

Ufficio d'Ambito di Lodi

azienda speciale provinciale per la regolazione e il controllo della gestione
del servizio idrico integrato

Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* 2018-2020 Direttore

Il presente documento integra, con le disposizioni relative alla valutazione del Direttore, il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (nel seguito SMVP) per il personale del comparto approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 1 febbraio 2018.

L'art. 13 dello Statuto assegna al Direttore il compito di sovrintendere all'organizzazione e alla gestione delle attività dell'Ente operando per il raggiungimento degli obiettivi programmatici indicati dal Consiglio di Amministrazione attraverso il Piano della *performance*.

Tenuto conto che, con riferimento all'art. 9 del novellato D.Lgs. 150/2009, la valutazione della *performance* individuale del Direttore è collegata:

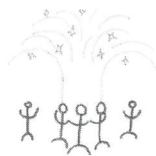
- a) al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi indicati nel Piano della *performance* e di specifici obiettivi individuali, se assegnati (all'insieme di tali obiettivi è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, tenuto altresì conto della capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi,

si procede secondo le modalità di seguito definite:

1) Valutazione della *performance* operativa

Il primo ambito di valutazione prende in esame il livello di raggiungimento dell'insieme degli obiettivi del Piano della *performance* e degli specifici obiettivi individuali, se assegnati, espresso dalla somma dei pesi attribuiti ai singoli obiettivi nel Piano stesso, che può variare da un minimo di 0 a un massimo di 100. Tale valore viene valutato utilizzando la seguente scala:

- valori da 0 a 55: obiettivo non conseguito ovvero conseguito parzialmente, ma con risultati inadeguati;
- da 55,5 a 70: obiettivo parzialmente conseguito, con risultati comunque positivi;
- da 70,5 a 90: obiettivo conseguito;
- da 90,5 a 100: obiettivo pienamente conseguito, con risultati eccellenti, superiori alle aspettative.



2) Valutazione della *performance* di ruolo

Per quanto riguarda la valutazione associata alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, si identificano comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di Direttore valutandone:

- a) le capacità manageriali, evidenziate nella gestione del cambiamento, delle risorse umane, economiche e strumentali, nella pianificazione e nel controllo dei processi lavorativi;
- b) la capacità di motivare i propri collaboratori, di valutarli in maniera differenziata, di curare lo sviluppo della loro professionalità, di promuovere un clima disteso, di favorire il lavoro di gruppo;
- c) la capacità di migliorare l'organizzazione, il funzionamento della struttura e la qualità degli atti, di controllare le attività e monitorare i costi nell'obiettivo del loro contenimento;
- d) la capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo, l'orientamento al risultato, la flessibilità, la responsabilità sulla scelta e sull'impiego delle risorse;
- e) la capacità di programmare le attività, prevalentemente di natura complessa, proponendo le azioni necessarie e le misure organizzative per il raggiungimento degli obiettivi mediante adeguati atti di gestione tecnica, finanziaria ed amministrativa;
- f) la conoscenza delle procedure e dei processi, la capacità di semplificazione delle procedure amministrative, le conoscenze tecniche e l'aggiornamento professionale;
- g) la precisione, la completezza e la puntualità nella predisposizione di proposte e di atti utili all'assunzione di decisioni da parte degli organi aziendali;
- h) la capacità comunicativa e di gestione proficua dei rapporti interni (con i collaboratori e con gli organi aziendali) e delle relazioni esterne (Provincia, Gestore, Comuni, Regione, ARERA, ANEA, Conferenza dei Comuni, enti di governo d'ambito, utenti, associazioni di consumatori, fornitori e consulenti);
- i) la capacità di prevenire i conflitti e di promuovere l'ascolto, senza venir meno al compito della decisione.

Per la valutazione di ciascuna competenza si utilizzerà la seguente scala continua di giudizi sintetici:

- ✓ da 0 a 16: *performance* di ruolo inadeguata; al di sotto delle aspettative; iniziative non tempestive o non adeguate;
- ✓ da 16,5 a 36: *performance* di ruolo adeguata; le azioni intraprese sono coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo; vi sono margini di miglioramento;
- ✓ da 36,5 a 60: *performance* di ruolo buona; le azioni intraprese e le modalità adottate individuano soluzioni adeguate alla complessità del contesto;
- ✓ da 60,5 a 75: *performance* di ruolo eccellente (questo giudizio dovrà caratterizzare limitati casi di assoluta e comprovata eccellenza nel conseguimento dell'obiettivo di ruolo).

La valutazione individuale della *performance* di ruolo del Direttore è ottenuta come “media aritmetica semplice” dei punteggi finali attribuiti a ciascuna competenza di ruolo.



3) Valutazione complessiva della *performance* individuale

La valutazione complessiva della *performance* individuale è ottenuta sommando il punteggio sugli obiettivi gestionali 1) e il punteggio sugli obiettivi di ruolo 2).

La valutazione si conclude con l'attribuzione del punteggio finale e la collocazione in tre distinte fasce di merito:

- A - fascia alta (107-175)
- B - fascia media (72-106)
- C - fascia bassa (0-71).

Nell'ambito della fascia "alta" viene individuata un'area di eccellenza, per punteggi di valutazione uguali o superiori a 155. La valutazione si intende negativa al di sotto del 50.

4) Osservatori privilegiati

Nella valutazione dei comportamenti manageriali il Nucleo di Valutazione si avvale di osservatori privilegiati che interagiscono con il Direttore. A titolo esemplificativo se ne elencano alcuni: Presidente e Consiglieri, collaboratori diretti, altri organi di controllo.

Il Nucleo di Valutazione supporta la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte ad accertare il livello di benessere organizzativo e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

La raccolta di informazioni non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, ma tesa semplicemente a migliorare il processo valutativo, e non ne vincola il contenuto che è sempre in capo al Nucleo di Valutazione.

5) Autovalutazione dei comportamenti manageriali

Ai fini dello sviluppo del processo valutativo, il Nucleo di Valutazione ha facoltà di utilizzare lo strumento dell'autovalutazione anche al fine di evidenziare le aree di eccellenza o di debolezza così come percepite dal valutato.

L'autovalutazione non è una fase procedimentale a rilevanza pubblica, pertanto non vincola il contenuto che è sempre in capo ai valutatori.

6) Valutazione finale del Direttore e gestione del contenzioso

La valutazione dei comportamenti oltre a concorrere alla determinazione dei premi è un riferimento fondamentale per la gestione delle risorse e per l'elaborazione dei piani di formazione dell'Ente.

Il documento contenente la proposta di valutazione finale del Direttore, formulata dal Nucleo di Valutazione, è consegnato all'interessato in apposito colloquio a cura del Presidente con la presenza del Nucleo di Valutazione.

A seguito della ricezione della scheda il valutato potrà richiedere al Nucleo di Valutazione il riesame di tutta o parte della valutazione; entro 5 (cinque) giorni il richiedente fornirà al Nucleo di Valutazione apposite osservazioni eventualmente integrate da idonea documentazione a supporto.

La procedura di revisione deve essere definita entro 10 (dieci) giorni dalla richiesta. Il Nucleo di Valutazione entro i successivi 10 giorni, sentito il Presidente, assume le proprie determinazioni finali sulle proposte, accogliendole integralmente o parzialmente o respingendole con provvedimento motivato.