

CONSORZIO DELL'ADDA  
PIANO DELLA PERFORMANCE  
2022 – 2024

Ottobre 2021  
Rev novembre 2021  
Gennaio 2022

# Indice generale

Presentazione del Piano .....	3
1 Presentazione del Consorzio dell'Adda .....	3
1.1 Missione e principali attività .....	3
1.2 Organizzazione e personale .....	4
1.3 Bilancio .....	5
2 Analisi del contesto .....	5
2.1 Dinamiche del contesto esterno .....	5
2.2 Dinamiche del contesto interno .....	6
3 La pianificazione triennale 2022 – 2024.....	6
3.1 Stato di salute dell'ente .....	7
3.2 Attività e servizi dell'ente .....	9
4 La pianificazione annuale 2022 .....	9
4.1 Stato di salute dell'ente .....	9
4.2 Attività e servizi dell'ente .....	11
5 Dalla Performance organizzativa alla performance individuale.....	13
6 Il processo di programmazione e il raccordo con il Piano Triennale Di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza .....	13
Allegato: scheda valutazione dirigente .....	14

## Presentazione del Piano

Il presente piano della performance del Consorzio dell'Adda è redatto secondo le direttive di cui all'articolo 10 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, seguendo le nuove Linee guida per il Piano della performance (Giugno 2017) della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance, seppur non di diretta applicazione agli Enti Pubblici non Economici.

Il Piano è stato approvato in linea generale dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio nella seduta del 26-10-2021 (delibera 16/2021), dopo essere stato sottoposto all'OIV, e confermato nella presente stesura.

Il documento è un proseguimento al ciclo di gestione della performance 2021 esplicitando gli obiettivi, gli indicatori ed i target, che costituiscono gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il tutto, inoltre, si pone in piena coerenza con il contenuto programmatico del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, approvato dal Consiglio in data 26-10-2021 che è stato rivisto dopo il triennio 2019-2021, stante la forte connessione tra i due Piani ed il loro reciproco condizionamento, come richiede la stessa normativa. Si ricorda, infatti, che la valutazione dei dirigenti, così come il monitoraggio semestrale sull'attuazione del presente Piano, viene effettuata non solo tenendo conto degli obiettivi operativi assegnati, ma altresì sulla base della corretta adozione delle misure individuate nel PTPCT, nonché anche sempre sulla base del livello di standard di gestione dell'attività ordinaria di competenza, tenendo conto degli imprevisti e delle attività di carattere straordinario che, nel corso dell'anno, vengano assegnate.

Per quanto attiene agli atti citati nel testo (Statuto, Bilanci, ecc.), si rimanda alle sezioni specifiche della sezione Amministrazione Trasparente dei siti del Consorzio: [www.addaconsorzio.it](http://www.addaconsorzio.it) o <http://istit.addaconsorzio.it/>

## 1 Presentazione del Consorzio dell'Adda

Il Consorzio dell'Adda è un Ente Pubblico (non Economico) istituito nel 1938 per la "costruzione e gestione della diga di regolazione del lago di Como....." (si veda lo Statuto al link: <https://www.addaconsorzio.it/trasparenza/disposizioni-general/atti-general/statuti-e-leggi-regionali/>), ed è vigilato dal Ministero Transizione Ecologica (ex dell'Ambiente).

### 1.1 Missione e principali attività

Il mandato istituzionale del Consorzio dell'Adda è definito nella sua legge istitutiva (R. D. 21 novembre 1938 n. 2010) e consiste nella (*costruzione*) manutenzione ed esercizio dell'opera regolatrice dell'invaso del lago di Como. In occasione della revisione dello Statuto dell'Ente (D.M. Ambiente 8 novembre-2011) a tali funzioni è stata aggiunta quella di coordinare e disciplinare l'esercizio delle utilizzazioni dell'acqua disponibile nell'interesse generale.

La missione del Consorzio dell'Adda è quindi, come specificato nello Statuto, quella di gestire la diga di regolazione del lago di Como, ovvero di mantenere efficiente la diga di Olginate (Lecco) e regolare la portata defluente del lago di Como in Adda nell'interesse degli utenti consorziati (obbligatoriamente consorziati per legge) per i fini produttivi, idroelettrici e irrigui.

Poiché la regolazione dei livelli del lago di Como ha influenza anche su altre attività ed interessi (territori rivieraschi del lago e del fiume), un altro compito del Consorzio consiste nel minimizzare le possibilità di conflitto con gli altri Stakeholder.

Il mandato istituzionale e missione del Consorzio si riassume quindi nella miglior regolazione possibile del lago di Como a beneficio degli utenti istituzionali e impattando il meno possibile sui territori rivieraschi del lago e fiume sublacuale.

A tal proposito, tenendo conto che dalla creazione del Consorzio (1938) e dall'inizio della regolazione (1946) la percezione degli impatti ambientali e territoriali legati alla gestione delle risorse idriche è mutata in maniera significativa (subsidenza in Piazza Cavour a Como, maggior attenzione ambientale, modalità irrigue e colturali, produzione di energia elettrica, attività di protezione civile, ecc.), intervenendo nell'ambito del proprio mandato istituzionale, il Consorzio si è continuamente aggiornato per una gestione moderna del sistema di regolazione lago/fiume (reti idropluviometriche elettroniche – teletrasmissione, misure di portata con sistemi elettronici e ultrasuoni (ADCP), sito internet dedicato alla regolazione, sistemi di gestione ottimale della regolazione, programma di afflussi e deflussi per il preavviso delle piene con previsioni meteo quantitative, ecc.), controllo deflusso ecologico.

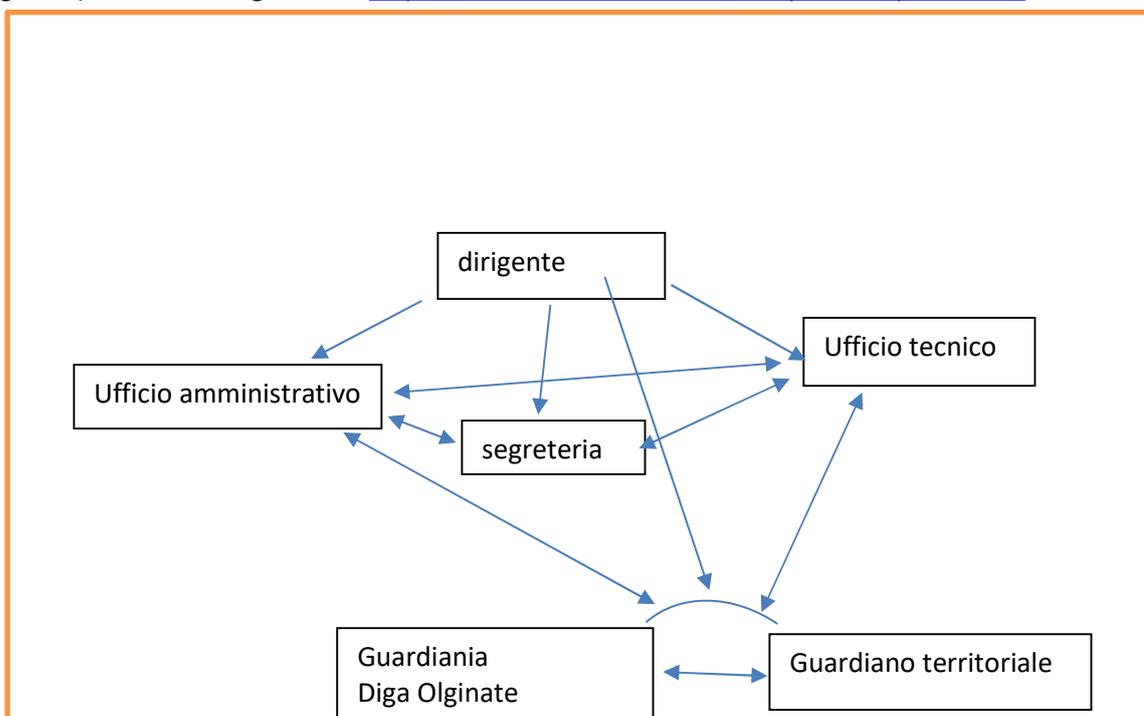
Si ricorda infine che l'andamento idrologico è dipendente dall'andamento climatico, che per sua natura non è programmabile, da ciò deriva che le attività finalizzate al perseguimento della missione sono solo in parte misurabili con indicatori indipendenti. Inoltre, tutta la missione (regolazione) ha obiettivi contrapposti fra utenti e Stakeholder esterni ma anche fra le 2 categorie di utenti (irrigui e idroelettrici). Da ciò emerge come non sia possibile ancorare la performance solo a parametri dipendenti da qualsiasi programmazione umana, il personale tecnico è soggetto a reperibilità in quanto l'attività è soggetta all'imprevedibilità meteo e talvolta anche ad eventi non prevedibili sul fiume e su opere degli utenti, ecc.

## 1.2 Organizzazione e personale

Il Consorzio è rappresentato da un presidente, nominato ogni quattro anni dal Ministero dell'Ambiente, e da un Consiglio di Amministrazione di n.4 membri nominati dall'assemblea degli Utenti. La parte economico-finanziaria è controllata da un Collegio dei Revisori formato da n. 3 membri: uno nominato dall'assemblea degli Utenti, uno dal Ministero dell'Ambiente e uno dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Il Consorzio attualmente è articolato in due sedi: la sede legale presso l'ufficio di Milano e la casa di guardia presso la Diga di Olginate.

Il personale è di numero ridotto e attualmente è rappresentato da n. 3 operatori tecnici (guardiani) a cui si aggiunge un esterno, n.3 funzionari in forza alla sede centrale di Milano con compiti tecnici e amministrativi e n.1 dirigente (ulteriori dettagli al link: <https://www.addaconsorzio.it/trasparenza/personale/>)



### 1.3 Bilancio

Per quanto riguarda i dati di bilancio dell'ente e l'elenco degli utenti che contribuiscono finanziariamente al funzionamento del Consorzio (con contribuzione di circa € 900.000,00 annui) si faccia riferimento alla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del consorzio (<https://www.addaconsorzio.it/trasparenza/bilanci/>).

## 2 Analisi del contesto

### 2.1 Dinamiche del contesto esterno

Il contesto esterno con cui si rapporta il Consorzio dell'Adda è formato dagli Utenti che, quali primari fruitori dell'attività del Consorzio, devono essere innanzitutto resi soddisfatti dalla regolazione del lago. Gli Utenti del Consorzio dell'Adda sono:

- Consorzio di Bonifica Muzza Bassa Lodigiana
- Consorzio di Bonifica Est Ticino Villoresi
- Consorzio del Canale Retorto
- Consorzio Roggia Vailata
- Comune di Rivolta d'Adda
- Consorzio Irrigazioni Cremonesi
- Consorzio di Bonifica Media Pianura Bergamasca
- Società Agricola "La Zerbaglia" S.r.l.
- Consorzio Acquedotto Industriale S.C.A.R.L
- EDISON S.p.A.
- Enel Green Power S.p.A.
- ITALGEN S.p.A.
- Adda Energi S.r.l.
- Podini Holding S.p.A.
- IS Renewable S.r.l.
- Energia Valle Cervo S.r.l.

La regolazione del lago operata dal Consorzio è influenzata dall'andamento climatico ed idrologico del bacino di monte e deve tenere conto del possibile insorgere di eventuali conflitti con gli altri Stakeholder (possibilità di allagamento di paesi rivieraschi, sia di lago che di fiume, eccessivi livelli bassi di lago e di fiume, siccità prolungate, problemi di deflusso minimo vitale, crisi idriche a livello di bacino padano, ecc.).

In aggiunta, la regolazione del lago e le esigenze degli Utenti, oltre che dai fattori naturali idrologici ed idraulici che possono variare con scale temporali lunghe (es. cambiamenti climatici, subsidenza di piazza Cavour di Como), sono influenzate anche da fattori normativi ed economici (legislazione delle acque, gestioni e direttive a livello di bacino, variazioni colturali e quindi di esigenze irrigue diverse, variazioni di tariffe elettriche); tali dinamiche, anche se di scala temporale lunga impattano lentamente ma inesorabilmente sull'attività del Consorzio.

## 2.2 Dinamiche del contesto interno

Il contesto interno in un Ente piccolo, dotato da poche unità di personale, è fortemente influenzato dalla singola risorsa umana e dalle sue capacità specifiche.

Purtroppo, il contesto interno è influenzato da normative di legge superiore che impattano negativamente sulla possibilità di migliorare la performance economica dell'Ente infatti, l'obbligo di legge di avere la guardiania fissa e la contrattazione nazionale degli enti pubblici non economici non permettono perseguire una qualsiasi evoluzione moderna del concetto di performance, che sarebbe richiesta nella pubblica amministrazione, e in ogni caso le soluzioni sono difficili e di compromesso sindacale (il contratto nazionale enti pubblici non economici è stato rinnovato a inizio 2018 dopo nove anni ma è già scaduto). Tali anomalie sono state più volte segnalate agli organismi superiori senza avere avuto riscontro almeno con deroghe. Negli ultimi anni anche la gestione amministrativa dell'Ente ha subito complicazioni di legge (fattura elettronica, split payment, tagli ai consumi intermedi, accessi a numerosi portali di altre amministrazioni) che si riflettono negativamente sull'economicità dell'ente.

La consolidata esperienza dirigenziale, l'organizzazione snella di Ente piccolo e la buona salute finanziaria del Consorzio, che attinge da risorse economiche private, permettono una gestione complessiva interna tale da superare le ingessature burocratiche sempre più complicate.

## 3 La pianificazione triennale 2022-2024

Alla luce di quanto riportato nello Statuto, per il Consorzio può essere definito il seguente obiettivo generale: attuare un processo virtuoso che promuova l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse idriche regolate del lago e il miglioramento degli attuali livelli di qualità del Consorzio stesso, anche mediante lo sviluppo e l'aggiornamento degli strumenti di amministrazione, previsione e trasparenza.

A partire dalla definizione del mandato, nella seduta del xx.10.2021, il CdA ha declinato gli obiettivi specifici del Consorzio con il precedente riferimento triennale (2021-2023) che vengono sostanzialmente confermati per il 2022-2024 anche a seguito della situazione generale creatasi nel 2020 e 2021 a seguito dell'emergenza Covid 19.

- (1) assicurare il regolare svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica e la valorizzazione delle risorse umane;
- (2) impostare la gestione del bilancio idrico del lago di Como e dell'Adda sublacuale utilizzando lo sviluppo e l'aggiornamento degli strumenti di previsione tenendo in considerazione la situazione del lago con visione più generale;
- (3) garantire l'applicazione delle prescrizioni normative riguardanti la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attuazione del PTPCT.

I tre obiettivi definiti dal CdA sono stati rielaborati e sviluppati, con il supporto dell'OIV, e sono stati ridotti a due al fine di ricomporre il quadro di indicatori necessari alla valutazione di performance; dei tre ambiti della performance organizzativa dell'ente (stato di salute dell'amministrazione, grado di attuazione della strategia, portafoglio delle attività e dei servizi), così come indicati nel SMVP adottato con delibera 7/2020 del 25-6-2020, gli ultimi due sono riuniti sotto la denominazione "Attività e servizi dell'Ente"

Quindi i due ambiti rilevati ai fini misurazione e valutazione della performance organizzativa di Ente sono riportati nella seguente tabella corredati di relativo peso percentuale:

Ambito	Peso percentuale
Stato di salute dell'amministrazione	20
Attività e servizi dell'ente	80

Vista l'organizzazione dell'Ente, che ha un solo dirigente e due sedi che fanno direttamente capo allo stesso, tali obiettivi coinvolgono indistintamente tutta l'Amministrazione.

*Raccordo fra Piano della performance e piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza*

Con provvedimento del 23 marzo 2013 il Consiglio di Amministrazione dell'ente, in attuazione dell'art. 1, comma 6 della legge n. 190 del 2012, ha nominato direttore l'ing. Luigi Bertoli, direttore del Consorzio, quale responsabile della prevenzione della corruzione (RPC).

Ai sensi dell'art. 1 c. 8, legge n. 190/2012, come modificato dall'art. 41 c. 1 lettera g) del decreto legislativo n. 97/2016, e dell'art. 10 del decreto legislativo n. 33/2012 il Consorzio assicura la necessaria integrazione tra il presente Piano della performance e il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) attraverso il raccordo tra i contenuti riportati nel PTPC, e le misure ivi previste, con gli obiettivi programmati nel Piano della performance.

In dettaglio, all'interno dell'obiettivo, avente proiezione pluriennale, denominato "garantire l'applicazione delle prescrizioni normative riguardanti la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attuazione del PTPCT" (in 3.1) è stata prevista la prosecuzione dell'azione di prevenzione e di contrasto di ogni forma di corruzione e di attuazione della trasparenza secondo le linee strategiche delineate nel PTPCT 2022-2024, obiettivo confermato dal precedente piano triennale.

Sulla base del predetto obiettivo pluriennale è stato quindi elaborato quello annuale intitolato "Attuazione della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicità, anche secondo i contenuti del PTPCT 2022-2024" in 4.1.3.

### 3.1 Stato di salute dell'ente

Lo stato di salute dell'ente si riferisce alla capacità dell'ente di rafforzare le condizioni necessarie a garantire la continuità di produzione di risultati nel tempo.

Le aree relative alla salute dell'ente oggetto di valutazione sono tre: la salute finanziaria, la salute organizzativa e la salute delle relazioni con interlocutori e stakeholder.

Nella salute organizzativa era stato introdotto un peso dovuto all'accelerazione dell'introduzione del lavoro agile che nel corso del 2020-21 è stato applicato causa emergenza covid 19 senza particolari problemi, poiché tecnologicamente già strutturato negli anni precedenti; dopo due anni si sono notati comunque dei limiti di efficienza in quanto alcune attività semplici sono state svolte da chi presente in sede di Milano oltre a non essere gradito da tutti. Il lavoro agile è comunque attualmente soggetto a decreti abrogativi e ad ulteriori sviluppi normativi e di contrattazione nazionale, con ricadute su quella di ente, per cui si è obbligati a rivederne l'applicazione.

Per quanto riguarda le relazioni con gli stakeholders c'è da valutare che non si è avuta una soddisfacente risposta ai questionari di valutazione del Consorzio inviati (per il primo anno solo agli utenti, poi alle principali amministrazioni coinvolte: di cui nessuna ha risposto); si prosegue comunque con allargamento degli invii di questionari.

Gli obiettivi e i relativi indicatori individuati ai fini del mantenimento dell'ente in buona salute sono riportati nella seguente tabella:

Obiettivo di salute finanziaria							Peso percentuale	
Garantire l'equilibrio finanziario dell'ente							50	
Peso percentuale	Indicatore	Descrizione	Regole di calcolo	Baseline	Target 1°anno	Target 2°anno	Target 3°anno	

100	Avanzo d'amministrazione	Salute amministrazione	< 0 → 0 >= 0 → 100	100	100	100	100
-----	--------------------------	------------------------	-----------------------	-----	-----	-----	-----

Obiettivo di salute organizzativa 1							Peso percentuale
Assicurare il regolare svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica e la valorizzazione delle risorse umane con introduzione lavoro agile.							20
Peso percentuale	Indicatore	Descrizione	Regole di calcolo	Baseline	Target 1°anno	Target 2°anno	Target 3°anno
40	Percentuale di atti adottati con firma digitale	Salute amministrazione	% N. di atti adottati con firma digitale / N. di atti protocollati in uscita	90	95	95	95
10	Percentuale di personale con aggiornamento di competenze	Salute amministrazione	% N. di dipendenti con almeno un'attività formativa di rafforzamento delle competenze / N. dei dipendenti	50	60	70	80
20	Lavoro agile	Salute amministrazione	% dipendenti che possono svolgere lavoro agile	50	50	50	50
30	Valutazione grado di obsolescenza delle apparecchiature di ufficio e tecniche	Salute amministrazione	% di 174 beni - Dismissione delle apparecchiature o delle componenti tecniche in inventario	1	1	1	1

Obiettivo di salute organizzativa 2							Peso percentuale
Garantire l'applicazione delle prescrizioni normative riguardanti la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attuazione del PTPCT							20
Peso percentuale	Indicatore	Descrizione	Regole di calcolo	Baseline	Target 1°anno	Target 2°anno	Target 3°anno
100	Percentuale adempimenti realizzati nei termini previsti	Salute amministrazione	% n. di adempimenti realizzati nei termini previsti / totale adempimenti previsti	80	90	90	95

Obiettivo di salute delle relazioni con interlocutori e stakeholder							Peso percentuale
Migliorare la qualità delle relazioni con gli interlocutori							10
Peso percentuale	Indicatore	Descrizione	Regole di calcolo	Baseline	Target 1°anno	Target 2°anno	Target 3°anno

100	Livello di soddisfazione nelle iniziative di comunicazione e partecipazione	Salute amministrazione	Percentuale di di questionari restituiti con valutazione sopra la media	questionari inviati	>50%	>55%	>60%
-----	---	------------------------	---	---------------------	------	------	------

### 3.2 Attività e servizi dell'ente

Obiettivo							Peso percentuale
Attuazione del programma straordinario di manutenzione della diga							30
Peso percentuale	Indicatore	Descrizione	Regole di calcolo	Baseline	Target 1°anno	Target 2°anno	Target 3°anno
100	Completamento del programma straordinario entro tre anni	Efficacia	% n. di obiettivi raggiunti/totale degli obiettivi annuali	-	100	100	100

Obiettivo							Peso percentuale
Impostare la gestione del bilancio idrico del lago di Como e dell'Adda sublacuale utilizzando lo sviluppo e l'aggiornamento degli strumenti di previsione tenendo in considerazione la situazione del lago con visione più generale							70
Peso percentuale	Indicatore	Descrizione	Regole di calcolo	Baseline	Target 1°anno	Target 2°anno	Target 3°anno
100	Grado di attuazione degli obiettivi annuali	Efficacia	% n. di obiettivi raggiunti/totale degli obiettivi	-	100	100	100

## 4 La pianificazione annuale 2022

### 4.1 Stato di salute dell'ente

Le aree relative alla salute dell'ente oggetto di valutazione sono tre: la salute finanziaria, la salute organizzativa e la salute delle relazioni con interlocutori e stakeholder.

Gli indicatori annuali individuati ai fini del perseguimento della pianificazione triennale riportati nel paragrafo 3 sono elencanti nelle seguenti tabelle con riferimento ai singoli obiettivi. Nelle tabelle sono inoltre riportati i relativi pesi ed indicatori:

Obiettivo di salute finanziaria	Peso percentuale
4.1.1	
Garantire l'equilibrio finanziario dell'ente	50%

Obiettivo	Indicatore	Target	Peso
Aggiornamento della mappatura del centro di costo e dei costi di funzionamento negli ultimi 5 anni	Predisposizione di un report entro il 30/09	> 30/09 → 0 < 30/09 → 100	40%
Avanzo amministrazione	positivo	>= 0	60%

Obiettivo di salute organizzativa 1 4.1.2			Peso percentuale
Assicurare il regolare svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica e la valorizzazione delle risorse umane			20%
Obiettivo	Indicatore	Target	Peso
Atti protocollati con firme digitali	N. di atti adottati con firma digitale / N. di atti protocollati in uscita	>95%	20
Adozione di report tecnici e amministrativi digitali	N. di report	>5 → 100 4 → 75 2 → 50	20%
Sviluppo delle competenze del personale amministrativo	Predisposizione di un report contenente la quantificazione del fabbisogno economico e richiesta allocazione dei fondi per la formazione sul bilancio preventivo 2022 entro il 31/10	>31/10 → 0 <31/10 → 100	5%
Sviluppo delle competenze del personale	Percentuale di corsi seguiti rispetto a quanto previsto dal Piano	< 50 % → 0 50-75% → 50 > 75 % → 100	5%
Sviluppo delle competenze del personale in termini di lavoro agile	Percentuale di attività fattibile in Lavoro agile	< 50 % → 50 > 50 % → 100	20%
Dismissione apparecchiature obsolete	% di dismissione su apparecchiature in inventario	> 1% → 100	30%

<b>Obiettivo di salute organizzativa 2</b>			<b>Peso percentuale</b>
<b>4.1.3</b>			
Garantire l'applicazione delle prescrizioni normative riguardanti la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attuazione del PTPCT			20%
<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target</b>	<b>Peso</b>
Attuazione della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicità, anche secondo i contenuti del PTPCT 2022-2024	Percentuale di misure attuate rispetto a quanto previsto dal Piano	< 50 % → 0 50-75% → 50 > 75 % → 100	100%

<b>Obiettivo di salute delle relazioni con gli stakeholder</b>			<b>Peso percentuale</b>
<b>4.1.4</b>			
Migliorare la qualità delle relazioni con gli utenti e altri stakeholder			10
<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target</b>	<b>Peso</b>
valutazione partecipativa stakeholder	Mandare questionari e fare un report entro il 30/09	> 30/09 → 0 < 30/09 → 100	70%
Monitorare il livello di soddisfazione nelle iniziative di comunicazione e partecipazione	% utenti soddisfatti	< 30 % → 0 30-60% → 50 >= 600% → 100	30%

## 4.2 Attività e servizi dell'ente

<b>Obiettivo</b>	<b>Peso percentuale</b>
<b>4.2.1</b>	
Attuazione del programma straordinario di manutenzione della diga	30%

Obiettivo	Indicatore	Target	Peso
Realizzazione programma di manutenzione straordinaria della diga di Olginate	Inizio lavori (entro i primi 6 mesi)	> 6 mesi → 0 < 6 mesi → 100	50%
programma di manutenzione straordinaria della diga di Olginate	n. report controllo lavori dell'impresa, Coordinamento con le attività standard di regolazione	>= 2 → 100 <2 → 50	50%

Obiettivo			Peso percentuale
<b>4.2.2</b>			
Impostare la gestione del bilancio idrico del lago di Como e dell'Adda sublacuale utilizzando lo sviluppo e l'aggiornamento degli strumenti di previsione tenendo in considerazione la situazione del lago con visione più generale			70%
Obiettivo	Indicatore	Target	Peso
IDROLOGICO: Soddisfacimento del fabbisogno degli utenti di valle	Mc/s di acque nuove erogate	< 3 mc/s → 0 > 3 mc/s → 100	35%
IDROLOGICO: Limitazione degli allagamenti compatibilmente con mantenimento dei volumi massimi regolabili	Numero di superamenti del livello di 110 cm all'idrometro di Malgrate lago regolato (gg <sub>LR</sub> ) rispetto a quelli con il lago naturale (gg <sub>LN</sub> )	gg <sub>LR</sub> < gg <sub>LN</sub> → 100 gg <sub>LR</sub> ≥ gg <sub>LN</sub> → 0	35%
Verifica di funzionamento del software di regolazione ottimale	Report di valutazione analisi del software di regolazione ottimale	> 30/09 → 0 < 30/09 → 100	10%

Manutenzione ordinaria delle stazioni di misura	Percentuale di stazioni soggette a manutenzione ordinaria sul totale	< 100 % → 0 = 100 % → 100	10%
Manutenzione ordinaria della diga di Olginate	Completamento del programma secondo le fasi indicate nel programma di manutenzione 2022	> 31/12 → 0 < 31/12 → 100	10%

## 5 Dalla Performance organizzativa alla performance individuale

Per effetto delle modifiche al decreto legislativo n. 150 del 2009 e delle Linee guida n.2 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel dicembre 2017, il Consorzio dell'Adda ha proceduto alla revisione e all'adeguamento del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance e all'individuazione delle modalità di collegamento tra la performance organizzativa attesa e quella individuale del dirigente legata alla programmazione annuale.

A tal fine, nei rispettivi paragrafi del presente Piano sono evidenziati gli obiettivi specifici individuati per il Consorzio, che derivano dall'attuazione del mandato del Consorzio stesso e dalle prescrizioni normative circa l'attuazione delle normative su trasparenza ed anticorruzione. Tali obiettivi sono stati declinati con specifiche attività annuali e affiancati da indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente.

La struttura estremamente semplice dell'Ente, che vede la presenza di un solo dirigente che coordina direttamente le attività di tutto il personale (6 persone), fa sì che gli obiettivi di performance organizzativa e quelli caratterizzanti la performance organizzativa individuale del dirigente coincidano e pesano al 70%. Si aggiunge una valutazione dei comportamenti che pesano per il rimanente 30% come da scheda di valutazione dirigente di cui sotto.

## 6 Il processo di programmazione e il raccordo con il Piano Triennale Di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Nel processo di programmazione del ciclo della performance si è posta particolare attenzione nella ridefinizione del sistema di valutazione e misurazione (SMVP) e nella definizione degli obiettivi e degli indicatori, sia a livello organizzativo che individuale. Si è inoltre provveduto a migliorare il raccordo tra le priorità politiche dell'Ente, gli obiettivi specifici e gli obiettivi annuali.

Per quanto riguarda infine il raccordo tra il Piano della Performance e il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione, la coerenza tra i due documenti è stata assicurata attraverso la inclusione nel Piano della Performance di un obiettivo di miglioramento specifico denominato "garantire l'applicazione delle prescrizioni normative riguardanti la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attuazione del PTPCT 2022-2024".

Milano, 14 gennaio 2022 (approvato con ordinanza presidente 180 del 18-01-2022)

## Scheda di Valutazione dei DIRIGENTI

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO (a)	VALUTAZIONE (b)	PUNTEGGIO (a*b)
<i>Stato di salute dell'amministrazione da tab. 1</i>	20		
<i>Attività e servizi dell'ente da tab.1</i>	80		
<i>Totale</i>			xx
			=====
<b>Totale di cui sopra</b>	<b>xx</b>		
<b>Performance organizzativa</b>	<b>70% di xx</b>		
<b>Comportamenti organizzativi da tab. 2</b>	<b>30% di yy</b>		
<b>Somma delle valutazioni</b>			<b>zz</b>
<b>Osservazioni da parte del valutatore</b>			
<b>Osservazioni da parte del valutato</b>			
Firma del valutato	Firma del valutatore		

### Legenda per la valutazione delle competenze professionali e manageriali tabella A

GIUDIZIO	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
È un punto di debolezza	0
Non soddisfa pienamente i requisiti	20
Soddisfa adeguatamente i requisiti	40
Soddisfa pienamente i requisiti	60
È un punto di forza	80
È un punto di eccellenza	100

Tabella 1	Peso	VALUTAZIONE
<b>Stato di salute dell'amministrazione</b>	20% di cui	
Obiettivo 4.1.1	50%	
Obiettivo 4.1.2	20%	
Obiettivo 4.1.3	20%	
Obiettivo 4.1.4	10%	
<b>Totale Stato di salute dell'amministrazione</b>		
<b>Attività e servizi dell'ente</b>	80% di cui	
Obiettivo 4.2.1	30%	
Obiettivo 4.2.2	70%	
<b>Totale attività e servizi dell'ente</b>		

Tabella 2	Peso	VALUTAZIONE
<b>Comportamenti (voti da tabella A)</b>		
Capacità di problem solving operativo	20%	
Capacità di gestire le risorse umane	15%	
Consapevolezza organizzativa	20%	
Capacità di programmazione e controllo	15%	
Capacità di orientarsi alla qualità del risultato	15%	
Capacità di valutazione e di differenziazione	15%	
<b>Totale Comportamenti</b>		