

Proposta di delibera

**OGGETTO: Presa d'atto della valutazione dell'OIV, valutazione del direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale e attribuzione retribuzione di risultato per l'anno 2019.**

A relazione della Presidente.

Con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 42/2017 del 22/12/2017 è stato confermato all'ing. Cesare Paonessa l'incarico dirigenziale di direttore dell'area pianificazione e controllo a far data dal 1° gennaio 2018 sino al 31/12/2019, salvo proroghe o rinnovi, nonché l'incarico pro tempore, senza oneri aggiuntivi per il bilancio dell'Agenzia, di direttore generale.

Il Consiglio d'Amministrazione è chiamato alla valutazione delle attività condotte dal Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale nell'anno 2019 ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

In tema di valutazione della performance, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni." all'art. 14 prevede che *"Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.*

*2. L'Organismo [...] sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.*

*3. [...] 4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) [...]; b) [...]; c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione; d) [...]; e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III [...];6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), e' condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.*

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 30/07/2014 la dott.ssa Elena Miglia è stata nominata componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in forma monocratica dell'Agenzia della mobilità piemontese (allora Agenzia per la Mobilità Metropolitana e Regionale) di cui all'art. 14 del D.lgs. 150/2009, per un periodo di 3 anni con decorrenza dal 01/08/2014. Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 21 del 18/07/2017, la dott.ssa Elena Miglia è stata rinnovata nell'incarico di OIV monocratico per un ulteriore triennio a decorrere dal 01/08/2017.

Metodologia di valutazione

## AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE

CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

ADUNANZA DEL 16/12/ 2020

N. 6 dell'ordine del giorno

Il Consiglio d'Amministrazione, con la deliberazione 28 del 06/09/2018 ha approvato la metodologia utilizzata dall'OIV nel redigere la proposta di valutazione finalizzata alla corresponsione della retribuzione di risultato.

La metodologia adottata individua i seguenti ambiti di valutazione (con indicati a margine i relativi pesi ponderali):

- comportamento organizzativo: 50%;
- grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale: 45%;
- andamento dell'attività ordinaria: 5%;

Gli ambiti sono adeguati agli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale direttamente regolati dallo stesso d.lgs. n. 150/09 e nello specifico i contenuti di cui all'articolo 9 del decreto 150/2009 prevedono che la valutazione individuale dei dirigenti sia collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, considerato il peso ponderale sopra indicato (50%) la valutazione è effettuata sulla base di descrittori di comportamenti organizzativi (elencati in appendice alla proposta di valutazione), sulla base del peso ponderale definito per ciascuno descrittore come di seguito riassunti:

Descrittori Comportamenti Organizzativi							
	Presidio del ruolo	Gestione delle risorse economiche (orientamento efficienza)	Gestione delle risorse umane	Competenze tecniche e relazionali	Orientamento al risultato e problem solving	Valutazione ei propri collaboratori	Totale
Peso %	25%	15%	15%	25%	10%	10%	100%

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale, considerato il peso ponderale sopra indicato (45%), la valutazione è effettuata sulla base dei descrittori valutativi (elencati in appendice alla proposta di valutazione),

utilizzando come parametri di riferimento:

- Delibera CdA n. 19/2019 del 10/05/2019 (che approva il 'Programma degli indirizzi, degli obiettivi e degli indicatori per il monitoraggio' e il 'Piano della performance e piano esecutivo di gestione 2019-2021');
- Delibera CdA n. 12/2020 del 19/06/2020 (relazione sulla performance e sul rendiconto; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2019-2021)

La Relazioni sulla Performance è stata validata dall'OIV con nota prot. 5796/2019).

Quanto agli atti utilizzati per la valutazione, si evidenzia in particolare quanto segue.

Il Piano della performance è stato adottato ai sensi degli articoli 10 e 15, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance dell'Agenzia.

Il Piano della performance, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto:

- è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno;
- è adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;
- dà compimento alla fase programmatoria del Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del decreto

In fase di attuazione del D.Lgs. 150/2009, si è ritenuto opportuno ricordare i contenuti del Piano della performance ai documenti di programmazione previsti nel D.Lgs. 267/2000 ed in particolare al Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Il PEG di cui all'art 169 del D.Lgs. 267/2000 rappresenta il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale e bilancio preventivo annuale) un efficace strumento di programmazione in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione, per ciascun centro di responsabilità.

Il PEG fornisce all'ente lo strumento per concretizzare il principio della separazione dei ruoli tra politici (indirizzo e controllo) e responsabili di area da definirsi anche centri di responsabilità (gestione), garantendo peraltro a questi ultimi l'autonomia di spesa nell'ambito di capitoli strutturati e negoziati in sede di programmazione.

In riferimento all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 il ciclo di gestione della performance è sovrapponibile e ampiamente compatibile con le modalità di gestione degli obiettivi del PEG.

Il Piano delle performance contiene:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi contenuti, ai sensi dell'articolo 10, comma 4, del decreto;
- gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa e della performance individuale, ai sensi dell'articolo 7 del decreto.

Il PEG, sotto il profilo strutturale, definisce il programma di attività dell'Agenzia organizzato secondo tre "progetti": 1. Pianificazione e Controllo, 2. Istituzionale, 3. Direzione Generale.

Ciascuno dei tre progetti prevede differenti obiettivi:

- il primo (obiettivo n. 1) è comune a tutti e tre i progetti ed è denominato "Gestione ordinaria del progetto";
- seguono poi gli obiettivi specifici di ciascun progetto.

La Relazione sulle Performance contiene il Report al 31/12 di ciascun anno degli obiettivi previsti nel Piano delle Performance – Piano esecutivo di gestione dell'anno di riferimento.

## AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE

CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

ADUNANZA DEL 16/12/ 2020

N. 6 dell'ordine del giorno

Il Report è predisposto nell'ambito del controllo di gestione sulla base dei dati forniti dai singoli Dirigenti/responsabili, in relazione alle disposizioni contenute nel Regolamento per il controllo di Gestione approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 3/2 del 29/09/2005.

Nel Report è stata conclusa e formalizzata la valutazione dell'attività svolta dalla struttura dell'Agenzia nell'ambito degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance – Piano esecutivo di gestione dell'anno di riferimento.

### Componente retributiva legata ai risultati e alle modalità di calcolo

Quanto alla componente retributiva legata ai risultati e alle modalità di calcolo, la citata deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 42/2017 ha stabilito nel 40% del valore della posizione dirigenziale assegnata il valore del premio di risultato collegato al raggiungimento dei risultati.

Con la medesima deliberazione veniva confermata in € 72.611,00 annui la retribuzione di posizione collegata all'incarico di direttore dell'Area pianificazione e controllo;

In relazione a quanto sopra la componente retributiva legata ai risultati è stabilita pertanto pari ad un valore massimo di € 29.044,40.

La deliberazione prevedeva infine che l'ing. Cesare Paonessa, Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo, fosse anche nominato Direttore Generale, senza oneri aggiuntivi.

### Le proposte di valutazione

Assolvendo ai compiti di cui all'articolo 14, comma 4, lett. e) del decreto legislativo n. 150/2009, l'OIV ha presentato al Presidente e al Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia la proposta di valutazione relative alle attività condotte dal Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale per l'anno 2019, contenuta nel documento "Proposta di valutazione del Direttore Generale - Anno 2019 (prot. 6062/2020 del 22/07/2020).

### Ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo: valutazione e determinazione del valore del premio collegato

Le valutazioni dell'OIV, risultanti dalle proposte di valutazione per ciascuno dei "Descrittori valutativi dei comportamenti organizzativi", sono di seguito riassunte:

Descrittori Comportamenti Organizzativi							
	Presidio del ruolo	Gestione delle risorse economiche (orientamento efficienza)	Gestione delle risorse umane	Competenze tecniche e relazionali	Orientamento al risultato e problem solving	Valutazione ei propri collaboratori	Totale
Peso %	25%	15%	15%	25%	10%	10%	100%
Valutazione attribuita	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	55,00%	
Valutazione ponderata	25,00%	15,00%	15,00%	25,00%	10,00%	5,50%	95,50%

I valori totali delle valutazioni, applicati al peso assegnato all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo restituiscono un valore pari 48,75% che, applicata al peso ponderale assegnato all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo (50%) restituisce un valore pari a 47,75% che moltiplicato per l'importo massimo della retributiva legata

**AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE**

CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

ADUNANZA DEL 16/12/ 2020

N. 6 dell'ordine del giorno

ai risultati (€ 29.044,40) restituisce un valore del premio collegato all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo pari ad € 13.868,70.

Il Consiglio di Amministrazione, tutto quanto sopra considerato, con riferimento all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, prende atto della proposta dell'OIV sia per quanto concerne la valutazione sia per quanto concerne la valorizzazione del premio collegato e ne approva interamente il contenuto.

Ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale: valutazione e determinazione del valore del premio collegato

Le valutazioni sono state effettuate prendendo in considerazione i seguenti obiettivi specifici, contenuti nei predetti documenti (Piani e Relazioni delle performance):

AREA STRATEGICA	progetto	OBIETTIVO
Pianificazione e controllo	1-II	Sviluppo intermodalità e promozione mobilità sostenibile
Pianificazione e controllo	1-III	Iniziative per la conoscenza della mobilità
Pianificazione e controllo	1-IV	Affidamenti dei servizi ferroviari e automobilistici
Pianificazione e controllo	1-V	Programma Triennale dei Servizi e Programma degli investimenti
Istituzionale	2-II	Convenzioni con le province per l'avvalimento del personale
Istituzionale	2-III	Sperimentazione telelavoro/lavoro agile
Direzione Generale	3-II	Monitoraggio dell'attuazione delle Misure e degli Obiettivi di PTPC

L'OIV, nelle proposte di valutazione, al termine della disamina dei singoli obiettivi specifici, ed *"Esaminata la relazione delle attività, essendo stati assolti i compiti assegnati e portati completamente a termine le attività connesse"* ha predisposto le proposte di valutazione così come riassunto nella seguente tabella:

Grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	Anno 2019
peso ponderale	45%
valutazione	100%
livello della performance	5
valutazione ponderata	45%
valore della retribuzione di risultato collegato all'ambito di valutazione	€ 13.069,98

Le valutazioni (punteggio medio della performance), applicate al peso ponderale assegnato all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale (45%) restituiscono la valutazione ponderata che moltiplicata per l'importo massimo della componente retributiva legata ai risultati (€ 29.044,40) determinano il valore della retribuzione di risultato correlato all'ambito di valutazione: € 13.069,98.

Il Consiglio di Amministrazione, tutto quanto sopra considerato, con riferimento all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale prende atto della proposta dell'OIV sia per quanto concerne la valutazione sia per quanto concerne la valorizzazione del premio collegato e ne approva interamente il contenuto.

Ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria: Valutazione e determinazione del valore del premio collegato

**AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE**

CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

ADUNANZA DEL 16/12/ 2020

N. 6 dell'ordine del giorno

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria, fermo restando il peso ponderale del 5%, si ritiene di approvare la proposta di procedere alla valutazione sulla base dei descrittori valutativi descritti nell'appendice alla proposta di valutazione.

Le valutazioni sono state effettuate prendendo in considerazione gli obiettivi generali, contenuti nella Parte I dei predetti documenti (Piani e Relazioni delle performance).

L'OIV, nelle proposte di valutazione, al termine della disamina dei singoli obiettivi generali, ed "Esaminata la relazione delle attività, essendo stati assolti i compiti assegnati e portati completamente a termine le attività connesse", ha predisposto le proposte di valutazione così come riassunto nella seguente tabella:

<b>Andamento dell'attività ordinaria</b>	<b>Anno 2019</b>
peso ponderale	5%
valutazione	100%
livello della performance	5
valutazione ponderata	5%
valore della retribuzione di risultato collegato all'ambito di valutazione	€ 1.452,22

La percentuale pari al 100% (punteggio medio della performance), applicata al peso ponderale assegnato all'ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria (5%) restituisce un valore pari a 5% che moltiplicato per l'importo massimo della retributiva legata ai risultati (€ 29.044,40) restituisce un valore della retribuzione di risultato collegato all'ambito di valutazione in questione pari ad € 1.452,22 per ciascuno degli anni oggetto di valutazione.

Il Consiglio di Amministrazione, tutto quanto sopra considerato, con riferimento all'ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria, prende atto della proposta dell'OIV sia per quanto concerne la valutazione sia per quanto concerne la valorizzazione del premio collegato e ne approva interamente il contenuto.

#### Valutazione complessiva e valore complessivo della retribuzione di risultato

Tutto quanto sopra considerato, preso atto delle proposte di valutazione dell'OIV, relative alla valutazione della performance del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale nell'anno 2019, allegata alla presente deliberazione, si ritiene di approvarne interamente il contenuto sia per quanto concerne la metodologia di valutazione sia per quanto concerne la valutazione espressa in relazione ai diversi ambiti di valutazione.

Le valutazioni dell'OIV, che si ritiene di approvare, viene riassunta nella seguente tabella che evidenzia il valore complessivo della retribuzione di risultato collegata ai risultati della valutazione.

	Ambiti di valutazione			Totale
	comportamento organizzativo	grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	Andamento dell'attività ordinaria	
<b>peso ponderale</b>	50,00%	45,00%	5,00%	100,00%
<b>valutazione</b>	47,75%	44,36%	5,00%	97,11%
<b>valore della retribuzione di risultato collegata all'ambito di valutazione</b>	€ 13.868,70	€ 12.883,27	€ 1.452,22	<b>€ 28.204,19</b>

**AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE**

CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

ADUNANZA DEL 16/12/ 2020

N. 6 dell'ordine del giorno

\* \* \*

Tutto ciò premesso

Dato atto che l'incarico di direttore generale svolto dall'ing. Cesare Paonessa non prevede oneri aggiuntivi per il bilancio dell'Agenzia.

Dato atto che la spesa per la retribuzione di risultato da attribuire al Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale per l'anno solare 2019, pari a € 28.204,19 trova capienza sui fondi già impegnati come di seguito evidenziato:

Capitolo	Anno	Numero	Sub	Provvedimento	Impegnato	Descrizione	Missione	Programma	Titolo	Macroaggr.	Piano Fin.
501 / 101	2020	29	0	DT - 50 - 01/02/2019	€ 11.036,87	RETRIBUZIONI DI RISULTATO	10	1	1	101	U.1.01.01.01.004
501 / 201		32	0		€ 18.007,53	ANNO 2019 - PERSONALE		2			
					€ 29.044,40						

Visto l'art. 8 della L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i. di istituzione del consorzio denominato "Agenzia della mobilità piemontese";

Visto lo Statuto dell'Agenzia della mobilità piemontese;

Visto l'art. 25 dello Statuto che prevede che agli atti amministrativi degli organi dell'Agenzia si applicano le disposizioni previste per gli atti degli enti locali dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali in quanto compatibili;

Visti il Titolo IV Capo I e l'art. 109 del T.U.E.L. approvato con il D.Lgs. 267/2000;

Visto il D.Lgs. 165/2001;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agenzia.

Acquisito il parere del segretario dell'Agenzia in ordine alla regolarità formale e sostanziale della deliberazione.

Acquisito il parere favorevole del direttore generale in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267

Visto l'art. 134 comma 4 del citato Testo Unico e ritenuta l'urgenza,

si propone che

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

deliberi

1. di prendere atto della valutazione espressa dall'OIV dell'Agenzia, relative alla valutazione del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale per l'anno solare, 2019 contenuta nella proposta allegate alla presente deliberazione e richiamata nelle premesse, e di approvarne interamente il contenuto;

**AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE**

CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

ADUNANZA DEL 16/12/ 2020

N. 6 dell'ordine del giorno

2. sulla base delle valutazioni di cui al punto 1 e tenuto conto del valore massimo della componente retributiva legata al risultato, che la retribuzione di risultato da attribuire al Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale è definita, per l'anno oggetto di valutazione come segue:

	Ambiti di valutazione			Totale
	comportamento organizzativo	grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	Andamento dell'attività ordinaria	
peso ponderale	50,00%	45,00%	5,00%	100,00%
valutazione	47,75%	44,36%	5,00%	97,11%
valore della retribuzione di risultato collegata all'ambito di valutazione	€ 13.868,70	€ 12.883,27	€ 1.452,22	<b>€ 28.204,19</b>

3. di dare atto che la spesa per la retribuzione di risultato, oltre oneri riflessi e IRAP, trova capienza sui fondi già impegnati;
4. di rinviare a successiva determinazione dirigenziale tutte le incombenze di carattere amministrativo e contabile derivanti da quanto deliberato ai precedenti punti;
5. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile con successiva votazione separata, espressa e favorevole di tutti gli intervenuti.

Parere favorevole del direttore generale in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, co.1 del TUEL.

Il Direttore generale  
Ing. Cesare Paonessa