

Delibera n. 52/2017

Performance Management

L'Autorità, nella sua riunione del 6 aprile 2017

- VISTO** l'articolo 37 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, che ha istituito, nell'ambito delle attività di regolazione dei servizi di pubblica utilità di cui alla legge 14 novembre 1995, n. 481, l'Autorità di regolazione dei trasporti (di seguito: "Autorità");
- VISTO** il Regolamento concernente l'organizzazione ed il funzionamento dell'Autorità, approvato con delibera n. 6/2016 del 23 maggio 2016, che ha sostituito ed abrogato il Regolamento già approvato con delibera n. 1/2013 del 16 ottobre 2013, e, in particolare, l'articolo 26 che disciplina il Nucleo di valutazione, stabilendone la composizione in tre membri, nominati per la durata di tre anni, prevedendo che esso svolga l'attività di *"valutazione e controllo strategico finalizzata alla verifica delle scelte operative effettuate per il raggiungimento degli obiettivi fissati dal Consiglio"*, proponga al Consiglio i criteri e le metodologie di valutazione dei dipendenti dell'Autorità e che possa contribuire, su richiesta del Consiglio, all'individuazione degli obiettivi e dei programmi di attività funzionali al raggiungimento degli stessi;
- VISTO** il Regolamento sul trattamento economico e giuridico del personale adottato dall'Autorità con delibera n. 4/2013 del 31 ottobre 2013 e successive modificazioni e, in particolare, l'articolo 44, recante *"Criteri e metodo di valutazione dei risultati"*, laddove è previsto che il Nucleo di valutazione *"propone al Consiglio, sentito il Segretario Generale e tenuto conto del sistema gestionale e di controllo operativo della Autorità, i criteri, le metodologie e le modalità operative per la valutazione delle prestazioni fornite dal personale della Autorità"*, *"vigila sul rispetto delle procedure di assegnazione degli obiettivi e informa, almeno semestralmente, il Consiglio sul raggiungimento degli obiettivi, avvalendosi degli strumenti di controllo di gestione predisposti dal Segretario Generale"*, *"effettua la valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti e dei funzionari e, per gli impiegati quelli delle unità organizzative di appartenenza"*, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, e redige il risultato finale della valutazione, rappresentato in termini di percentuali rispetto agli obiettivi assegnati;
- VISTE** le delibere n. 15/2015 del 19 febbraio 2015 e n. 122/2016 del 27 ottobre 2016 di nomina del Nucleo di valutazione, per la durata di tre anni, nella seguente composizione:
- a) il dr. Roberto De Robertis in qualità di Presidente;
 - b) il prof. Luigi Puddu in qualità di componente;
 - c) il prof. Leonardo Falduto in qualità di componente;

- VISTA** la delibera n. 30/2015 del 25 marzo 2015 con la quale l’Autorità ha attivato il sistema di valutazione delle prestazioni fornite dal personale ai sensi dell’art. 44 del Regolamento sul trattamento giuridico ed economico del personale, approvando il documento “Performance Management”, comprensivo delle schede di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle performance;
- VISTO** il Protocollo per le relazioni sindacali sottoscritto in data 3 novembre 2015 fra l’Autorità e le Organizzazioni Sindacali (di seguito: “OO.SS.”) e, in particolare, l’articolo 10, comma 1, che prevede che *“E’ data informazione preventiva alle OO.SS. delle determinazioni concernenti le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro con riferimento al sistema di valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio”*;
- CONSIDERATO** che il Nucleo di valutazione, nel corso del secondo semestre del 2016 e sentito il Segretario Generale, ha proposto, alla luce della prima esperienza applicativa, una revisione del sopra citato sistema di “Performance Management”, ispirato a principi di meritocrazia e di una maggiore selettività, volta a valorizzare la natura incentivante del premio di risultato;
- CONSIDERATO** che l’Autorità ha reso l’informativa preventiva prevista ai sensi dell’articolo 10 del Protocollo per le relazioni sindacali a mezzo della documentazione trasmessa alle OO.SS. in data 14 febbraio e 10 marzo 2017 e, da ultimo, in occasione della riunione sindacale svolta il 27 marzo 2017;
- VISTE** le osservazioni pervenute da parte delle OO.SS., ai sensi dell’articolo 10, comma 3, del Protocollo per le relazioni sindacali, sulla proposta di revisione del sopra citato sistema di “Performance Management”;
- RILEVATO** che le osservazioni pervenute sono riconducibili essenzialmente alla possibilità di attribuire gli obiettivi ai centri di responsabilità e non ai singoli individui, al rafforzamento del ruolo dei dirigenti in qualità di valutatori e alla necessità di considerare, ai fini della effettiva presenza correlata alla corresponsione del premio di risultato, gli istituti della maternità obbligatoria e della malattia;
- RITENUTO** che, in coerenza con il principio della meritocrazia, su cui si fonda la proposta di revisione del sistema di “Performance Management” e che non può essere perseguito se non a mezzo dell’attribuzione e della conseguente valutazione di obiettivi individuali e collettivi, non appare opportuno recepire l’osservazione di attribuire gli obiettivi esclusivamente ai centri di responsabilità;
- RITENUTO** che, riguardo al rafforzamento del ruolo dei dirigenti in qualità di valutatori, la proposta di revisione del sistema di “Performance Management” già prevede un potenziamento del loro ruolo di valutatori di prima istanza nelle diverse fasi del processo di valutazione della performance e nelle procedure di conciliazione e, pertanto, non appare necessario recepire tale osservazione;
- RITENUTO** che, con riferimento alla necessità di considerare, ai fini della effettiva presenza correlata alla corresponsione del premio di risultato, gli istituti della maternità obbligatoria e della malattia, la proposta di revisione del sistema di “Performance Management” già prevede che il periodo della maternità obbligatoria venga considerato utile ai fini della presenza lavorativa, mentre, al contrario, l’articolo 32, comma 7, del Regolamento sul trattamento giuridico ed economico del personale

prevede che il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia sia costituito dall'intera retribuzione fissa mensile con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, fermo restando il diritto al trattamento accessorio per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e successiva convalescenza, e, pertanto, non appare opportuno recepire tale osservazione;

RITENUTO

che, benché non si ritengano pertanto accoglibili le osservazioni pervenute dalle OO.SS., nella dichiarazione sottoscritta in data 27 marzo 2017, l'Autorità e le OO.SS. hanno convenuto di costituire un tavolo tecnico paritetico finalizzato ad approfondire le tematiche gestionali connesse al nuovo sistema di valutazione della performance alla luce della prima esperienza applicativa, anche per valutare eventuali esigenze di affinamento e modifica del sistema stesso;

RITENUTO

di procedere pertanto all'approvazione, con riferimento al biennio 2017-2018, del sistema di "Performance Management" nel testo allegato alla presente delibera e comprensivo delle schede di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle performance;

su proposta del Segretario generale;

DELIBERA

1. è approvato l'allegato documento "Performance Management" comprensivo delle schede di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle performance, con riferimento al biennio 2017-2018;
2. è demandata al Segretario Generale l'adozione dei necessari provvedimenti per l'attuazione della presente delibera;
3. è disposta la pubblicazione dell'allegato documento "Performance Management" comprensivo delle schede di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle performance, con riferimento al biennio 2017-2018, nell'apposita sezione dedicata del sito istituzionale dell'Autorità.

Torino, 6 aprile 2017

Il Presidente

Andrea Camanzi

Dichiaro che il presente documento informatico è conforme all'originale cartaceo ed è firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 82/2005.

Il Presidente
Andrea Camanzi