

AGENZIA DELLA MOBILITÀ PIEMONTESE
ORGANISMO INDIPENDENTE VALUTAZIONE

PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE -
ANNO 2014

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

Febbraio 2016

Agenzia della Mobilità Piemontese

Protocollo n°0001413/2016
del 25/02/2016

Classificazione: 02 01 01



1 001100 618286

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 con incarico di Direttore Generale: la proposta dell'OIV per il 2014
 - 5 Tabella di sintesi della valutazione
- 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 presente proposta di valutazione riguarda le attività condotte dal Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale nell'anno solare 2014 e che l'OIV assolve questo compito per la prima volta essendo stato nominato nell'agosto 2014.

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 (ultime valutazioni effettuate), potendo questi costituire, per "analogia", una 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 ritiene 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 l'anno 2014, 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. 38/2013 (ing. Cesare Paonessa: conferma incarico dirigenziale di direttore dell'Area Pianificazione e controllo - incarico di direttore generale);
- Delibera CdA n. 1/2014 (piano della performance - piano esecutivo di gestione 2014 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi) complessivo annuo);
- Delibera CdA n. 6/2015 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2014);
- Delibera CdA n. 14/2014 (Presa d'atto della valutazione del Nucleo di valutazione e valutazione dei dirigenti anni 2010 e 2011)

Da ultimo si segnala che nel mese di dicembre 2015, è stato acquisito da parte dell'OIV il seguente documento:

- Relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2014 – Documento di sintesi delle risultanze (prot. 7174/2015)

Si rinvia all'ultimo documento – che si allega per facilità di consultazione – ogni ulteriore informazione circa le attività svolte, anche al fine di una valutazione complessiva circa il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il richiamo alla Delibera CdA n. 14/2014 è effettuato in quanto costituisce l'ultimo provvedimento 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, rileva la Delibera CdA n. 38/2013.

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.

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

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

4 La valutazione del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale: la proposta dell'OIV per il 2014

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 Generale riportata all'anno solare 2014.

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 99%.

Tale percentuale, applicata al peso ponderale assegnato all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo (30%) restituisce un valore pari a 29,7% 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 € 8.626,19.

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. 1/2014 (piano della performance - piano esecutivo di gestione 2014 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi);
- per i risultati conseguiti:
 - la Delibera CdA n. 6/2015 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2014);
 - il Documento di sintesi delle risultanze (prot. 7174/2015).

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**

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Sistema Ferroviario Metropolitano e Regionale

Sintesi delle risultanze

L'analisi delle attività evidenzia come lo sviluppo della riorganizzazione ferroviaria regionale, sia stato completamente attuato in brevissimo tempo e sia stato completato nel 2014; si ricontra inoltre una positiva riduzione delle risorse previste ed impiegate grazie all'alta professionalità della struttura che ha potuto sviluppare internamente svariate attività; anche nel caso del presente obiettivo specifico, la dettagliata descrizione delle attività e gli indicatori misurati, confermano come si sia attuata una forte collaborazione fra le varie componenti della struttura organizzativa.

L'obiettivo è stato raggiunto al 100%

▪ **PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO**

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Iniziative per la conoscenza della mobilità

Sintesi delle risultanze

L'attività condotta nel corso dell'anno è stata rivolta alla verifica delle risultanze dell'indagine; il ritardo nella tempistica della consegna da parte della ditta affidataria non ha consentito di comunicare gli esiti previsti entro il dicembre 2014; tuttavia, già nei primi mesi

del 2015 è stato possibile fornire le risultanze dell'indagine; anche nel caso del presente obiettivo specifico, è stata necessaria una forte e continua collaborazione fra le varie componenti della struttura organizzativa con particolare riferimento alle aree pianificazione e controllo ed istituzionale.

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**

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Piano della Mobilità Metropolitana, riorganizzazione ed efficientamento TPL

Sintesi delle risultanze

L'analisi delle attività evidenzia come lo sviluppo della riorganizzazione del tpl, accelerata dalla forte contrazione delle risorse, sia stata ampiamente attuata; la dettagliata descrizione delle attività e gli indicatori misurati, confermano come si sia attuata una forte collaborazione fra le varie componenti della struttura organizzativa con particolare riferimento alle aree pianificazione e controllo ed servizi alla mobilità.

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 99,33%.

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 64,57% 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 € 18.753,97.

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. 1/2014 (piano della performance - piano esecutivo di gestione 2014 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi);
- per i risultati conseguiti:
 - la Delibera CdA n. 6/2015 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2014);
 - il Documento di sintesi delle risultanze (prot. 7174/2015).

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 statutari.

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 statutari.

Esistono alcune competenze per le quali non è stata svolta alcuna attività (quali pratiche infortunistiche, concorsi per assunzione, affidamenti incarichi professionali) in quanto nell'esercizio 2014 non si sono riscontrate le evenienze descritte. Non sono state inoltre attivati adempimenti amministrativi inerenti l'esecuzione di "sanzioni" alle imprese affidatarie di servizi di trasporto pubblico, in quanto le stesse sono state regolate all'interno dei comitati di contratto dei singoli contratti di servizio.

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 statutari.

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.

5 Tabella di sintesi della valutazione

Le valutazioni sopra operate costituiscono la proposta dell'OIV di valutazione della performance della dirigenza di vertice dell'Agenzia per l'anno 2014, 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	29,70%	64,57%	5,00%	99,27%
valore della retribuzione di risultato collegata all'ambito di valutazione	€ 8.626,19	€ 18.753,97	€ 1.452,22	€ 28.832,38

Torino, 24 febbraio 2016

L'OIV monocratico
D.ssa 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.

DESCRIPTORI VALUTATIVI DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Descrittori Comportamenti Organizzativi (eventuale ponderazione)							
	Presidio del ruolo	Gestione delle risorse economiche (orientamento efficienza)	Gestione delle risorse umane	Competenze tecniche e relazionali	Orientamento al risultato e problem solving	Valutazione dei propri collaboratori	Totale
Peso %	25%	15%	15%	25%	10%	10%	100%
Valutazione attribuita	100%	100%	100%	100%	100%	90%	
Valutazione ponderata	25%	15%	15%	25%	10%	9,00%	99%