

Delibera n. 128/2018

Performance Management. Approvazione.

L'Autorità, nella sua riunione del 6 dicembre 2018

- 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 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"* e stabilisce che esso *"Propone al Consiglio i criteri e le metodologie e di valutazione dei dipendenti dell'Autorità"* e *"Su richiesta del consiglio, può contribuire all'individuazione degli obiettivi e dei programmi di attività funzionali al raggiungimento di tali obiettivi"*;
- VISTO** il Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale approvato con delibera n. 4/2013 del 31 ottobre 2013, e successive modifiche ed integrazioni, approvate da ultimo con la delibera n. 126/2018 del 6 dicembre 2018, e, in particolare, l'articolo 44, recante *"Criteri e metodo di valutazione dei risultati"*, laddove è previsto che *"2. Entro la data di cui al comma 1, 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 dell'Autorità"*;
- VISTA** la delibera n. 52/2017 del 6 aprile 2017 con la quale l'Autorità ha approvato il sistema di Performance Management, comprensivo delle schede di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle performance, con riferimento al biennio 2017-2018;
- VISTA** la delibera n. 38/2018 del 5 aprile 2018 con la quale l'Autorità ha approvato il documento relativo alla "Performance Organizzativa", integrativo del sistema di Performance Management approvato con la citata delibera n. 52/2017;
- VISTA** la delibera n. 46/2018 del 18 aprile 2018 con la quale l'Autorità ha nominato il Nucleo di valutazione, per la durata di tre anni;
- VISTO** il Protocollo per le relazioni sindacali sottoscritto in data 3 novembre 2015 fra l'Autorità e le Organizzazioni Sindacali (di seguito: "OO.SS."), ratificato con delibera n. 95/2015 del 5 novembre 2015 e, in particolare, l'articolo 10, comma 1, relativo alla informativa preventiva;

CONSIDERATO

che il Nucleo di valutazione, nel corso del secondo semestre del 2018 e sentito il Segretario Generale, ha proposto, alla luce delle precedenti esperienze applicative e considerando le proposte di miglioramento del sistema di valutazione avanzate dai dirigenti e da un campione significativamente rappresentativo del personale, una revisione del citato sistema di Performance Management, ispirato a principi di meritocrazia e a un maggiore coinvolgimento del personale nelle fasi di assegnazione, monitoraggio intermedio e valutazione finale degli obiettivi quantitativi e qualitativi attribuiti e che prevede altresì una ridefinizione del ruolo del Nucleo di valutazione in qualità di garante della corretta applicazione del processo di valutazione annuale della performance del personale;

CONSIDERATO

che sulla proposta di revisione del citato sistema di Performance Management sottoposto all'esame preliminare del Consiglio nella riunione dell'8 novembre 2018 è stata resa l'informativa preventiva alle OO.SS., ai sensi dell'articolo 10, comma 1 del citato Protocollo per le relazioni sindacali in occasione della riunione sindacale del 26 novembre 2018;

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 applicabile a partire dal biennio di valutazione 2019-2020;

VISTA

la relazione istruttoria predisposta dagli Uffici sulle predette osservazioni pervenute dalle OO.SS.;

TENUTO CONTO

delle considerazioni in essa contenute, sulla base delle quali, in particolare si ritiene:

- che la richiesta di previsione di un numero di obiettivi e relativi termini di consegna omogenei nell'ambito delle rispettive aree (dirigenti, funzionari e operativi), può essere garantita a livello gestionale, pertanto senza modifiche o integrazioni del sistema di Performance Management, mediante il ruolo del Segretario Generale nell'ambito delle funzioni di coordinamento degli Uffici dell'Autorità, svolte secondo quanto previsto dal vigente Regolamento concernente l'organizzazione e il funzionamento dell'Autorità, e del Nucleo di valutazione secondo quanto previsto al paragrafo 3, punto 18 del sistema di Performance Management;

- che la richiesta di soppressione delle seguenti parole contenute nell'articolo 3, comma 2, del Regolamento sulle progressioni di carriera del personale dell'Autorità: *[... dell'apporto che il singolo dipendente ha fornito nel conseguimento degli obiettivi strategici indicato dal Consiglio...]* riferita alla rilevanza del peso ponderale attribuito agli obiettivi strategici per ciascun dipendente non risulta accoglibile in quanto l'apporto fornito dal singolo dipendente nel conseguimento degli obiettivi strategici dell'Autorità, utile ai fini delle progressioni di carriera, non è legato al peso ponderale attribuito agli obiettivi strategici assegnati ai dipendenti, che rappresenta esclusivamente la distribuzione dei 100 punti da allocare sugli obiettivi assegnati al singolo valutato;

- di non accogliere la richiesta di inserimento di una specifica disposizione che fornisca [*“... adeguata e completa informativa circa il peso attribuito agli obiettivi assegnati a ciascun dipendente, rispetto agli obiettivi strategici dell’Autorità; in secondo luogo, una volta sottoscritti gli obiettivi questi devono essere pubblicati sull’area INTRANET dell’Autorità”*], in considerazione della disposizione presente nel sistema di Performance Management e finalizzata proprio a garantire la massima trasparenza ed equità del sistema, che prevede, al paragrafo 5.1, punto 7, che il Segretario generale presenti all’intera struttura, entro il 28 febbraio, tutti gli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti responsabili degli uffici, relazionando al Nucleo di valutazione sul completamento della fase di assegnazione e sulla conclusione del processo di comunicazione interna e tenuto conto che il Nucleo di Valutazione stesso costituisce idoneo presidio rispetto a eventuali disfunzionalità del processo di attribuzione degli obiettivi ai singoli dipendenti;
- che la richiesta, in relazione al controllo di gestione, di *“... introdurre una disposizione in base alla quale, qualora tale controllo non venga attivato entro il 31 marzo 2019, i relativi dati non potranno essere presi in considerazione ai fini dell’individuazione degli indicatori di misurazione, del target e del grading”* non sia accoglibile in quanto l’Autorità già dispone di un sistema di controllo di gestione, seppure ancora non inserito nel sistema informativo integrato che sarà implementato nel corso del 2019;
- che la richiesta delle OO.SS. di *“...introdurre una disposizione in base alla quale, nel caso di mancato conferimento da parte dell’Autorità degli obiettivi individuali entro il 15 febbraio dell’anno di riferimento, tutte le scadenze di consegna siano automaticamente prorogate al 30 novembre dello stesso anno”* non sia accoglibile in quanto gli obiettivi assegnati possono presupporre fasi temporali intermedie nel corso dell’anno che non necessariamente debbono coincidere con la scadenza proposta del 30 novembre e, inoltre, il Segretario generale e il Nucleo di valutazione, nello svolgimento dei rispettivi ruoli, garantiscono un’adeguata ed equilibrata tempistica di assegnazione degli obiettivi per il raggiungimento degli stessi;
- che il suggerimento di *“...introdurre una disposizione che consenta anche ai funzionari e agli operativi di interloquire con i dirigenti nella fase di predisposizione degli obiettivi, al fine di evitare l’attribuzione di obiettivi non realizzabili, con conseguente necessità di revisione degli stessi nel corso dell’anno”* non sia accoglibile in quanto il sistema di Performance Management già prevede, al paragrafo 3, punto 4, lettera g) e lettera b), rispettivamente, che gli obiettivi assegnati debbano essere *“raggiungibili, in quanto correlati congruamente alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili”* e che siano *“specifici e misurabili in termini concreti e chiari”*;
- che la richiesta di *“...introdurre una disposizione che faccia salva la facoltà per il dipendente di avanzare motivata istanza di proroga delle scadenze previste per la consegna degli obiettivi”* non sia accoglibile in quanto tale facoltà rientra nell’ambito dell’ordinaria dialettica tra valutato e valutatore, e l’eventuale accoglimento di motivata istanza di proroga delle scadenze rientra nelle azioni

gestionali esercitabili dal soggetto valutatore e nel ruolo di garante dell'intero processo del Nucleo di valutazione;

- che la richiesta di "...eliminare i riferimenti agli istituti dell'auto osservazione e dell'autovalutazione qualitativa, sia in quanto gli stessi non possono ritenersi coerenti con i principi della distinzione dei ruoli tra valutatore e valutato, sia in quanto la loro previsione non è supportata da adeguate dimostrazioni di "buone pratiche" già sperimentate in altre Autorità indipendenti e, più in generale, nelle altre Pubbliche Amministrazioni", pur rilevando che l'introduzione dell'autovalutazione qualitativa possa costituire un'opportunità per il soggetto valutato, in quanto finalizzata a una maggiore consapevolezza e coinvolgimento dello stesso nelle fasi di monitoraggio infrannuale e di valutazione finale della propria performance, possa essere accolta quanto meno rinviandone l'attuazione ad un successivo biennio di riferimento, in considerazione del carattere innovativo e di non indispensabilità di tale istituto;

- che la richiesta di prevedere, nell'ambito della procedura di conciliazione di cui al paragrafo 9 del sistema di Performance Management, la presenza del sindacato per prestare assistenza al dipendente iscritto che ne faccia richiesta, non sia accoglibile in quanto la predetta procedura, finalizzata a prevenire un eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, costituisce una fase interna al processo di valutazione della performance, nella quale i soggetti che possono esercitare le proprie prerogative sono esclusivamente i valutati, i valutatori e il Nucleo di valutazione, non risultando peraltro precluse ulteriori azioni volte alla tutela del dipendente anche tramite assistenza da parte del sindacato;

- che l'istanza di non prevedere la commisurazione dell'entità del premio di risultato al parametro della presenza non sia accoglibile in quanto essa risulta al contrario rispondente alle finalità legate al carattere accessorio del trattamento, come già applicato in altre Pubbliche Amministrazioni;

RITENUTO

di procedere pertanto all'approvazione del documento recante il sistema di Performance Management nel testo allegato alla presente delibera (Allegato A), comprensivo del dizionario delle competenze e dei relativi comportamenti, delle schede di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle performance, che tiene conto degli esiti delle risultanze istruttorie delle osservazioni pervenute in sede di informativa preventiva alle OO.SS., secondo quanto sopra riportato;

su proposta del Segretario Generale

DELIBERA

1. è approvato, nel testo contenuto nell'Allegato A alla presente delibera, di cui costituisce parte integrante e sostanziale, il documento recante il sistema di Performance Management, che trova applicazione a partire dal biennio valutativo 2019 – 2020, comprensivo del dizionario delle competenze e dei relativi comportamenti, delle schede di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle performance;
2. la presente delibera è pubblicata sul sito web istituzionale dell'Autorità;

3. è disposta la pubblicazione del documento di cui al punto 1 comprensivo del dizionario delle competenze e dei relativi comportamenti, delle schede di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle performance, nell'apposita sezione dedicata del sito *web* istituzionale dell'Autorità.

Torino, 6 dicembre 2018

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