

CONSORZIO DELL'ADDA
RELAZIONE sul PIANO DELLA PERFORMANCE
2022 – 2024

Anno 2023

Gennaio 2024

Introduzione

Questa relazione viene sviluppata ugualmente (come nel marzo 2023) anche se con l'introduzione del PIAO (Piano Integrato Attività Organizzazione) per enti sotto i 50 dipendenti come da decreto attuativo del DM del 30 giugno 2022 n.132 (pubblicato sulla G.U. del 07/09/2022), non è più prevista la parte relativa alla performance; pertanto la presente relazione è completata nella parte relativa ai risultati in maniera speditiva con evidenziato in grigio gli obiettivi degli argomenti che nello spirito della semplificazione sono stati ritenuti eccessivi come tempistica e peso uomo/giorno (direttore e collaboratori) per arrivare ai risultati stessi e/o dimostrano illogicità sulla stessa verifica del risultato raggiunto. Pertanto si è tenuto fisso il Programma triennale 2022-2024 e si sono apportate/adattate le modifiche di valutazione per il 2023, considerandolo come 2° anno target.

Anche l'anno 2023, come il 2020, 2021 e 2022, è stato difficile per un ente piccolo come il Consorzio dell'Adda (attualmente 7 dipendenti), in rapporto ai parametri standard di valutazione della performance come sarebbe richiesto dalle norme nazionali e forse pensati per enti più grandi e strutturati.

Per quanto riguarda l'applicazione dello smart working, interrotto per decreto il 15-10-2021, si è dimostrato fattibile ma dopo oltre due anni si è dimostrato irrilevante sulla base delle necessità ed attività standard dei processi dell'ufficio di Milano considerando anche i giorni di trasferta del collaboratore tecnico e del dirigente; il personale esterno di guardiania è praticamente in smart-working lavorando presso la propria abitazione. In ogni caso nel 2023 le assenze per malattia/permessi (70.29gg) in un ente di 7 unità incidono in maniera importante (23,29 gg riferiti alle 3 unità d'ufficio e 47 gg delle 3 unità esterne dove c'è obbligo di guardiania ex-lege del 1959).

Inoltre nel 2023 ci sono state attività extra non programmabili poiché provenienti dall'esterno e ci si riferisce ai primi mesi dell'anno siccitosi e che facevano prevedere attività straordinarie come per il 2022 che erano in corso di programmazione, seguiti poi dalla piena di ottobre/novembre (per la cui intensità si deve risalire a quella del 2008) ma che vedeva applicate per la prima volta nuove procedure di protezione civile introdotte nel 2021 ma non ancora testate e che hanno comportato soprattutto per il dirigente, anche responsabile della diga di Olginate, incontri telematici organizzati dalla prefettura di Lecco con anche due riunioni giornaliere e nei fine settimana e, nel mondo moderno, con conseguente esposizione mediatica, sconfinando anche nella violazione della privacy soprattutto da parte dei giornalisti.

Altre attività non ricorrenti

- Studio e implementazione dei PIAO (ormai in fase di standardizzazione se non cambiano norme nazionali);
- La vori di adeguamento diga con esecutività lenta da parte dell'impresa vincitrice appalto e conseguente maggior impegno RUP;
- Incidente tecnico agli organi di movimentazione alle paratoie 3 e 4 della diga di Olginate che ha impegnato tutto il personale e soprattutto il dirigente con attività emergenziali fuori standard;
- Continuano ad esserci dei limiti per norme nazionali ai bilanci con i consueti adeguamenti ai tagli dei fondi per consumi intermedi, che, dopo dieci anni, stanno minando l'autonomia gestionale dell'ente oltre alla complicazione amministrativa (un esempio è il limite dei costi per consumi elettrici, carburanti, ecc. ancorati ai costi di tre anni fa);
- Attività di sostituzione impiegato segreteria con affidamento a società di consulenza/professionista e relativa formazione e controllo;
- Contenzioso con lavoratore interinale;
- Corsi/visite guidate alla diga di Olginate (Ordine ingegneri Lodi, Consorzio Dunas, Comunità montana valle san Martino);

- Fine del progetto di Regione Lombardia ADDApt affidato al Politecnico di Milano e Università degli studi di Milano con dati/consulenza del Consorzio/direttore;
- Dimissioni di un guardiano con preavviso di legge più corto della seguente procedura per sostituzione (comunicazioni, selezioni, “rinuncia”, ecc.) e quindi ricorso anche ad agenzie interinali con ricerca di personale idoneo tutto con notevole aggravio amministrativo.
- Fornitura del nuovo modello di previsione afflussi/deflussi e gestione fiume Adda/lago di Como.

Si fa notare che la maggior parte delle attività sopra menzionate sono quasi completamente a carico del dirigente (naturalmente con relative responsabilità) che in un’ottica di gestione quasi privatistica (far funzionare le cose) si è trovato al 31-12-2023 con ancora 28,5 giorni di ferie 2023 da usufruire. Da ultimo si segnala che altre amministrazioni (Ministeri vigilanti, Corte dei conti, Comuni (con la motivazione di Fondi PNRR)) fanno richieste di fornire informazioni, presenziare a riunioni in modalità telematica, ecc. entro 7/15/30 giorni (anche due giorni?!). In un ente piccolo si possono avere dei problemi (ferie, malattie) e che condizionano il comportamento del dirigente.

Per facilitare le valutazioni numeriche definitive si sono presi gli stessi capitoli/paragrafi 3-4 del piano performance 2022-2024 approvato delibera 16/2021 del CDA il 26-10-2021 con ordinanza presidente 180 del 18-01-2022 e **in grassetto** si sono indicati gli obiettivi raggiunti verificabili in numerosi report che per questa versione semplificata non sono stati prodotti. Per la valutazione annuale 2023 si è riproposta quella del 2022 con i necessari accorgimenti/adattamenti per una semplificazione operativa.

3 La pianificazione triennale 2022-2024 (tenuta fissa per il triennio)

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 26.10.2021, 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 precedente, 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

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 (PTPCT) attraverso il raccordo tra i contenuti riportati nel PTPCT, 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 2023-2025, 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 2023-2025" riportati 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 per lo smart working in quanto alcune attività semplici sono state svolte più facilmente da chi presente in sede di Milano, smart working che non è risultato gradito da tutti. Il lavoro agile è comunque attualmente soggetto a decreti abrogativi (ottobre 2021) e ad ulteriori sviluppi normativi e di contrattazione nazionale, con ricadute su quella di ente, per cui si è obbligati a rivederne l'applicazione e dopo oltre due anni non sembra così necessario essendo, considerando i giorni di trasferte e il personale di guardiania, praticamente già attivo.

Per quanto riguarda le relazioni con gli stakeholders c'è da valutare che non si sono avute risposte 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 è proseguito con allargamento degli invii di questionari ai principali fornitori ma con poche risposte. Attività comunque che pesa senza risultati apprezzabili e probabilmente da sospendere.

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 Obiettivo raggiunto	100 Obiettivo raggiunto	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 Obiettivo raggiunto	95 Obiettivo raggiunto	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 Obiettivo raggiunto	70 Obiettivo raggiunto	80
20	Lavoro agile	Salute amministrazione	% dipendenti che possono svolgere lavoro agile	50	50 Obiettivo raggiunto	50 Obiettivo raggiunto	50
30	Valutazione grado di obsolescenza delle apparecchiature di ufficio e tecniche	Salute amministrazione	% di circa 170 beni - Dismissione delle apparecchiature o delle componenti tecniche in inventario	1	1 Obiettivo raggiunto	1 Obiettivo raggiunto	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 Obiettivo raggiunto	90 Obiettivo raggiunto	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% Obiettivi o raggiunto	>55% Obiettivi o raggiunto	>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 Obiettivo raggiunto	100 Obiettivi o raggiunto	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 Obiettivo raggiunto	100 Obiettivo raggiunto	100	

4 La pianificazione annuale 2023 (preso dal programma 2022 non modificato)

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 Obiettivo raggiunto	40%
Avanzo amministrazione	positivo	>= 0 Obiettivo raggiunto	60%

Obiettivo di salute organizzativa 1			Peso percentuale
4.1.2			
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% Obiettivo raggiunto	20
Adozione di report tecnici e amministrativi digitali	N. di report	>5 → 100 4 → 75 2 → 50 Obiettivo raggiunto	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 2023 entro il 31/10	>31/10 → 0 <31/10 → 100 Obiettivo raggiunto	5%

Sviluppo delle competenze del personale	Percentuale di corsi seguiti rispetto a quanto previsto dal Piano	< 50 % → 0 50-75% → 50 > 75 % → 100 Obiettivo raggiunto	5%
Sviluppo delle competenze del personale in termini di lavoro agile	Percentuale di attività fattibile in Lavoro agile	< 50 % → 50 > 50 % → 100 Obiettivo raggiunto	20%
Dismissione apparecchiature obsolete	% di dismissione su apparecchiature in inventario	> 1% → 100 Obiettivo raggiunto	30%

Obiettivo di salute organizzativa 2			Peso percentuale
4.1.3			
Garantire l'applicazione delle prescrizioni normative riguardanti la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attuazione del PTPCT			20%
Obiettivo	Indicatore	Target	Peso
Attuazione della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicità, anche secondo i contenuti del PTPCT 2023-2025	Percentuale di misure attuate rispetto a quanto previsto dal Piano	< 50 % → 0 50-75% → 50 > 75 % → 100 Obiettivo raggiunto	100%

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

comunicazione e partecipazione		Obiettivo raggiunto	
--------------------------------	--	----------------------------	--

4.2 Attività e servizi dell'ente

Obiettivo			Peso percentuale
4.2.1			
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 Obiettivo raggiunto	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 Obiettivo raggiunto	50%

Obiettivo			Peso percentuale
4.2.2			
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			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 Obiettivo raggiunto (16.4)	35%
IDROLOGICO: Limitazione degli allagamenti compatibilmente con mantenimento	Numero di superamenti del livello di 110 cm all'idrometro di Malgrate lago regolato (gg _{LR})	gg _{LR} < gg _{LN} → 100 gg _{LR} >= gg _{LN} → 0 Obiettivo raggiunto (11 LR/36 LN)	35%

dei volumi massimi regolabili	rispetto a quelli con il lago naturale (gg _{LN})		
Verifica di funzionamento del software di regolazione ottimale	Report di valutazione analisi del software di regolazione ottimale	> 30/09 → 0 < 30/09 → 100 Obiettivo raggiunto (cartella controlli)	10%
Manutenzione ordinaria delle stazioni di misura	Percentuale di stazioni soggette a manutenzione ordinaria sul totale	< 100 % → 0 = 100 % → 100 Obiettivo raggiunto	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 Obiettivo raggiunto (delibera 8/2023)	10%

Milano, 30 gennaio 2024

Ing. Luigi Bertoli