

**ESTRATTO DAL  
VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

**N. 17/2016**

**OGGETTO:** *Presca d'atto della valutazione dell'OIV, valutazione del direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale f.f. e attribuzione premi per gli anni 2012 e 2013 – Presca d'atto della valutazione del direttore generale attribuzione premi ai dirigenti a tempo determinato per gli anni 2012 e 2013.*

*Il giorno trenta del mese di giugno duemilasedici, a partire dalle ore 11:30 presso la sede dell'Agenzia in via Belfiore, 23/C, Torino, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti il Consiglio Di Amministrazione*

*All'appello risultano:*

		<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
1.	<i>Claudio Lubatti</i>	<i>Presidente Agenzia</i>	X
2.	<i>Franco Campia</i>	<i>Consigliere d'Amministrazione</i>	X
3.	<i>Francesco Balocco</i>	<i>Consigliere d'Amministrazione</i>	X

*E' presente **Ing. Cesare Paonessa** che su richiesta del Presidente assume le funzioni di Segretario della seduta. E' presente la **D.ssa Anna Maria Locurcio**, dipendente del Comune di Torino, che svolge funzioni di assistenza alla seduta.*

*Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Dott. Claudio Lubatti** nella qualità di Presidente dell'Agenzia, dichiarata aperta la seduta ed dopo aver illustrato l'ordine del giorno – inviato ai Consiglieri insieme alla convocazione – ha proceduto con la trattazione dell'oggetto sopra indicato.*

**OGGETTO: Presa d'atto della valutazione dell'OIV, valutazione del direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale f.f. e attribuzione premi per gli anni 2012 e 2013 – Presa d'atto della valutazione del direttore generale e attribuzione premi ai dirigenti a tempo determinato per gli anni 2012 e 2013.**

A relazione del Presidente Claudio Lubatti.

Con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23/2011 del 13/12/2011 è stato prorogato all'ing. Cesare Paonessa l'incarico di direttore dell'Area pianificazione e controllo dell'Agenzia, per il periodo dal 1° gennaio 2012 sino al 31/12/2014.

Con la medesima deliberazione, è stato anche previsto che, in assenza del direttore generale o vacanza dell'incarico, tutti i poteri previsti dallo Statuto e dagli altri Regolamenti dell'Ente per il ruolo di direttore generale siano esercitati dal direttore di pianificazione e controllo, in qualità di vice-direttore dell'Agenzia.

Con deliberazioni n.11/1 del 29/10/2009, 11/2 del 29/10/2009 e 11/3 dell'29/10/2009, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a rinnovare i seguenti incarichi dirigenziali a tempo determinato:

- posizione di dirigente del Servizio Giuridico, Contratti e Personale, attribuita al sig. Antonio Camposeo;
- posizione di dirigente del Servizio Pianificazione e Marketing attribuita al sig. Enzo Corrado Bason;
- posizione di dirigente del servizio Servizi alla Mobilità attribuita al sig. Giuseppe Richiardi;

dal 1/11/2009 sino alla propria scadenza fatta salva la proroga sino al 90° giorno successivo all'insediamento del successivo Consiglio d'Amministrazione.

La prima seduta del successivo Consiglio d'Amministrazione si è tenuta in data 12/02/2013 pertanto gli incarichi sono scaduti il 12/05/2013.

Il Consiglio d'Amministrazione è ora chiamato alla valutazione per gli anni 2012-2013 del direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale f.f. e a prendere atto delle valutazioni dei sopra richiamati dirigenti a tempo determinato, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

#### PARTE I: VALUTAZIONE DEL DIRETTORE DELL'AREA PIANIFICAZIONE E CONTROLLO CON INCARICO DI DIRETTORE GENERALE F.F. E ATTRIBUZIONE PREMI PER GLI ANNI 2012 E 2013

In tema di valutazione della performance, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni." all'art. 14 prevede che *"Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.*

*2. L'Organismo [...] sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.*

3. [...] 4. *L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) [...]; b) [...]; c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione; d) [...]; e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III [...];* 6. *La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), e' condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.*

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 30/07/2014 è stato nominato il componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in forma monocratica dell'Agenzia della mobilità piemontese (allora Agenzia per la Mobilità Metropolitana e Regionale) di cui all'art. 14 del D.lgs. 150/2009, per un periodo di 3 anni con decorrenza dal 1° agosto 2014

Considerato che la valutazione del dirigente per gli anni 2012 e 2013 non rientra, per motivi temporali, nei compiti attribuiti all'OIV con il provvedimento di nomina, il Consiglio di Amministrazione con deliberazione del n. 13 del 30/05/2016 ha specificamente attribuito all'OIV in carica il compito di effettuare, ai sensi all'articolo 14, comma 4, lett. e) del decreto legislativo n. 150/2009, le valutazioni relative al direttore dell'Area pianificazione e controllo per gli anni 2012 e 2013, utilizzando la metodologia adottata nelle valutazioni per l'anno 2014 e sulla base della documentazione inerente il periodo di riferimento 2012 e 2013.

In attuazione dei compiti attribuiti, l'OIV ha avanzato al Presidente e al Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia la proposta di valutazione relativa alle attività condotte dal Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo negli anni solari 2012-2013 contenuta nel documento "Proposta di valutazione del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo - Anni 2012-2013" (prot. 5657/2016 del 28/06/2016), che si allega alla presente deliberazione.

Ai fini delle valutazioni da assumere col presente provvedimento si ripercorre il processo di valutazione seguito dall'OIV nel redigere la proposta presentata.

#### Metodologia di valutazione

La valutazione è effettuata sugli ambiti di valutazione già adottati nel corso della valutazione dei dirigenti per gli anni 2010 e 2011 (assunta con deliberazione del consiglio di amministrazione 14/2014 del 30/07/2014 a seguito di presa d'atto della valutazione del Nucleo di valutazione, relazione prot. 2969/2014 del 03/06/2014), avendo questi costituito, per "analogia", la base di supporto per la valutazione del 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 metodologia di valutazione quindi ha l'intento di adeguare gli ambiti valutativi già utilizzati nell'ambito di valutazioni riferite ad annualità precedenti con le citate disposizioni in quanto non è ancora formalmente adottato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale" di cui 'art. 7 del d.lgs 150/2009.

#### Elementi su cui si basa la valutazione

L'OIV per procedere alla stesura della proposta di valutazione per gli anni 2012 e 2013, come espressamente indicato nella proposta stessa, ha raccolto ed esaminato i seguenti atti:

- Delibera CdA n. 23/2011 (proroga incarico dirigenziale di direttore dell'Area pianificazione e controllo all'ing. Cesare Paonessa);
- Delibera CdA n. 15/2012 (piano delle performance - piano esecutivo di gestione 2012 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi.)
- Delibera CdA n. 14/2013 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2012 - presa d'atto);
- Delibera CdA n. 16/2013 (piano della performance - piano esecutivo di gestione 2013 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi);
- Delibera CdA n. 10/2014 (relazione sulle performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2013 - presa d'atto);
- Delibera CdA n. 14/2014 (Presa d'atto della valutazione del Nucleo di valutazione e valutazione dei dirigenti anni 2010 e 2011);
- Delibera CdA n. 13/2016

Il richiamo alle Delibera CdA n. 14/2014 e 13/2016 sono effettuati in quanto costituiscono i provvedimenti di riferimento 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%.

#### Atti utilizzati per la valutazione

Il Piano della performance è stato adottato ai sensi degli articoli 10 e 15, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance dell'Agenzia.

Il Piano della performance, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto:

- è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno;
- è adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;
- dà compimento alla fase programmatica del Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del decreto

Tenuto conto che ai sensi della Convenzione costitutiva e dello Statuto dell'Agenzia, nel testo vigente negli anni di riferimento 2012-2013, si applicano alla stessa le disposizioni di cui al D.Lgs. 267/2000, si è ritenuto opportuno, in fase di attuazione del D.Lgs. 150/2009, anche per gli anni 2012-2013, ricordare i contenuti del Piano della performance ai documenti di programmazione previsti nel D.Lgs. 267/2000:

- Relazione Previsionale e Programmatica (RPP);
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

La RPP di cui all'art. 170 del D.Lgs. 267/2000 è uno strumento di pianificazione triennale, di carattere generale attraverso il quale l'Assemblea dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana ha svolto la sua funzione di indirizzo strategico.

Nella RPP si sono definiti sia a livello finanziario che a livello descrittivo, in termini di qualità e motivazione delle scelte, i programmi e gli eventuali progetti. Tale documento ha fornito indirizzi che il Consiglio d'Amministrazione deve seguire in sede di programmazione gestionale, cioè di definizione degli obiettivi di PEG.

Considerate tali caratteristiche la RPP ha assunto la valenza di Piano Triennale della Performance.

Il PEG di cui all'art 169 del D.Lgs. 267/2000 rappresenta il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale e bilancio preventivo annuale) un efficace strumento di programmazione in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione, per ciascun centro di responsabilità.

Il PEG fornisce all'ente lo strumento per concretizzare il principio della separazione dei ruoli tra politici (indirizzo e controllo) e responsabili di area da definirsi anche centri di responsabilità (gestione), garantendo peraltro a questi ultimi l'autonomia di spesa nell'ambito di capitoli strutturati e negoziati in sede di programmazione.

In riferimento all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 il ciclo di gestione della performance è sovrapponibile e ampiamente compatibile con le modalità di gestione degli obiettivi del PEG.

Il Piano delle performance contiene:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi contenuti, ai sensi dell'articolo 10, comma 4, del decreto;
- gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa e della performance individuale, ai sensi dell'articolo 7 del decreto.

La struttura del Piano è organizzata tenendo conto delle indicazioni contenute nella Delibera n.112/2010 "*Struttura e modalità di redazione del Piano della performance*" approvata dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT oggi ANAC) il 28/10/2010 e delle successive Delibere di aggiornamento.

Il PEG 2012 e il PEG 2013, sotto il profilo strutturale, definiscono entrambi il programma di attività dell'Agenzia organizzato secondo tre "progetti": 1. Pianificazione e Controllo, 2. Istituzionale, 3. Direzione Generale.

Ciascuno dei tre progetti prevede differenti obiettivi:

- il primo (obiettivo n. 1) è comune a tutti e tre i progetti ed è denominato "Gestione ordinaria del progetto";
- seguono poi gli obiettivi specifici di ciascun progetto.

Le Relazioni sulle Performance 2012 e 2013 contengono i Report rispettivamente al 31/12/2012 e al 31/12/2013 degli obiettivi previsti nel Piano delle Performance – Piano esecutivo di gestione anni 2012 e 2013.

I Report sono predisposti nell'ambito del controllo di gestione sulla base dei dati forniti dai singoli Dirigenti/responsabili, in relazione alle disposizioni contenute nel Regolamento per il controllo di Gestione approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 3/2 del 29/09/2005.

Nei Report, allegati rispettivamente alle deliberazioni n. 14/2013 e n. 10/2014, è stata conclusa e formalizzata la valutazione dell'attività svolta dalla struttura dell'Agenzia nell'ambito degli obiettivi contenuti, per gli anni di rispettiva competenza, nel Piano delle Performance – Piano esecutivo di gestione anno 2012 e nel Piano delle Performance – Piano esecutivo di gestione anno 2013.

Componente retributiva legata ai risultati e alle modalità di calcolo

Quanto alla componente retributiva legata ai risultati e alle modalità di calcolo, la citata deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23/2011, con cui è stato prorogato all'ing. Cesare Paonessa l'incarico di direttore dell'Area pianificazione e controllo per il periodo dal 1° gennaio 2012 sino al 31/12/2013, salvo proroghe o rinnovi, ha stabilito 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.

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

La deliberazione prevedeva infine che, in assenza del direttore generale o vacanza dell'incarico, tutti i poteri previsti dallo Statuto e dagli altri Regolamenti dell'Ente per il ruolo di direttore generale siano esercitati dal direttore di pianificazione e controllo, in qualità di vice-direttore dell'Agenzia.

Valutazione del direttore dell'Area pianificazione e controllo – Anno 2012

*1. Ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo: valutazione e determinazione del valore del premio collegato*

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, l'OIV ha proceduto, fermo restando il peso ponderale del 30%, alla proposta di valutazione sulla base dei descrittori dei comportamenti organizzativi indicati nell'appendice alla proposta stessa e sulla base del peso ponderale definito per ciascuno descrittore (Presidio dell'organizzazione e dei processi di lavoro (25%), Orientamento al risultato e al problem solving (15%), Gestione risorse umane (15%), Gestione risorse economiche e orientamento all'efficienza (25%), Competenze tecnico-professionali e cognitive (10%), Valutazione dei propri collaboratori (10%).

La valutazione dell'OIV, risultante sulla base della scheda proposta (“Descrittori valutativi dei comportamenti organizzativi”), che si riporta di seguito, restituisce una valutazione complessiva pari al 98%.

Descrittori Comportamenti Organizzativi							
	Presidio del ruolo	Gestione delle risorse economiche (orientamento efficienza)	Gestione delle risorse umane	Competenze tecniche e relazionali	Orientamento al risultato e problem solving	Valutazione ei propri collaboratori	Totale
Peso %	25%	15%	15%	25%	10%	10%	100%
Valutazione attribuita	100%	100%	100%	100%	100%	80%	
Valutazione ponderata	25%	15%	15%	25%	10%	8,00%	98%

Tale percentuale pari al 98% (valutazione complessiva), applicata al peso ponderale assegnato all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo (30%) restituisce un valore pari a 29,4% 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 € 8.539,05.

Il Consiglio di Amministrazione, tutto quanto sopra considerato, con riferimento all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, ritiene di prendere atto della proposta dell'OIV sia per quanto concerne la valutazione sia per quanto concerne la valorizzazione del premio collegato e di approvarne interamente il contenuto.

*2. Ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale: valutazione e determinazione del valore del premio collegato*

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale, fermo restando il peso ponderale del 65%, l'OIV ha proceduto alla proposta di valutazione sulla base dei descrittori valutativi descritti nell'appendice alla proposta stessa.

La valutazione utilizza come parametri di riferimento:

- per gli obiettivi assegnati, la Delibera CdA n. 15/2012 (piano della performance - piano esecutivo di gestione 2012 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi);
- per i risultati conseguiti:
  - la Delibera CdA n. 14/2013 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2012 – presa d'atto);

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 (1.II)**  
 Area strategica: Pianificazione e controllo  
 OBIETTIVO: Sistema Ferroviario Metropolitano  
 ATTIVITA' 1: Predisposizione orario per apertura Passante Ferroviario  
 ATTIVITA' 2: Sviluppo Integrazione ferro-gomma

**Sintesi delle risultanze**

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato (report ed atti amministrativi) per entrambe le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'OIV, nella proposta di valutazione, utilizzando come parametri di riferimento i documenti sopra indicati, ha valutato che *“L'obiettivo è stato raggiunto al 100%”*.

- **PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (1.III)**  
 Area strategica: Pianificazione e controllo  
 OBIETTIVO: Iniziative per la conoscenza della mobilità  
 ATTIVITA' 1: Progettazione dell'indagine (IMQ+IMP) e redazione del capitolato di gara  
 ATTIVITA' 2: Campagna di comunicazione, sito web, numero verde Assistenza e briefing attività di field (indagini telefoniche)

**Sintesi delle risultanze**

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato per entrambe le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'OIV, nella proposta di valutazione, utilizzando come parametri di riferimento i documenti sopra indicati, ha valutato che *“L'obiettivo è stato raggiunto al 100%”*.

▪ **PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (1.IV)**

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Riorganizzazione ed efficientamento TPL

ATTIVITA' 1: Individuazione dei possibili interventi sulla rete urbana, suburbana ed extraurbana a partire dalle Linee Guida della Relazione Previsionale Programmatica 2012-2014

ATTIVITA' 2: Adeguamento contratti di servizio

ATTIVITA' 3: Attuazione degli interventi di riorganizzazione sulla base delle valutazioni congiunte con gli Amministratori e degli approfondimenti tecnici con le Aziende - Attivazione e modifica servizi a chiamata

**Sintesi delle risultanze**

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato per le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'OIV, nella proposta di valutazione allegata alla presente, utilizzando come parametri di riferimento i documenti sopra indicati, ha valutato che *“L'obiettivo è stato raggiunto al 100%”*.

▪ **PROGETTO 3 – DIREZIONE GENERALE (3.II)**

Area strategica: DIREZIONE GENERALE

OBIETTIVO:

FUNZIONE: Misure di protezione dei dati

ATTIVITA' 1: Misure di protezione dei data base ad eventi imprevedibili ed agenti esterni (Linee guida pubblicate da DigitPA ai sensi del comma 3, lettera b dell'articolo 50-bis del DLgs. N. 85/2005 e s.m.i. e N. 235/2010 *“...obbligo delle PA di dotarsi di sistemi in grado di garantire la continuità di funzionamento nel caso di eventi accidentali...”*)

**Sintesi delle risultanze**

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato per le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo

L'OIV, nella proposta di valutazione allegata alla presente, utilizzando come parametri di riferimento i documenti sopra indicati, ha valutato che *“L'obiettivo è stato raggiunto al 100%”*.

L'OIV nella proposta di valutazione allegata alla presente, al termine della disamina dei singoli obiettivi specifici, ha valutato che *“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%”*.

La percentuale pari al 100,00% (punteggio medio della performance), 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 65% 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 € 18.878,86.

Il Consiglio di Amministrazione, tutto quanto sopra considerato, con riferimento all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale, ritiene di prendere atto della proposta dell'OIV sia per quanto concerne la valutazione sia per quanto concerne la valorizzazione del premio collegato e di approvarne interamente il contenuto.

### 3. Ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria: Valutazione e determinazione del valore del premio collegato

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria, fermo restando il peso ponderale del 5%, l'OIV ha proceduto alla valutazione sulla base dei descrittori valutativi descritti nell'appendice alla proposta di valutazione.

La valutazione proposta utilizza come parametri di riferimento:

- per gli obiettivi assegnati, la Delibera CdA n. 15/2012 (piano delle performance - piano esecutivo di gestione 2012 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi.)
- per i risultati conseguiti la Delibera CdA n. 14/2013 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2012 - presa d'atto).

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'OIV, nella proposta di valutazione allegata alla presente, utilizzando come parametri di riferimento i documenti sopra indicati, ha valutato che *"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.

L'OIV, nella proposta di valutazione allegata alla presente, utilizzando come parametri di riferimento i documenti sopra indicati, ha valutato che *"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'OIV, nella proposta di valutazione allegata alla presente, ha valutato che *“L'obiettivo non è valutabile in quanto in stato di sospeso in attesa di parere AGID”*.

L'OIV nella proposta di valutazione, al termine della disamina dei singoli obiettivi generali, ha valutato che *“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%”*.

La percentuale pari al 100% (punteggio medio della performance), 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.

Il Consiglio di Amministrazione, tutto quanto sopra considerato, con riferimento all'ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria, ritiene di prendere atto della proposta dell'OIV sia per quanto concerne la valutazione sia per quanto concerne la valorizzazione del premio collegato e di approvarne interamente il contenuto.

#### 4. Valutazione complessiva e valore complessivo della retribuzione di risultato – Anno 2012

Tutto quanto sopra considerato, preso atto della proposta di valutazione dell'OIV, relativa alla valutazione della performance del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale f.f. nell'anno solare 2012, allegata alla presente deliberazione, si ritiene di approvarne interamente il contenuto sia per quanto concerne la metodologia di valutazione sia per quanto concerne la valutazione espressa in relazione ai diversi ambiti di valutazione.

Le valutazioni dell'OIV, che si ritiene di approvare, vengono riassunte nella seguente tabella che evidenzia anche il valore complessivo della retribuzione di risultato collegata ai risultati della valutazione pari ad € 28.870,13.

	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	29,40%	65,00%	5,00%	99,40%
valore della retribuzione di risultato collegata all'ambito di valutazione	€ 8.539,05	€ 18.878,86	€ 1.452,22	€ 28.870,13

\* \* \*

#### Valutazione del direttore dell'Area pianificazione e controllo – Anno 2013

*1. Ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo: valutazione e determinazione del valore del premio collegato*

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, l'OIV ha proceduto, fermo restando il peso ponderale del 30%, alla proposta di valutazione sulla base dei descrittori dei comportamenti organizzativi indicati nell'appendice alla proposta stessa e sulla base del peso ponderale definito per ciascuno descrittore (Presidio dell'organizzazione e dei processi di lavoro (25%), Orientamento al risultato e al problem solving (15%), Gestione risorse umane (15%), Gestione risorse economiche e orientamento all'efficienza (25%), Competenze tecnico-professionali e cognitive (10%), Valutazione dei propri collaboratori (10%).

La valutazione dell'OIV, risultante sulla base della scheda proposta ("Descrittori valutativi dei comportamenti organizzativi"), che si riporta di seguito, restituisce una valutazione complessiva pari al 98%.

Descrittori Comportamenti Organizzativi							
	Presidio del ruolo	Gestione delle risorse economiche (orientamento efficienza)	Gestione delle risorse umane	Competenze tecniche e relazionali	Orientamento al risultato e problem solving	Valutazione ei propri collaboratori	Totale
Peso %	25%	15%	15%	25%	10%	10%	100%
Valutazione attribuita	100%	100%	100%	100%	100%	80%	
Valutazione ponderata	25%	15%	15%	25%	10%	8,00%	98%

Tale percentuale pari al 98% (valutazione complessiva), applicata al peso ponderale assegnato all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo (30%) restituisce un valore pari a 29,4% 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 € 8.539,05.

Il Consiglio di Amministrazione, tutto quanto sopra considerato, con riferimento all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, ritiene di prendere atto della proposta dell'OIV sia per quanto concerne la valutazione sia per quanto concerne la valorizzazione del premio collegato e di approvarne interamente il contenuto.

*2. Ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale: valutazione e determinazione del valore del premio collegato*

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale, fermo restando il peso ponderale del 65%, l'OIV ha proceduto alla proposta di valutazione sulla base dei descrittori valutativi descritti nell'appendice alla proposta stessa.

La valutazione utilizza come parametri di riferimento:

- per gli obiettivi assegnati, la Delibera CdA n. 16/2013 (piano della performance - piano esecutivo di gestione 2013 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi);

- per i risultati conseguiti la Delibera CdA n. 10/2014 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2013 – presa d'atto).

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 (1.II)**

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Sistema Ferroviario Metropolitano

ATTIVITA' 1: Predisposizione orario cadenzato quadrante sud-est

ATTIVITA' 2: Sviluppo Integrazione ferro-gomma

**Sintesi delle risultanze**

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato (report ed atti amministrativi) per entrambe le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'OIV, nella proposta di valutazione allegata alla presente, utilizzando come parametri di riferimento i documenti sopra indicati, ha valutato che *“L'obiettivo è stato raggiunto al 100%”*.

- **PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (1.III)**

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Iniziative per la conoscenza della mobilità

ATTIVITA' 1: Campagna di comunicazione, sito web, numero verde Assistenza e briefing attività di field (indagini telefoniche)

ATTIVITA' 2: Controllo della completezza, correttezza e prime elaborazioni sui dati ricevuti

**Sintesi delle risultanze**

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato per entrambe le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'OIV, nella proposta di valutazione allegata alla presente, utilizzando come parametri di riferimento i documenti sopra indicati, ha valutato che *“L'obiettivo è stato raggiunto al 100% con pochi mesi di ritardo per cause non imputabili all'Agenzia”*. Tuttavia ha ritenuto di *“fornire una valutazione complessiva, comunque dipendente dai lievi ritardi nell'attuazione, del 98%”*.

- **PROGETTO 1 - PIANIFICAZIONE E CONTROLLO (1.IV)**

Area strategica: Pianificazione e controllo

OBIETTIVO: Riorganizzazione ed efficientamento TPL

ATTIVITA' 1: Individuazione dei possibili interventi sulla rete urbana, suburbana ed extraurbana a partire dalle Linee Guida della Relazione Previsionale Programmatica 2013-2015

ATTIVITA' 2: Attuazione degli interventi di riorganizzazione sulla base delle valutazioni congiunte con gli Amministratori e degli approfondimenti tecnici con le Aziende - Attivazione e modifica servizi a chiamata

**Sintesi delle risultanze**

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato per le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'OIV, nella proposta di valutazione, utilizzando come parametri di riferimento i documenti sopra indicati, ha valutato che *“L'obiettivo è stato raggiunto al 100%”*.

- **PROGETTO 3 – DIREZIONE GENERALE (3.II)**

Area strategica: DIREZIONE GENERALE

OBIETTIVO:

FUNZIONE: Misure di protezione dei dati

ATTIVITA' 1: Misure di protezione dei data base ad eventi imprevedibili ed agenti esterni (Linee guida pubblicate da DigitPA ai sensi del comma 3, lettera b dell'articolo 50-bis del DLgs. N. 85/2005 e s.m.i. e N. 235/2010 "...obbligo delle PA di dotarsi di sistemi in grado di garantire la continuità di funzionamento nel caso di eventi accidentali...")

**Sintesi delle risultanze**

L'analisi delle attività e della documentazione citata evidenzia come gli indicatori di risultato per le attività siano stati effettivamente prodotti in funzione del perseguimento dell'obiettivo.

L'OIV, nella proposta di valutazione, utilizzando come parametri di riferimento i documenti sopra indicati, ha valutato che *"L'obiettivo è stato raggiunto al 100%"*.

L'OIV nella proposta di valutazione allegata alla presente, al termine della disamina dei singoli obiettivi specifici, ha valutato che *"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 99,50%"*.

La percentuale pari al 99,50% (punteggio medio della performance), 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 64,65% 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 € 18.783,01.

Il Consiglio di Amministrazione, tutto quanto sopra considerato, con riferimento all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale, ritiene di prendere atto della proposta dell'OIV sia per quanto concerne la valutazione sia per quanto concerne la valorizzazione del premio collegato e di approvarne interamente il contenuto.

*3. Ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria: Valutazione e determinazione del valore del premio collegato*

Con riferimento all'ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria, fermo restando il peso ponderale del 5%, l'OIV ha proceduto alla proposta di valutazione sulla base dei descrittori valutativi descritti nell'appendice alla proposta stessa.

La valutazione proposta utilizza come parametri di riferimento:

- per gli obiettivi assegnati, la Delibera CdA n. 16/2013 (piano delle performance - piano esecutivo di gestione 2013 - indirizzi generali di gestione. assegnazione degli obiettivi gestionali e delle dotazioni ai servizi.)
- per i risultati conseguiti la Delibera CdA n. 10/2014 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2013 - presa d'atto).

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'OIV, nella proposta di valutazione, utilizzando come parametri di riferimento i documenti

sopra indicati, ha valutato che *“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.

L’OIV, nella proposta di valutazione, utilizzando come parametri di riferimento i documenti sopra indicati, ha valutato che *“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’OIV, nella proposta di valutazione, utilizzando come parametri di riferimento i documenti sopra indicati, ha valutato che *“L’obiettivo è stato raggiunto al 100%”*.

L’OIV nella proposta di valutazione, al termine della disamina dei singoli obiettivi generali, ha valutato che *“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%”*.

La percentuale pari al 100% (punteggio medio della performance), 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.

Il Consiglio di Amministrazione, tutto quanto sopra considerato, con riferimento all’ambito di valutazione relativo all’andamento dell’attività ordinaria, ritiene di prendere atto della proposta dell’OIV sia per quanto concerne la valutazione sia per quanto concerne la valorizzazione del premio collegato e di approvarne interamente il contenuto.

**4. Valutazione complessiva e valore complessivo della retribuzione di risultato – Anno 2013**

Tutto quanto sopra considerato, preso atto della proposta di valutazione dell’OIV, relativa alla valutazione della performance del Direttore dell’Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale f.f. nell’anno solare 2013, allegata alla presente deliberazione, si ritiene di approvarne interamente il contenuto sia per quanto concerne la metodologia di valutazione sia per

quanto concerne la valutazione espressa in relazione ai diversi ambiti di valutazione.

Le valutazioni dell'OIV, che si ritiene di approvare, vengono riassunte nella seguente tabella che evidenzia anche il valore complessivo della retribuzione di risultato collegata ai risultati della valutazione pari ad € 28.774,29.

	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	29,40%	64,67%	5,00%	99,07%
valore della retribuzione di risultato collegata all'ambito di valutazione	€ 8.539,05	€ 18.783,01	€ 1.452,22	€ 28.774,29

\* \* \*

## PARTE II: PRESA D'ATTO DELLA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO E ATTRIBUZIONE PREMI PER GLI ANNI 2012 E 2013

Con il presente provvedimento, il Consiglio d'Amministrazione prende atto della valutazione effettuata dal direttore generale riferita agli anni 2012 – 2013 (periodo gennaio-aprile) dei dirigenti a tempo determinato, in servizio in quel periodo, per la corresponsione della relativa retribuzione di risultato.

A tal fine, si prende atto degli esiti della valutazione effettuata dal direttore generale dell'Agenzia utilizzando lo strumento delle schede di valutazione riferite a ciascuno dei tre dirigenti a tempo determinato.

Come si evince dalle schede di valutazione conservate agli atti, la valutazione per gli anni 2012 e 2013 (periodo gennaio – aprile) è stata effettuata sugli ambiti di valutazione già adottati nel corso della valutazione dei dirigenti per gli anni 2010 e 2011 (deliberazione Cda n. 14/2014) e nella valutazione del direttore dell'area pianificazione e controllo per gli anni 2012-2013, oggetto del presente provvedimento, avendo questi stessi ambiti costituito base di supporto per la valutazione del direttore dell'area pianificazione e controllo con incarico di direttore generale per l'anno 2014 (deliberazione Cda n. 13/2016).

Gli ambiti di valutazione sono di seguito riportati con i pesi indicati a margine :

- a) comportamento organizzativo: 30%;
- b) grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale: 65%;
- c) andamento dell'attività ordinaria: 5%.

Quanto all'ambito di valutazione relativo al comportamento organizzativo, il direttore generale ha proceduto alla valutazione sulla base dei descrittori dei comportamenti organizzativi mutuati dalla metodologia di valutazione utilizzata per il direttore dell'area pianificazione e controllo anni 2012, 2013 e 2014, eccezion fatta per il descrittore "Valutazione dei propri collaboratori" in quanto non compatibile con l'attività svolta dai dirigenti a tempo determinato.

Quanto all'ambito di valutazione relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale, la valutazione si è basata sul grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti negli anni 2012 e 2013, contenuti nella Parte II rispettivamente del piano delle performance - piano esecutivo di gestione 2012 (approvato con Delibera CdA n. 15/2012) e del piano delle performance - piano esecutivo di gestione 2013 (approvato con Delibera CdA n. 16/2013) i cui risultati sono stati oggetto di approvazione con la Delibera CdA n. 14/2013 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2012 - presa d'atto) e con la Delibera CdA n. 10/2014 (relazione sulla performance; stato di attuazione degli obiettivi del piano esecutivo di gestione 2013 – presa d'atto).

Quanto all'ambito di valutazione relativo all'andamento dell'attività ordinaria, la valutazione si è basata sul grado di conseguimento degli obiettivi di gestione ordinaria del progetto dell'area strategica di appartenenza, contenuti nella Parte I dei predetti documenti.

In relazione all'utilizzo dei documenti utilizzati per la valutazione, si richiamano, per quanto inerenti, le considerazioni contenute nella parte del presente provvedimento relativa alla valutazione del direttore dell'area pianificazione e controllo con incarico di direttore generale f.f. all'interno del paragrafo "Atti utilizzati per la valutazione".

\*\*\*

Con deliberazioni n. 11/1, 11/2, 11/3 del 29/10/2009, aventi per oggetto il rinnovo degli incarichi dirigenziali rispettivamente del dott. Camposeo, del dott. Bason e dell'ing. Richiardi, è stato previsto che la retribuzione di risultato lorda annua, legata al raggiungimento degli obiettivi, fosse determinata alla stregua di quanto definito in sede di contrattazione integrativa per il personale dirigenziale di ruolo, autorizzando il direttore generale f.f., nelle more della definizione della contrattazione integrativa, a provvedere all'applicazione della spesa a copertura dell'erogazione della retribuzione di risultato per un importo pari al 40% dell'indennità di posizione.

A seguito della sottoscrizione del CCNL – Comparto Regione ed Autonomie Locali (Area II) Biennio Economico 2008-2009, l'indennità di posizione è stata integrata di € 611,00 annui, così come previsto dall'art. 5, comma 1 del citato CCNL.

In relazione a quanto sopra, tenuto conto dell'assenza di una contrattazione integrativa di livello aziendale per il personale dirigenziale di ruolo, riferibile agli anni 2012 e 2013, che definisca la retribuzione di risultato lorda annua legata al raggiungimento degli obiettivi, nelle more della predisposizione di uno specifico sistema di valutazione, si ritiene che essa sia definita nella misura percentuale individuata con le citate deliberazioni ovvero nel 40% dell'indennità di posizione.

\*\*\*

Tutto quanto sopra considerato e preso atto della valutazione espressa dal direttore generale, approvandone il contenuto, la retribuzione di risultato è determinabile come segue:

Anno 2012:

Dirigente	Ambiti di valutazione			Valutazione complessiva
	Comportamento organizzativo	grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	Andamento dell'attività ordinaria (gestione ordinaria del progetto dell'area di appartenenza)	
Enzo Corrado Bason	30%	65%	5%	100,00%
Antonio Camposeo	30%	65%	5%	100,00%
Giuseppe Richiardi	30%	65%	5%	100,00%

Anno 2013

Dirigente	Ambiti di valutazione			Valutazione complessiva
	Comportamento organizzativo	grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	Andamento dell'attività ordinaria (gestione ordinaria del progetto dell'area di appartenenza)	
Enzo Corrado Bason	30%	65%	5%	100,00%
Antonio Camposeo	30%	65%	5%	100,00%
Giuseppe Richiardi	30%	65%	5%	100,00%

Tutto ciò premesso

Dato atto che in data l'OIV ha provveduto alla validazione della Relazione della Performance 2013 dell'Agenzia (prot. 5983/2013).

Dato atto che la spesa per la retribuzione di risultato da attribuire al Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo f.f. di Direttore Generale per gli anni solari 2012 -2013, pari rispettivamente ad € 28.870,13 ed € 28.774,42 oltre ad oneri previdenziali e IRAP, trova capienza sui fondi già impegnati e reimputati con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 4 del 18/05/2015 (imp. 2015/290 per la retribuzione di risultato anno 2012 e imp. 2015/292 per la retribuzione di risultato anno 2013) successivamente oggetto di riaccertamento al FPV anno 2016 con determinazione del direttore generale n. 164 del 19/04/2016;

Dato atto che la spesa per la retribuzione di risultato da attribuire al dirigenti a tempo determinato per l'anno 2012 pari a complessivi € 34.000,00 e per il periodo gennaio - aprile 2013, pari a complessivi € 11.220,00, oltre ad oneri previdenziali e IRAP trova capienza sui fondi già impegnati e reimputati con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 4 del 18/05/2015 (imp. 2015/290/4 per la retribuzione di risultato anno 2012 e imp. 2015/292/4 per la retribuzione di risultato gennaio-aprile 2013) successivamente oggetto di riaccertamento al FPV anno 2016 con determinazione del direttore generale n. 164 del 19/04/2016.

Visto l'art. 8 della L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i. di istituzione del consorzio denominato "Agenzia della mobilità piemontese";

Visto l'articolo 8 della Convenzione dell'Agenzia della mobilità piemontese;

Visto lo Statuto dell'Agenzia della mobilità piemontese;

Visto l'art. 25 dello Statuto che prevede che agli atti amministrativi degli organi dell'Agenzia si applicano le disposizioni previste per gli atti degli enti locali dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali in quanto compatibili;

Visti il Titolo IV Capo I e l'art. 109 del T.U.E.L. approvato con il D.Lgs. 267/2000;

Visto il D.Lgs. 165/2001;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agenzia.

Acquisito il parere del segretario dell'Agenzia in ordine alla regolarità formale e sostanziale della deliberazione.

Acquisito il parere favorevole del direttore generale in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267

Visto l'art. 134 comma 4 del citato Testo Unico e ritenuta l'urgenza,

si propone che

### IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

deliberi

1. di dare atto che la proposta di valutazione contenuta nel documento dell'OIV "Proposta di valutazione del Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo - Anni 2012-2013", che si allega alla presente deliberazione, è stata redatta utilizzando la metodologia adottata nelle valutazioni per l'anno 2014 e sulla base della documentazione inerente il periodo di riferimento 2012 e 2013, come stabilito con deliberazione del Cda n. 13/2016;
2. di prendere atto delle valutazioni espresse dall'OIV dell'Agenzia, riferite all'anno 2012 e all'anno 2013, contenute nella proposta allegata alla presente deliberazione e richiamate nelle premesse, e di approvarne interamente il contenuto;
3. che, sulla base delle valutazioni di cui al punto 2 e tenuto conto del valore massimo della componente retributiva legata al risultato, la retribuzione di risultato da attribuire al Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo con incarico di Direttore Generale f.f. per l'anno solare 2012 è definita in € 28.870,13 e per l'anno solare 2013 è definita in € 28.774,29;
4. di dare atto che la spesa per la retribuzione di risultato da attribuire al Direttore dell'Area Pianificazione e Controllo f.f. di Direttore Generale per gli anni solari 2012 -2013, pari rispettivamente ad € 28.870,13 ed € 28.774,42 oltre ad oneri previdenziali e IRAP, trova capienza sui fondi già impegnati e reimputati con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 4 del 18/05/2015 (imp. 2015/290/3 per la retribuzione di risultato anno 2012 e imp. 2015/292/3 per la retribuzione di risultato anno 2013) successivamente oggetto di riaccertamento al FPV anno 2016 con determinazione del direttore generale n. 164 del 19/04/2016;
5. di prendere atto ed approvare la valutazione riferita agli anni 2012 – gennaio-aprile 2013 dei dirigenti a tempo determinato in servizio in quel periodo, effettuata dal direttore generale dell'Agenzia utilizzando lo strumento delle schede di valutazione, così come riportata nelle premesse, dando atto che le valutazioni complessive espresse nel precedente punto 5 sono applicate al 40% del valore della retribuzione di posizione stabilito contrattualmente;
6. di dare atto che la spesa per la retribuzione di risultato da attribuire al dirigenti a tempo determinato pari a complessivi € 34.000,00 per l'anno 2012 e pari a complessivi € 11.220,00 per il periodo gennaio - aprile 2013, oltre ad oneri previdenziali e IRAP, trova capienza sui fondi già impegnati e reimputati con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 4 del 18/05/2015 (imp. 2015/290/4 per la retribuzione di risultato anno 2012 e imp. 2015/292/4 per la retribuzione di risultato anno 2013) successivamente oggetto di riaccertamento al FPV anno 2016 con determinazione del direttore generale n. 164 del 19/04/2016;
7. di rinviare a successiva determinazione dirigenziale tutte le incombenze di carattere amministrativo e contabile derivanti da quanto deliberato ai precedenti punti

8. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile con successiva votazione separata, espressa e favorevole di tutti gli intervenuti.

Dopo una breve illustrazione del relatore si apre la discussione.

Segue la votazione con il seguente esito:

N. Favorevoli: 3

N. Contrari : 0

N. Astenuti: 0

X Con il medesimo esito viene altresì approvata l'immediata esecutività

Firmato	Firmato
IL SEGRETARIO Ing. Cesare Paonessa	IL PRESIDENTE Dott. Claudio Lubatti