



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

PER IL CONSORZIO DEL TICINO

(art. 7 D.lgs. 27/10/2009 n. 150)

1 Disposizioni generali

Il presente documento disciplina i criteri di valutazione del personale appartenente al ruolo dirigenziale ai fini dell'erogazione della retribuzione annuale lorda di risultato legata alle prestazioni ordinarie e straordinarie. Il sistema si pone nell'ottica di favorire lo sviluppo e l'affermazione di una cultura di responsabilità e di pianificazione, per diffondere uno stile di gestione amministrativa manageriale e orientare i comportamenti al raggiungimento degli obiettivi.

Il documento è stato stilato tenendo presenti le disposizioni generali e le linee guida disposte dal D.L. 27.10.2009 n.150 attuativo della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

E' stato infine inserito anche un criterio di valutazione delle prestazioni in materia di prevenzione della corruzione, integrato come si vedrà nei criteri di valutazione qualitativa della performance.

2 Finalità

Il sistema di valutazione della performance organizzativa ha come obiettivo quello di consentire la misura e la valutazione oggettiva del grado di raggiungimento degli obiettivi e/o dei risultati attesi dal Consorzio in un determinato periodo, di norma annuale.

Nel caso di programmi e obiettivi pluriennali la definizione dovrà individuare gli step attesi in periodi predefiniti (annuali o semestrali).

L'ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- L'attuazione delle attività complessive volte alla soddisfazione delle esigenze primarie degli utenti consorziati (regolazione delle acque del lago Maggiore);
- L'attuazione di piani e programmi strategici fissati dall'Ente, con in particolare il rispetto dell'equilibrio dei rapporti con i diversi utenti con le loro esigenze contrastanti;
- L'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi e all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- Il grado di innovazione introdotta ed i conseguenti risultati sul miglioramento qualitativo dell'organizzazione, sulle competenze professionali e sulla capacità di attuazione di piani e programmi;
- Qualità complessiva delle prestazioni erogate, sia nell'ambito delle relazioni interne (personale, utenti) che di quelle con gli stake-holders esterni, nonché nell'attività di prevenzione della corruzione.



La valutazione consiste nella misurazione, in base a indicatori definiti, del grado di raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di cui sopra.

3 Modalità operative

Entro il 31 ottobre di ogni anno il Consiglio di Amministrazione stabilisce gli obiettivi della performance organizzativa dell'Ente, fornendo anche indicazioni circa gli strumenti finanziari per realizzarli.

Entro il 31 dicembre verranno definiti i parametri di valutazione, confermando quelli già in essere e stabilendo quelli per eventuali nuovi obiettivi.

Il monitoraggio dei risultati avviene in due momenti successivi: il primo entro il 30 aprile dell'anno successivo, il secondo finale entro il 31 ottobre, data in cui all'OIV viene presentata una dettagliata relazione dell'attività svolta.

Entro il 31 dicembre l'OIV procede alla valutazione, ed entro il 28 febbraio successivo viene approvata la relazione sulla performance e vengono disposti gli eventuale premi.



Obiettivi

Indicatori della regolazione

Obiettivo primario dell'attività del Consorzio è la regolazione del lago Maggiore gestendone opportunamente le quote di livello al fine di generare accumulo per rendere disponibili alle utenze agricole ed industriali volumi di acqua altrimenti scaricati nel Ticino durante le varie piene nel corso dell'anno

a) Capacità di accumulo e/o riduzione degli sfiori

Per definire un parametro indicativo della capacità di accumulo il primo elemento su cui si può concentrare l'attenzione è il volume annuo totale di acqua derivata dagli utenti, V_{deriv} .

Per valutare l'efficacia della azione di regolazione tale valore deve essere rapportato al volume di acqua affluito al lago durante l'anno, V_{af} .

$$K_1 = V_{deriv} / V_{af}$$

Per tenere conto delle variazioni di anno in anno della idraulicità occorre correggere l'indicatore con un coefficiente che può essere calcolato come rapporto tra il volume medio annuo trentennale dell'afflusso al lago ed il volume affluito nell'anno in esame

$$K_2 = V_{af30} / V_{af}$$

Il coefficiente comprensivo del correttivo diventa

$$K_a = k_1 \times k_2 = V_{deriv} / V_{af} \times V_{af30} / V_{af} = V_{deriv} \times V_{af30} / (V_{af})^2$$

b) Capacità di trasferimento stagionale

Il parametro rappresenta la capacità di collocare nel periodo di massima richiesta degli utenti l'utilizzo dei volumi trattenuti e può essere ottenuto rapportando i volumi derivati in estate con quelli totali, l'indicatore fornisce anche in maniera indiretta informazione sulla gestione del conflitto tra usi irrigui ed industriali

$$K_s = V_{dest} / V_{deriv}$$

L'indicatore finale di riferimento per la valutazione sarà

cdh

$$K_{reg} = K_a \times K_s$$

e il peso P_{reg} che si attribuisce a K_{reg} è 50.



4.2 Attuazione di piani di riparto e programmi gestione acque

Assume particolare importanza tra le strategie da tempo attive nel Consorzio oltre al raggiungimento di un grado di soddisfacimento complessivo degli utenti anche il mantenimento dell'equilibrio tra le esigenze dei vari utenti in relazione alla diversa natura dei vincoli propri di settore (agricolo o produzione idroelettrica) anche con riferimento al contributo economico con cui i singoli utenti partecipano al Consorzio stesso.

L'equilibrio nei rapporti tra gli utenti viene valutato confrontando le portate medie derivate relative ai periodi in cui la utenza è attiva e quelle medie di concessione come desunte dalle singole concessioni. Anche in questo caso occorre inserire il parametro correttivo relativo alla idraulicità K_s già definito in precedenza.

Si prendono in considerazione le principali utenze irrigue, in quanto aventi esigenze tra loro contrastanti visto l'uso dell'acqua, mentre le utenze industriali sono in esse ricomprese, e viene quindi reso disponibile un indicatore del soddisfacimento della singola utenza.

$$Q_i = Q_{med\ der} / Q_{med\ conc} \times K_s$$

L'indicatore finale di riferimento si ottiene come la differenza tra i due valori risultanti di Q_i : massimo e minimo:

$$K_{equ} = \text{Max}(Q_i) - \text{Min}(Q_i)$$

e il peso attribuito P_{equ} a K_{equ} è 20.

CS

4.3 Efficienza nell'impiego delle risorse

L'obiettivo principale di questa categoria è individuato nell'ottenimento del pareggio di bilancio, tramite l'indicatore K_{ir} incrementabile fino al 25% in più se il pareggio è stato ottenuto dando priorità ad attività di innovazione organizzativa, miglioramento delle condizioni operative (sicurezza, indici economici, etc) e quant'altro.

Il peso attribuito P_{ir} a K_{ir} è 20.



Valutazione qualitativa delle prestazioni

In base ai parametri precedenti si determina un indicatore K_{vq} dell'operato del valutato da assegnare in sede di consiglio.

Tale valutazione sarà espressa in relazione ai seguenti aspetti :

- Impegni particolari richiesti al valutato in relazione a fattori esterni all'ente che hanno comportato maggiore carico di lavoro ,
- assunzione diretta di funzioni e/o azioni autonome tese a fornire risposte immediate a salvaguardia dell'ente
- introduzione di novità organizzative e gestionali che comportino acquisizione di nuove conoscenze ed innovazione
- **attività svolte nell'ambito della prevenzione della corruzione**

Al presente indicatore viene attribuito direttamente un punteggio variabile tra 0 e 10 punti, e il peso P_{vq} sarà pari a 10.

5 Tabelle riassuntive

5.1 Tabella di calcolo coefficienti

La suddetta tabella viene utilizzata per il calcolo degli indicatori K, inserendo i dati dell'anno trascorso resi disponibili dalla banca dati del Consorzio.

5.2 Tabella di valutazione finale della performance

In questa tabella vengono riportati gli indicatori K, il loro peso P e il parametro di valutazione corrispondente al valore assunto da ogni indicatore.

Tale parametro è espresso come percentuale dell'incentivo da corrispondere relativo alla prestazione espressa dall'indicatore, e andrà poi moltiplicato per il peso relativo.

La somma delle percentuali pesate così ottenute sarà la percentuale finale da applicare all'importo dell'incentivo fissato ad inizio anno per l'anno in valutazione da corrispondere al dirigente.

CR

In definitiva la valutazione finale produrrà un valore, espresso in percentuale, così individuato

$$VF = \sum(V_k \times P_k) / 100$$

23 GEN. 2014



N.b.: in neretto le modifiche apportate alla versione precedente