



AGENZIA DELLA MOBILITÀ PIEMONTESE
ORGANISMO INDIPENDENTE VALUTAZIONE

PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE DELL'AREA
PIANIFICAZIONE E CONTROLLO – ANNI 2012-2013

(art. 14, comma 4, d.lgs. n. 150/2009)

Giugno 2016

SOMMARIO

- 1 Introduzione
 - 2 Elementi su cui basare la proposta di valutazione del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale
 - 3 La componente retributiva legata ai risultati e modalità di calcolo
 - 4 La valutazione del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo: la proposta dell'OIV per il 2012
 - 5 Tabella di sintesi della valutazione – Anno 2012
 - 6 La valutazione del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo: la proposta dell'OIV per il 2013
 - 7 Tabella di sintesi della valutazione – Anno 2013
- ## APPENDICE

1 Introduzione

La presente proposta viene presentata ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. e) del decreto legislativo n. 150/2009, che attribuisce all'Organismo Indipendente di Valutazione il compito di proporre all'organo di indirizzo politico-amministrativo (Consiglio di Amministrazione) la valutazione annuale del dirigente di vertice e l'attribuzione a esso dei premi di cui al titolo III del medesimo decreto.

La proposta di valutazione riguarda le attività condotte dal Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo facente funzioni di Direttore Generale negli anni solari 2012 e 2013; l'OIV assolve questo compito pur essendo stato nominato nell'agosto 2014, in esecuzione della specifica deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 13 del 30/05/2016.

Per quanto concerne la metodologia da adottare per valutare i risultati delle attività del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale, si precisa che essa è effettuata sugli ambiti di valutazione già adottati nel corso della valutazione dei dirigenti per gli anni 2010 e 2011, avendo questi costituito, per "analogia", la base di supporto per la valutazione Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale per l'anno 2014.

In detta valutazione venivano individuati i seguenti ambiti di valutazione (con indicati a margine i relativi pesi ponderali):

- a. comportamento organizzativo: 30%;
- b. grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale: 65%;
- c. andamento dell'attività ordinaria: 5%;

Al contempo, per "analogia", si è ritenuto necessario prendere in esame gli 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 il quale stabilisce che la valutazione individuale dei dirigenti sia collegata:

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

La proposta ha quindi l'intento di adeguare gli ambiti valutativi già utilizzati nell'ambito di valutazioni riferite ad annualità precedenti con le citate disposizioni in quanto non risulta

ancora formalmente adottato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale" che l'amministrazione, ai sensi dell'articolo 7 del d. lgs. n. 150/09.

2 Elementi su cui basare la proposta di valutazione del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale

Per procedere alla stesura della presente proposta di valutazione per gli anni 2012 e 2013, l'OIV ha ritenuto doveroso partire dalla raccolta degli atti interni e ricostruire il percorso di attribuzione dell'incarico di Direttore Generale dell'Agenzia della mobilità piemontese.

A tal proposito, in relazione ai rispettivi contenuti degli incarichi e ai relativi periodi di attività, sono stati raccolti ed esaminati i seguenti atti:

- Delibera CdA n. 23/2011 (proroga incarico dirigenziale di direttore dell'Area pianificazione e controllo all'ing. Cesare Paonessa);
- Delibera CdA n. 15/2012 (piano delle performance - piano esecutivo di gestione 2012 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi.);
- Delibera CdA n. 14/2013 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2012 - presa d'atto);
- Delibera CdA n. 16/2013 (piano della performance - piano esecutivo di gestione 2013 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi);
- Delibera CdA n. 10/2014 (relazione sulle performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2013 - presa d'atto);
- Delibera CdA n. 14/2014 (Presa d'atto della valutazione del Nucleo di valutazione e valutazione dei dirigenti anni 2010 e 2011);
- Delibera CdA n. 13/2016

Il richiamo alle Delibera CdA n. 14/2014 e 13/2016 sono effettuati in quanto costituiscono i provvedimenti di riferimento del Consiglio d'Amministrazione in ordine agli elementi oggetto di valutazione che si ritiene possano essere assunti analogicamente anche nella presente proposta di valutazione:

- a. comportamento organizzativo: 30%;
- b. grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale: 65%;
- c. andamento dell'attività ordinaria: 5%.

3 La componente retributiva legata ai risultati e modalità di calcolo

In merito al trattamento economico del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale f.f., rileva la Delibera CdA n. 23/2011.

La deliberazione stabilisce 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 in assenza del direttore generale o vacanza dell'incarico, tutti i poteri previsti dallo Statuto e dagli altri Regolamenti dell'Ente per il ruolo di direttore generale siano esercitati dal direttore di pianificazione e controllo, in qualità di vice-direttore dell'Agenzia.

4 La valutazione del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo: la proposta dell'OIV per il 2012

In considerazione degli atti esaminati, l'OIV avanza al Presidente e al Consiglio di

Amministrazione, per le proprie conseguenti considerazioni e determinazioni, la seguente proposta di valutazione per il Direttore dell'Area Pianificazione e controllo riportata all'anno solare 2012.

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, fermo restando il peso ponderale del 30%, si propone di procedere alla valutazione sulla base dei descrittori dei comportamenti organizzativi indicati in appendice e sulla base del peso ponderale definito per ciascuno descrittore.

La valutazione risultante sulla base della scheda proposta restituisce una valutazione complessiva pari al 98%.

Tale percentuale, applicata al peso ponderale assegnato all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo (30%) restituisce un valore pari a 29,4% che moltiplicato per l'importo massimo della retributiva legata ai risultati (€ 29.044,40) restituisce un valore del premio collegato all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo pari ad € 8.539,05.

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale, fermo restando il peso ponderale del 65%, si propone di procedere alla valutazione sulla base dei descrittori valutativi descritti in appendice.

La valutazione proposta utilizza come parametri di riferimento:

- per gli obiettivi assegnati, la Delibera CdA n. 15/2012 (piano delle performance - piano esecutivo di gestione 2012 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi.)
- per i risultati conseguiti la Delibera CdA n. 14/2013 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2012 - presa d'atto);

Con specifico riferimento all'ambito di valutazione sono presi in considerazione i seguenti obiettivi specifici, contenuti nella Parte II dei predetti documenti:

- **PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (1.II)**

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Sistema Ferroviario Metropolitano

ATTIVITA' 1: Predisposizione orario per apertura Passante Ferroviario

ATTIVITA' 2: Sviluppo Integrazione ferro-gomma

Sintesi delle risultanze

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato (report ed atti amministrativi) per entrambe le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

- **PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (1.III)**

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Iniziative per la conoscenza della mobilità

ATTIVITA' 1: Progettazione dell'indagine (IMQ+IMP) e redazione del capitolato di gara

ATTIVITA' 2: Campagna di comunicazione, sito web, numero verde Assistenza e briefing

attività di field (indagini telefoniche)

Sintesi delle risultanze

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato per entrambe le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%.

■ PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (1.IV)

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Riorganizzazione ed efficientamento TPL

ATTIVITA' 1: Individuazione dei possibili interventi sulla rete urbana, suburbana ed extraurbana a partire dalle Linee Guida della Relazione Previsionale Programmatica 2012-2014

ATTIVITA' 2: Adeguamento contratti di servizio

ATTIVITA' 3: Attuazione degli interventi di riorganizzazione sulla base delle valutazioni congiunte con gli Amministratori e degli approfondimenti tecnici con le Aziende - Attivazione e modifica servizi a chiamata

Sintesi delle risultanze

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato per le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

■ PROGETTO 3 – DIREZIONE GENERALE (3.II)

Area strategica: DIREZIONE GENERALE

OBIETTIVO:

FUNZIONE: Misure di protezione dei dati

ATTIVITA' 1: Misure di protezione dei data base ad eventi imprevedibili ed agenti esterni (Linee guida pubblicate da DigitPA ai sensi del comma 3, lettera b dell'articolo 50-bis del DLgs. N. 85/2005 e s.m.i. e N. 235/2010 "...obbligo delle PA di dotarsi di sistemi in grado di garantire la continuità di funzionamento nel caso di eventi accidentali...")

Sintesi delle risultanze

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato per le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

Esaminata la relazione delle attività, essendo stati assolti i compiti assegnati e portati completamente a termine le attività connesse, la proposta di valutazione è positiva a livello 5 (Cfr. Appendice) con punteggio medio della performance pari a 100%.

Tale percentuale, applicata al peso ponderale assegnato all'ambito di valutazione relativo al al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale (65%) restituisce un valore pari a 65% che moltiplicato per l'importo massimo della retributiva legata ai risultati (€ 29.044,40) restituisce un valore del premio collegato all'ambito di valutazione in questione pari ad € 18.878,86.

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

La valutazione proposta utilizza come parametri di riferimento:

- per gli obiettivi assegnati, la Delibera CdA n. 15/2012 (piano delle performance - piano esecutivo di gestione 2012 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi.)
- per i risultati conseguiti la Delibera CdA n. 14/2013 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2012 - presa d'atto);

Con specifico riferimento all'ambito di valutazione sono presi in considerazione i seguenti obiettivi generali, contenuti nella Parte I dei predetti documenti:

- **PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO**

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Gestione ordinaria del progetto

Il raggiungimento dell'obiettivo viene evidenziato nel Report PEG per ciascun Servizio e Competenza citando il singolo indicatore se numerico o riportando gli estremi del documento descrittivo.

Sintesi delle risultanze

L'analisi degli indicatori evidenzia la piena continuità dell'attività sviluppata nell'esercizio; la descrizione delle attività e gli indicatori misurati, confermano come si sia attuata una forte integrazione fra l'intera struttura per il raggiungimento degli scopi statuari.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

- **PROGETTO 2 - ISTITUZIONALE**

Area strategica: Istituzionale

OBIETTIVO: Gestione ordinaria del progetto

Il raggiungimento dell'obiettivo viene evidenziato nel Report PEG per ciascun Servizio e Competenza citando il singolo indicatore se numerico o riportando gli estremi del documento descrittivo.

Sintesi delle risultanze

L'analisi degli indicatori evidenzia la piena continuità dell'attività sviluppata nell'esercizio; la descrizione delle attività e gli indicatori misurati, confermano come si sia attuata una forte integrazione fra l'intera struttura per il raggiungimento degli scopi statuari.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

- **PROGETTO 3 – DIREZIONE GENERALE**

Area strategica: Direzione Generale

OBIETTIVO: Gestione ordinaria del progetto

Il raggiungimento dell'obiettivo viene evidenziato nel Report PEG per ciascun Servizio e Competenza citando il singolo indicatore se numerico o riportando gli estremi del documento descrittivo.

Sintesi delle risultanze

L'analisi degli indicatori evidenzia la piena continuità dell'attività sviluppata nell'esercizio; la descrizione delle attività e gli indicatori misurati, confermano come si sia attuata una forte integrazione fra l'intera struttura per il raggiungimento degli scopi statuari.

L'obiettivo non è valutabile in quanto in stato di sospenso in attesa di parere AGID.

Esaminata la relazione delle attività, essendo stati assolti i compiti assegnati e portati completamente a termine le attività connesse, la proposta di valutazione è positiva a livello 5 (Cfr. Appendice) con punteggio medio della performance pari a 100,00%.

Tale percentuale, 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 del premio collegato all'ambito di valutazione in questione pari ad € 1.452,52.

5 Tabella di sintesi della valutazione – Anno 2012

Le valutazioni sopra operate costituiscono la proposta dell'OIV di valutazione della performance della dirigenza di vertice dell'Agenzia per l'anno 2012, rivolte al Presidente e Consiglio d'Amministrazione e riassunte nella seguente Tabella:

	Ambiti di valutazione			Valutazione complessiva
	comportamento organizzativo	grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	andamento dell'attività ordinaria	
peso ponderale	30,00%	65,00%	5,00%	100,00%
valutazione	29,40%	65,00%	5,00%	99,40%
valore della retribuzione di risultato collegata all'ambito di valutazione	€ 8.539,05	€ 18.878,86	€ 1.452,22	€ 28.870,13

6 La valutazione del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo: la proposta dell'OIV per il 2013

In considerazione degli atti esaminati, l'OIV avanza al Presidente e al Consiglio di Amministrazione, per le proprie conseguenti considerazioni e determinazioni, la seguente proposta di valutazione per il Direttore dell'Area di Pianificazione e Controllo riportata all'anno solare 2013.

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, fermo restando il peso ponderale del 30%, si propone di procedere alla valutazione sulla base dei descrittori dei comportamenti organizzativi indicati in appendice e sulla base del peso ponderale definito per ciascuno descrittore.

La valutazione risultante sulla base della scheda proposta restituisce una valutazione complessiva pari al 98%.

Tale percentuale, applicata al peso ponderale assegnato all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo (30%) restituisce un valore pari a 29,4% che moltiplicato per l'importo massimo della retributiva legata ai risultati (€ 29.044,40) restituisce un valore del premio collegato all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo pari ad €

8.539,05.

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale, fermo restando il peso ponderale del 65%, si propone di procedere alla valutazione sulla base dei descrittori valutativi descritti in appendice.

La valutazione proposta utilizza come parametri di riferimento:

- per gli obiettivi assegnati, la Delibera CdA n. 16/2013 (piano della performance - piano esecutivo di gestione 2013 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi)
- per i risultati conseguiti la Delibera CdA n. CdA n. 10/2014 (relazione sulle performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2013 - presa d'atto);

Con specifico riferimento all'ambito di valutazione sono presi in considerazione i seguenti obiettivi specifici, contenuti nella Parte II dei predetti documenti:

- PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (1.II)

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Sistema Ferroviario Metropolitano

ATTIVITA' 1: Predisposizione orario cadenzato quadrante sud-est

ATTIVITA' 2: Sviluppo Integrazione ferro-gomma

Sintesi delle risultanze

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato (report ed atti amministrativi) per entrambe le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

- PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (1.III)

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Iniziative per la conoscenza della mobilità

ATTIVITA' 1: Campagna di comunicazione, sito web, numero verde Assistenza e briefing attività di field (indagini telefoniche)

ATTIVITA' 2: Controllo della completezza, correttezza e prime elaborazioni sui dati ricevuti

Sintesi delle risultanze

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato per entrambe le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%. con pochi mesi di ritardo per cause non imputabili all'Agenzia. Si ritiene tuttavia di fornire una valutazione complessiva, comunque dipendente dai lievi ritardi nell'attuazione, del 98%.

- PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (1.IV)

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Riorganizzazione ed efficientamento TPL

ATTIVITA' 1: Individuazione dei possibili interventi sulla rete urbana, suburbana ed extraurbana a partire dalle Linee Guida della Relazione Previsionale Programmatica 2013-2015

ATTIVITA' 2: Attuazione degli interventi di riorganizzazione sulla base delle valutazioni congiunte con gli Amministratori e degli approfondimenti tecnici con le Aziende - Attivazione e modifica servizi a chiamata

Sintesi delle risultanze

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato per le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

▪ **PROGETTO 3 – DIREZIONE GENERALE (3.II)**

Area strategica: DIREZIONE GENERALE

OBIETTIVO:

FUNZIONE: Misure di protezione dei dati

ATTIVITA' 1: Misure di protezione dei data base ad eventi imprevedibili ed agenti esterni (Linee guida pubblicate da DigitPA ai sensi del comma 3, lettera b dell'articolo 50-bis del DLgs. N. 85/2005 e s.m.i. e N. 235/2010 "...obbligo delle PA di dotarsi di sistemi in grado di garantire la continuità di funzionamento nel caso di eventi accidentali...")

Sintesi delle risultanze

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato per le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

Esaminata la relazione delle attività, essendo stati assolti i compiti assegnati e portati completamente a termine le attività connesse, la proposta di valutazione è positiva a livello 5 (Cfr. Appendice) con punteggio medio della performance pari a 99,50%.

Tale percentuale, applicata al peso ponderale assegnato all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale (65%) restituisce un valore pari a 64,65% che moltiplicato per l'importo massimo della retributiva legata ai risultati (€ 29.044,40) restituisce un valore del premio collegato all'ambito di valutazione in questione pari ad € 18.783,01.

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

La valutazione proposta utilizza come parametri di riferimento:

- per gli obiettivi assegnati, la Delibera CdA n. 16/2013 (piano della performance - piano esecutivo di gestione 2013 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi)
- per i risultati conseguiti la Delibera CdA n. CdA n. 10/2014 (relazione sulle performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2013 - presa d'atto);

Con specifico riferimento all'ambito di valutazione sono presi in considerazione i seguenti obiettivi generali, contenuti nella Parte I dei predetti documenti:

- **PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO**
Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Gestione ordinaria del progetto

Il raggiungimento dell'obiettivo viene evidenziato nel Report PEG per ciascun Servizio e Competenza citando il singolo indicatore se numerico o riportando gli estremi del documento descrittivo.

Sintesi delle risultanze

L'analisi degli indicatori evidenzia la piena continuità dell'attività sviluppata nell'esercizio; la descrizione delle attività e gli indicatori misurati, confermano come si sia attuata una forte integrazione fra l'intera struttura per il raggiungimento degli scopi statuari.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

■ PROGETTO 2 - ISTITUZIONALE

Area strategica: Istituzionale

OBIETTIVO: Gestione ordinaria del progetto

Il raggiungimento dell'obiettivo viene evidenziato nel Report PEG per ciascun Servizio e Competenza citando il singolo indicatore se numerico o riportando gli estremi del documento descrittivo.

Sintesi delle risultanze

L'analisi degli indicatori evidenzia la piena continuità dell'attività sviluppata nell'esercizio; la descrizione delle attività e gli indicatori misurati, confermano come si sia attuata una forte integrazione fra l'intera struttura per il raggiungimento degli scopi statuari.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

■ PROGETTO 3 – DIREZIONE GENERALE

Area strategica: Direzione Generale

OBIETTIVO: Gestione ordinaria del progetto

Il raggiungimento dell'obiettivo viene evidenziato nel Report PEG per ciascun Servizio e Competenza citando il singolo indicatore se numerico o riportando gli estremi del documento descrittivo.

Sintesi delle risultanze

L'analisi degli indicatori evidenzia la piena continuità dell'attività sviluppata nell'esercizio; la descrizione delle attività e gli indicatori misurati, confermano come si sia attuata una forte integrazione fra l'intera struttura per il raggiungimento degli scopi statuari.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

Esaminata la relazione delle attività, essendo stati assolti i compiti assegnati e portati completamente a termine le attività connesse, la proposta di valutazione è positiva a livello 5 (Cfr. Appendice) con punteggio medio della performance pari a 100,00%.

Tale percentuale, 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 del premio collegato all'ambito di valutazione in questione pari ad € 1.452,52.

7 Tabella di sintesi della valutazione – Anno 2013

Le valutazioni sopra operate costituiscono la proposta dell'OIV di valutazione della performance della dirigenza di vertice dell'Agenzia per l'anno 2013, rivolte al Presidente e Consiglio d'Amministrazione e riassunte nella seguente Tabella:

	Ambiti di valutazione			Valutazione complessiva
	comportamento organizzativo	grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	andamento dell'attività ordinaria	
peso ponderale	30,00%	65,00%	5,00%	100,00%
valutazione	29,40%	64,67%	5,00%	99,07%
valore della retribuzione di risultato collegata all'ambito di valutazione	€ 8.539,05	€ 18.783,01	€ 1.452,22	€ 28.774,29

Torino, 23 giugno 2016

L'OIV
Elena Miglia

APPENDICE

DESCRITTORI VALUTATIVI DEI RISULTATI

LIVELLO 5

Intervallo di punteggio della performance: 96% - 100%

Il livello di performance 5 viene assegnato se tutti gli obiettivi sono stati raggiunti rispettando ampiamente i target.

LIVELLO 4

Intervallo di punteggio della performance: 81% - 95%

Il livello di performance 4 viene assegnato se gran parte degli obiettivi significativi sono stati raggiunti e i risultati mostrano nel tempo un trend positivo.

LIVELLO 3

Intervallo di punteggio della performance: 51% - 80%

Il livello di performance 3 viene assegnato se i principali obiettivi significativi sono stati raggiunti e i risultati mostrano un trend in miglioramento.

LIVELLO 2

Intervallo di punteggio della performance: 21% – 50%

Il livello di performance 2 viene assegnato se solo alcuni dei principali obiettivi significativi sono stati raggiunti.

LIVELLO 1

Intervallo di punteggio della performance: 0% – 20%

Il livello di performance 1 viene assegnato se nessuno o un numero trascurabile di obiettivi è stato raggiunto.

DESCRITTORI VALUTATIVI DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Presidio dell'organizzazione e dei processi di lavoro

Monitorare costantemente funzionalità dei processi e dell'organizzazione, individuare prontamente disfunzioni, ricercare e attuare soluzioni organizzative alle disfunzioni (ad esempio, ridefinizione e ottimizzazione processi, integrazione tra unità organizzative, miglioramento sistemi informativi).

Dimostrare capacità di disegno dell'organizzazione e dei processi, in funzione dell'efficienza e della rimozione di problemi e disfunzioni.

Dimostrare capacità di soluzione dei problemi, agendo su variabili organizzative e di processo, superando approcci emergenziali e di breve periodo.

Indicatori comportamentali

- Sono stati adottati interventi strutturali che hanno migliorato l'organizzazione e ottimizzato i processi di lavoro.
- Sono stati realizzati nei tempi previsti piani di azione o progetti attraverso interventi mirati di ottimizzazione e/o riprogettazione di processi o fasi di lavoro ovvero attraverso l'utilizzo di task force, gruppi di lavoro, personale di altri settori temporaneamente distaccato, mobilità interna.

Orientamento al risultato e al problem solving

Identificare obiettivi chiari, che indichino risultati importanti, con impatti significativi sul mondo esterno e sulla gestione interna. Impegno per la diffusione di strumenti atti a ottenere un feedback sull'operato dell'ente e delle strutture dirette, anche intermini di impatto sul mondo esterno e/o di percezioni dell'utenza diretta o indiretta.

Assumere atteggiamenti attivi e propositivi che consentano di superare i problemi e gli impedimenti, rimuovere gli ostacoli procedurali, adottare approcci e soluzioni innovativi.

Indicatori comportamentali

- E' stato dato un importante contributo alla corretta identificazione degli obiettivi della struttura diretta con il necessario corredo di indicatori o altri sistemi di verifica dei risultati.
- Sono stati risolti problemi tecnici o amministrativi attraverso soluzioni innovative.
- E' stato fornito un importante contributo al monitoraggio costante e sistematico dei livelli di risultato conseguiti.

Gestione risorse umane

Creare all'interno dell'ente un clima organizzativo caratterizzato da coesione del gruppo di lavoro, dinamiche di comunicazione aperte e collaborative, disponibilità e fluidità delle informazioni, soddisfazione e motivazione del personale, chiarezza delle funzioni e degli obiettivi.

Presidiare lo sviluppo professionale del personale, attraverso la formazione e altre leve di sviluppo professionale.

Indicatori comportamentali

- Miglioramento del clima organizzativo dell'ente.
- Adozione di misure per il miglioramento del clima organizzativo.
- Adozione di misure per lo sviluppo professionale del personale.

Gestione risorse economiche e orientamento all'efficienza

Impegno concreto in attività di razionalizzazione dei costi, miglioramento dell'efficienza interna, ricerca di tutte le opportunità di liberare risorse verso usi alternativi e più produttivi, di semplificare i processi, di ridurre le spese con ritorni modesti o incerti, di acquisire sul mercato beni, servizi e prestazioni a condizioni più vantaggiose.

Contributi e impegno nella direzione di una costante attività di "revisione della spesa", superando le più classiche impostazioni basate sulla immodificabilità della spesa storica.

Indicatori comportamentali

- Monitoraggio continuo degli oneri derivante dalle compensazioni economiche per i contratti di trasporto pubblico locale;
- Revisione dei processi di acquisto, che ha consentito di ottenere beni e servizi a condizioni più vantaggiose;
- Rimodulazione dell'assetto delle spese, che ha consentito di liberare risorse destinate alle spese di funzionamento verso servizi afferenti al trasporto pubblico locale

Competenze tecnico-professionali e cognitive

Padroneggiare sul piano tecnico-operativo il proprio ambito professionale, curare e aggiornare costantemente la propria preparazione professionale e quella dei propri collaboratori, essere (ed essere percepito come) un autorevole riferimento tecnico-professionale all'interno della propria struttura e nel contesto esterno, possedere e mettere in pratica competenze cognitive (ad esempio, capacità di inquadrare e individuare "problemi chiave", capacità di strutturare problemi e risolverli) che consentano di affrontare con successo problemi e situazioni decisionali a elevata complessità.

Indicatori comportamentali

- Elevata percezione di affidabilità, da parte di soggetti interni, nell'individuazione di soluzioni tecniche e amministrative.
- Risoluzione di problemi complessi dal punto di vista tecnico-amministrativo.

Valutazione dei propri collaboratori

Valutare correttamente e con equità, con attenzione a tutte le fasi del processo, riconoscendo i differenti apporti e capacità dei valutati, con elevata attenzione agli aspetti relazionali e di comunicazione.

Indicatori comportamentali

- Differenziazioni dei giudizi valutativi basate su valutazioni motivate e argomentate.
- Minimizzazione della conflittualità e del contenzioso collegati alla valutazione.

DESCRITTORI VALUTATIVI DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI ANNO 2012

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%	100%	100%	100%	100%	80%	
Valutazione ponderata	25%	15%	15%	25%	10%	8,00%	98%

DESCRITTORI VALUTATIVI DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI ANNO 2013

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%	100%	100%	100%	100%	80%	
Valutazione ponderata	25%	15%	15%	25%	10%	8,00%	98%