

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALIDAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE, DI MISURAZIONE E UTILIZZO DEI PREMI INCENTIVANTI, NEL RISPETTO DEL PRINCIPIO DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO, DELLA PROFESSIONALITA' E DELLA TRASPARENZA.

Il sistema di valutazione della performance individuale introdotto nella Consulta d'Ambito è differenziato per le tipologie di personale presenti nell'organizzazione, in funzione dei profili C e D presenti. Inoltre, attraverso l'approvazione annuale del Piano delle Risorse e degli Obiettivi (PRO), è possibile la valutazione del raggiungimento dei risultati fissati dall'organo politico dell'Ente.

Il sistema di valutazione che riguarda il personale dipendente è stato introdotto, in applicazione alla normativa di legge e contrattuale a suo tempo vigente, con il Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 30.11.2010.

Dall'analisi dei sistemi di valutazione adottati ed applicati nell'Ente, si riscontra l'applicazione dei principali contenuti e regole cardine della riforma "Brunetta" introdotti successivamente in data 27 ottobre 2009 con il D.Lgs. 150/2009.

In particolare si evidenzia che la valutazione della performance è composta sia dalla valutazione individuale degli aspetti comportamentali, sia dalla valutazione dei risultati raggiunti rispetto al PRO. Questa correlazione avviene a tutti i livelli della struttura.

Un altro particolare aspetto che la riforma "Brunetta" considera importante è la comunicazione a preventivo dei valori ed indicatori di risultato attesi ed il monitoraggio in corso di esercizio, che avviene attraverso l'assegnazione alle strutture degli obiettivi contenuti nel PRO. Dal sistema si rileva che gli elementi di valutazione individuali e la partecipazione nella realizzazione degli obiettivi, è comunicata e monitorata in corso di anno. Il sistema di valutazione e monitoraggio delle attività in corso infatti, costituisce incentivo per i dipendenti a modulare, modificare, ed organizzare il proprio metodo lavorativo in un processo strutturato, orientandoli al risultato. In questo modo si supera la vecchia concezione di valutazione delle prestazioni, che consisteva nella formulazione e conoscenza del giudizio solo a conclusione dell'attività svolta nel periodo preso a riferimento.

Gli obiettivi vengono periodicamente monitorati tra Direttore e dipendenti e condivisi i metodi per il raggiungimento degli obiettivi stessi.

In sintesi risultano presenti nel sistema i seguenti principi cardine presenti nella riforma:

- definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse per la premialità;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

- misurazione e valutazione della performance (organizzativa ed individuale);
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati.

TRASPARENZA

I risultati della performance organizzativa ed individuale come espressa dall'ammontare dei compensi di premialità per i dipendenti e funzionari incaricati di posizione organizzativa, saranno pubblicati nel sito WEB istituzionale in forma aggregata con evidenza del grado di differenziazione operato.

I risultati individuali della valutazione comportamentale sono tutelati dalla privacy nella misura stabilita dall'art. 19 del D.Lgs. 196 del 30/6/2003 e s.m.i.

Valutati i seguenti atti:

- ✓ il Piano delle Risorse Finanziarie e degli Obiettivi (P.R.O.) 2016 approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 6/2016 (allegato A);
- ✓ la relazione del Direttore sull'attività svolta dall'Ente nel corso dell'anno 2016 ex art. 19, comma 4, dello Statuto dell'Ente e art. 12, comma 8, L.R. 13/2005 e approvata con deliberazione del Assemblea d'Ambito n. 10/2016 (allegato B);

Dato atto che dopo l'approvazione deliberazione del CdA n. 6/2016 è stata emanata, in data 20 aprile 2016, la L.r. n. 5/2016 la quale, tra l'altro, ha disposto la liquidazione delle Consulta d'Ambito dal 1° gennaio 2017 e l'istituzione di una cabina di regia fra l'Assessore regionale competente in materia di ambiente, il Direttore centrale competente in materia di ambiente e i Presidenti delle Consulte d'ambito territoriale ottimale, prevedendo che tale organismo si avvallesse del supporto tecnico dei direttori di ciascuna Consulta d'ambito e delle relative strutture tecnico-operative;

Vista la deliberazione dell'Assemblea d'Ambito n. 8/2016 la quale ha preso atto che la nuova organizzazione del SII definita dalla Regione con la LR 5/2016 e la conseguente messa in stato di liquidazione della Consulta d'Ambito dell'ATO "Occidentale" hanno impedito l'approvazione da parte della CATO del DUP per il triennio 2017 – 2019;

Considerato, infine, che nella seconda metà dell'anno 2016, gli uffici (oltre a quanto previsto nel PRO 2016) hanno anche garantito il necessario supporto tecnico alla sopraccitata cabina di regia, in adempimento a quanto disposto dall'art. 23, comma 3, della Lr n. 5/2016;

lo scrivente Organismo Indipendente di Valutazione dispone di validare l'allegato C) relativo agli obiettivi raggiunti a consuntivo nel corso dell'anno 2016.

Si riporta di seguito tutta la documentazione relativa al sistema di valutazione degli obiettivi dell'Ente e della performance individuale.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

dott. Bruno Rivaldo
dott. sa Patrizia Piccin
rag. Flavio Diolosa