

## RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE 2022

## 1. INTRODUZIONE

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art.10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n.150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n.74/2017, tenuto conto delle indicazioni contenute nelle "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance" n.3/2018, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, che sostituiscono le Delibere Civit/Anac n. 5 e n. 6 del 2012. La Relazione ha una duplice funzione in quanto si configura da un lato come strumento di miglioramento gestionale dall'altro come strumento di accountability mediante il quale la Società illustra agli stakeholder la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance.

Consente, inoltre, di analizzare ed evidenziare a consuntivo il proprio sistema organizzativo attraverso la descrizione dei risultati raggiunti nello svolgimento di attività di programmazione, gestione e controllo nell'ottica del rispetto e del pieno soddisfacimento dei principi di efficienza, di efficacia e trasparenza.

La Relazione chiude il ciclo performance del 2022 in relazione agli obiettivi programmati ed inseriti nel Piano degli obiettivi e degli indicatori adottato con determina dell'Amministratore Unico n. 46 del 25.07.2022 e nel Piano Industriale quale documento di indirizzo politico declinato nella sottoscrizione delle convenzioni con il Socio Unico RAS e i programmi di gestione dei settori tecnico e amministrativo, sulla base delle priorità politiche individuate dalla Giunta Regionale.

## 2. Gli obiettivi e gli indicatori

Gli obiettivi individuati nel Piano sono articolati nei seguenti ambiti operativi:

- Garantire l'equilibrio economico-finanziario (2 obiettivi);
- Consolidare l'assetto organizzativo della Società, efficientare e certificare i processi interni (7 obiettivi);
- Accrescere la capacità professionale, facendo leva sulla formazione e la gestione del personale (2 obiettivi);
- Accelerare l'avanzamento procedurale e finanziario degli interventi (14 obiettivi);
- Obiettivi connessi all'anticorruzione, trasparenza e trattamento dati (3 obiettivi)

Nel prospetto di cui all' **allegato 1** al presente documento sono declinati gli obiettivi per l'esercizio 2022, gli indicatori, i target e il relativo peso e grado di raggiungimento ai fini della valutazione delle performance.

## 3. Il sistema di valutazione

La procedura di valutazione delle performance organizzative e attribuzione del premio di risultato è descritta nel diagramma di cui all' **allegato 2** al presente documento, in conformità alle disposizioni di cui all'Allegato alla Delib.G.R. n. 5/34 del 16.2.2022.

Il metodo di valutazione prevede che le prestazioni organizzative e le conseguenti valutazioni siano commisurate all' **Indice di raggiungimento degli obiettivi (IRO)**, determinato come il rapporto fra la sommatoria dei punteggi assegnati ai soli obiettivi per i quali è stato conseguito il grado di raggiungimento previsto nel Piano e il punteggio massimo teorico conseguente al raggiungimento di tutti gli obiettivi annuali.

$$IRO = \frac{\sum \text{obiettivo}_i > 0}{\sum \text{obiettivo}_i}$$

**La valutazione del dirigente** è effettuata con riguardo ai seguenti ambiti:

- a) **risultati operativi**: in questo ambito sono considerate le prestazioni e i risultati che il dirigente dovrà raggiungere con riferimento agli obiettivi assegnati nel Piano;
- b) **comportamenti organizzativi**: in questo ambito sono prese in considerazione le capacità professionali, con particolare riferimento all'esercizio delle funzioni dirigenziali.

Con riferimento ai **risultati operativi** la valutazione è determinata sulla base dell'IRO.

Per quanto riguarda i **comportamenti organizzativi** è definito un sistema di valutazione con punteggi crescenti da 1 a 10 (1 insoddisfacente; 10 eccellente), per i cinque comportamenti di seguito individuati:

- a) gestione, sviluppo e valutazione delle risorse umane, dimostrata tramite la definizione di percorsi personalizzati di crescita e valutazione del personale;
- b) pianificazione e controllo, intesa come capacità di governare i processi operativi attraverso sistemi di misurazione e azioni orientate al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- c) adeguamento del tempo lavoro con riferimento alla prestazione individuale e organizzativa in ragione degli obiettivi temporali assegnati;
- d) capacità di elaborare soluzioni favorevoli al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la gestione proattiva dei vincoli tecnici, economici e normativi;
- e) orientamento al cambiamento, inteso come motivazione e capacità nel perseguire obiettivi nuovi e impegnativi, attitudine allo studio e alla ricerca.

La sommatoria dei punteggi ottenuti, suddivisa per il punteggio massimo teorico attribuibile (50), costituisce **l'indice del comportamento organizzativo (ICO)**.

Il dirigente è tenuto a redigere una relazione sull'attività svolta nella quale devono essere indicati tutti gli elementi che hanno influito positivamente o negativamente sull'andamento della gestione della struttura organizzativa.

Per il dirigente sarà quindi redatta, a cura dell'AU, la scheda riepilogativa di valutazione nella quale sono riportati gli Indici di riferimento, comprensiva di un giudizio di sintesi.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale o di durata della prestazione lavorativa inferiore ai 12 mesi nell'esercizio di riferimento, il valore del premio sarà commisurato alla durata effettiva della prestazione lavorativa.

#### 4. Il premio di risultato

L'assegnazione del premio di risultato è subordinata al raggiungimento di un **marginе di esercizio** positivo per l'annualità 2022, calcolato quale differenza fra i costi contabilizzati nel bilancio di esercizio e i corrispettivi OIS individuati nel piano industriale della Società per la stessa annualità e riportati nel quadro riepilogativo al par. 5.2.1 del presente documento.

A tale scopo potrà essere devoluta al riconoscimento del premio di risultato una quota non superiore al margine di esercizio sopra determinato, nella misura comunque non superiore a **euro 100.000,00**.

Il valore complessivo del premio di risultato annuale è calcolato in proporzione **Indice di raggiungimento degli obiettivi aziendali (IRO)**, sulla base della seguente formula.

$$P \text{ [€]} = \min(ME; Pmax) \cdot IRO$$

Dove:

*P* = premio annuale

*ME* = margine esercizio

*Pmax* = limite superiore del premio (€ 100.000)

*IRO* = Indice di raggiungimento degli obiettivi

Di seguito sono riportate le **quote di ripartizione** del premio fra gli organismi aziendali:

Amministratore Unico	35 %
Dirigente	30 %
Struttura operativa	35 %

##### 5.1 Amministratore Unico

L'importo del premio di risultato per l'AU è determinato sulla base della quota di ripartizione del Premio annuale riportata nella tabella precedente.

##### 5.2 Dirigente

La composizione del premio di risultato per il Dirigente è calcolata sulla base della quota di ripartizione del Premio annuale di competenza dirigenziale, moltiplicata per **l'indice di valutazione del comportamento organizzativo (ICO)**. La quota annuale di competenza del dirigente, se non presente in organico, sarà ripartita in misura proporzionale alle quote spettanti all'AU e alla struttura operativa.

##### 5.3 Struttura operativa

La ripartizione del premio all'interno della struttura organizzativa è definita sulla base della valutazione ponderata del profilo professionale, secondo il seguente quadro riepilogativo:

<b>Profilo</b>	<b>Fattore ponderale</b>
Q	1,20
I liv	1
II liv	0,80
III liv	0,60
IV liv	0,40

Il valore unitario del premio è dato dalla suddivisione del premio di struttura per il numero delle risorse presenti in organico, contabilizzate in ragione del proprio fattore ponderale. L'importo del premio per ciascuna risorsa è determinato dal prodotto fra il valore unitario e il fattore ponderale di inquadramento secondo la seguente formula.

$$PS_i = F_i \frac{PS}{\sum_{i=1}^N P_i \cdot F_i}$$

Dove:

*i* = profilo professionale

*PS<sub>i</sub>* = premio annuale di struttura per il profilo *i*-esimo

*PS* = premio annuale di struttura complessivo

*P<sub>i</sub>* = numero di risorse in organico per il profilo *i*-esimo

*F<sub>i</sub>* = fattore ponderale per il profilo *i*-esimo

**L'Amministratore Unico**

*Avv. Luca De Angelis*

**Allegati:**

1. Obiettivi
2. Procedura di Valutazione