= valutazione massima della retribuzione di risultato contrattuale (100%);
- da 70/centesimi a 84/centesimi= valutazione pari all’85 % della retribuzione di risultato contrattuale;
- da 55/centesimi a 69 centesimi= valutazione pari al 70% della retribuzione di risultato contrattuale;
- da 40/centesimi a 54/centesimi= valutazione pari al 55% della retribuzione di risultato contrattuale;
- al di sotto della soglia di 40 su 100 la valutazione non comporta alcuna retribuzione di risultato;

STABILITO altresì che la valutazione finale sugli obiettivi assegnati al Direttore da parte del Comitato di Indirizzo in merito alla retribuzione di risultato è unicamente indicata nel verbale di seduta del Comitato;

ACQUISITO il previsto parere in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 43 del vigente Regolamento di Contabilità da dirigente competente;

Tutto ciò premesso e per quanto sopra esposto, il Comitato di Indirizzo di AIPO, all'unanimità dei componenti,

DELIBERA

1. di approvare la metodologia di valutazione annuale per il riconoscimento al Direttore della Retribuzione di Risultato come di anzi descritta e formalizzata nella Scheda allegata (Sezione A e Sezione B), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare gli obiettivi (quantitativi e qualitativi) assegnati al Direttore dell'Agenzia per il periodo 14 luglio 2022 – 31 dicembre 2022, come in premesse specificato, e come riportati nella scheda (Sezione A e Sezione B) allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;
3. di stabilire che la valutazione massima degli obiettivi del Direttore, ai fini della retribuzione di risultato, è fissata in 100/centesimi in base al seguente ordine:
 - da 85/centesimi a 100/centesimi= valutazione massima della retribuzione di risultato contrattuale (100%);
 - da 70/centesimi a 84/centesimi= valutazione pari all'85 % della retribuzione di risultato contrattuale;
 - da 55/centesimi a 69 centesimi= valutazione pari al 70% della retribuzione di risultato contrattuale;
 - da 40/centesimi a 54/centesimi= valutazione pari al 55% della retribuzione di risultato contrattuale;
 - al di sotto della soglia di 40 su 100 la valutazione non comporta alcuna retribuzione di risultato;
4. di dare mandato al Presidente del Comitato di perfezionare con il direttore dell'Agenzia gli atti relativi all'assegnazione degli obiettivi individuati con il presente atto;
5. di stabilire che il presente atto è immediatamente esecutivo.

La presente deliberazione sarà pubblicata sui Bollettini Ufficiali delle Regioni Piemonte, Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto, nonché sul sito web dell'Agenzia Interregionale per il fiume Po.

IL PRESIDENTE
Pietro Foroni

Il Segretario Verbalizzante
Filippo Cambareri