

CONSORZIO DELL'ADDA

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

Vers.2019

Sommario

1	Premessa	3
1.1	Introduzione	3
1.2	Struttura organizzativa	3
1.3	Le risorse umane	4
2	Descrizione del sistema.....	4
2.1	Le fasi: definizione e assegnazione degli obiettivi – Piano della performance.....	4
2.2	Le fasi: monitoraggio, ridefinizione, misurazione e valutazione degli obiettivi programmati ..	6
2.3	La misurazione e la valutazione della performance organizzativa	6
2.4	La misurazione e la valutazione della performance individuale.....	7
2.4.1	Personale non dirigenziale:.....	7
2.4.2	Dirigente:.....	8

1 Premessa

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del Consorzio dell'Adda, è stato adottato con delibera n. 1/2019 dell'8-3-2019 di approvazione collegiale del Consiglio di Amministrazione.

Il SMVP verrà applicato a partire dal ciclo della performance 2019, ed integra le previgenti "Linee guida di misurazione e valutazione della performance" approvato con delibera CdA n.4/2017 del 27-4-2017.

Il sistema ha come scopo quello di consentire la misura e valutazione oggettiva del grado di raggiungimento degli obiettivi e/o dei risultati attesi dal Consorzio con riferimento al singolo anno e nel quadro della pianificazione triennale degli obiettivi strategici dell'Ente.

Il Sistema individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema.

Il documento sarà pubblicato sul sito istituzionale, nel rispetto del principio di trasparenza regolamentato dalle norme vigenti.

1.1 Introduzione

Il documento definisce i criteri per la misurazione e valutazione individuale del personale in servizio presso il Consorzio dell'Adda.

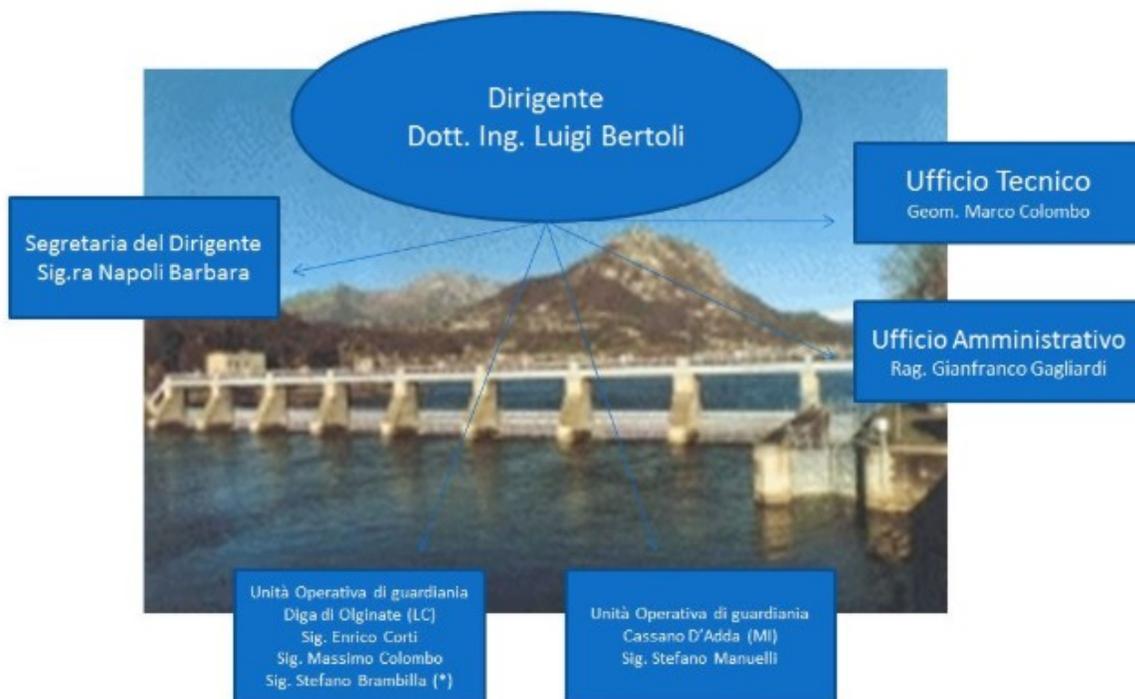
La valutazione della *performance* organizzativa dell'Ente sarà data dal grado di raggiungimento di piani e programmi, secondo fasi e tempi previsti.

La performance individuale è misurata in ragione del contributo di ciascuna unità di personale alla performance complessiva dell'amministrazione, in base agli obiettivi dell'Ente o specifici, nonché con riferimento alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi, tenuti in osservanza degli obblighi derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale, dai codici di comportamento e, ove previsto, dal codice etico.

Sono organi di valutazione del personale, il Consiglio, il dirigente e l'OIV.

1.2 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è schematizzata nell'organigramma di seguito rappresentato e pubblicato sul sito istituzionale http://istit.addaconsorzio.it/index.php?option=com_content&view=article&id=64&Itemid=133



1.3 Le risorse umane

L'incarico amministrativo di vertice del Consorzio dell'Adda è ricoperto dal Direttore/dirigente.

La distribuzione del personale del Consorzio è rappresentata nella tabella seguente:

Tipologia	Ruolo	Contratto di somministrazione	Totale in servizio
Dirigenti	1		1
Funzionari	0		0
Impiegati	5	1	6
Totali	6		7

2 Descrizione del sistema

2.1 Le fasi: definizione e assegnazione degli obiettivi – Piano della performance

Il processo attraverso il quale si perviene alla definizione e all'assegnazione degli obiettivi per l'anno di riferimento prende avvio entro il 31 ottobre dell'anno precedente, quando, in fase di approvazione del bilancio di previsione, il Consiglio di Amministrazione stabilisce gli obiettivi strategici dell'Ente e fornisce indicazioni circa gli strumenti finanziari a disposizione per la loro realizzazione.

Entro al fine del mese di gennaio, per ogni obiettivo strategico di riferimento si procede alla definizione degli obiettivi operativi. Per ogni obiettivo operativo si procede all'individuazione:

- del relativo indicatore,
- della tipologia,
- della formula di calcolo
- del relativo target.

Si procede inoltre alla definizione delle fasi, relativa tempistica ed output attesi.

In base a quanto previsto dalla L. n. 190/2012, devono essere proposti anche obiettivi operativi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Gli indicatori andranno integrati nel Piano della Performance relativo al triennio di pianificazione, con riferimento dell'anno in oggetto, che dovrà essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Poiché il Consiglio di Amministrazione si riunisce di norma solo due volte all'anno, in aprile e in ottobre, ed il ciclo della Performance prevede l'approvazione del Piano della performance entro il 31 gennaio di ogni anno, si procede preliminarmente all'approvazione del Piano con delibera d'urgenza del Presidente entro il 31 gennaio e poi alla ratifica dell'approvazione da parte del Consiglio nella prima seduta utile, in genere quella di aprile.

Con la pubblicazione del Piano e dei relativi allegati sulla sezione Trasparenza del sito del Consorzio avviene l'assegnazione formale degli obiettivi operativi al dirigente e al personale non dirigenziale in essi coinvolto.

La struttura estremamente semplice dell'Ente, che vede assegnata un'unità di personale ad ogni funzione, non richiede l'individuazione di procedure per l'assegnazione degli obiettivi al singolo funzionario a meno che questi obiettivi siano specificatamente identificati per il singolo funzionario indipendentemente dal settore funzionale cui fa capo. Si fa presente che parte delle attività (la guardiania) è un obbligo di legge da DPR 1363/1959 e, nel 2019, stride con moderni obiettivi di performance considerato che la tecnica supporta eventuali anomalie idrografiche con riduzione degli interventi operativi; negli anni passati la nuova tecnologia è stata assimilata dal personale e riconosciuta nelle valutazioni di performance precedenti.

E' inoltre da tener presente la componente sindacale che comporta numerosi incontri soprattutto in occasione della contrattazione decentrata (aziendale)

Responsabili	Fasi (intermedi e definitivi)	Contenuti	Tempi
Consiglio di Amministrazione	Definizione obiettivi strategici	Delibera di Consiglio con indicazione degli obiettivi strategici	fine ottobre dell'anno t-1
Dirigente e OIV	Proposta obiettivi operativi, programmi d'azione e indicatori;	Redazione Piano Performance.	gennaio dell'anno t

Presidente	Approvazione del Piano della Performance	Piano Performance	fine gennaio dell'anno t
Dirigente	Assegnazione eventuale di obiettivi specifici individuali al personale non dirigenziale	Scheda obiettivo (obiettivi specifici) personale dipendente	Entro 10 gg. dall'emanazione del Piano della Performance
Consiglio di Amministrazione	Ratifica approvazione Piano della Performance	Piano Performance	fine aprile dell'anno t

2.2 Le fasi: monitoraggio, ridefinizione, misurazione e valutazione degli obiettivi programmati

Al fine di rilevare nel corso dell'anno lo stato di realizzazione degli obiettivi strategici e operativi, entro il mese di luglio, il dirigente effettua un monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano della performance al 30 giugno. Per ciascun obiettivo operativo, individua l'avanzamento delle attività riportando eventuali criticità in termini di scostamenti temporali rispetto alle tempistiche previste e/o di altre problematiche afferenti, nei casi più gravi, il raggiungimento anche parziale dell'obiettivo. Di tali valutazioni informa il Consiglio e l'OIV.

Una seconda valutazione del raggiungimento degli obiettivi verrà fatta entro il 31 dicembre di ogni anno.

Qualora, per motivi oggettivi indipendenti dall'operato del dirigente, un obiettivo risulti non raggiungibile nei tempi e nelle modalità previste, il Consiglio può procedere alla sua rimodulazione o sostituzione. Di tali variazioni deve essere data indicazione nel Piano della Performance.

2.3 La misurazione e la valutazione della performance organizzativa

Secondo quanto indicato nel d.lgs.150/09, così come modificato dal d.lgs.74/2017, gli ambiti della performance organizzativa riguardano:

- a) (l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività)*;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

* Per quanto riguarda il punto (a) si evidenzia che il Consorzio ha come mandato istituzionale la “manutenzione ed esercizio dell’opera regolatrice dell’invaso del lago di Como” ed in aggiunta “coordinare e disciplinare l'esercizio delle utilizzazioni dell'acqua disponibile nell'interesse generale (D.M. Ambiente 8 novembre 2011) e quindi si discosta dalla definizione standard usata per altre amministrazioni.

Minore attenzione verrà invece posta sugli altri temi in quanto difficilmente perseguibili in un Ente con dimensioni estremamente limitate e, allo stato attuale con la pianta organica da revisionare. L’Ente si relaziona inoltre principalmente con i propri utenti con servizi loro dedicati e gestisce il lago secondo le indicazioni di cui allo Statuto ed al Regolamento per la regolazione, non sono previste forme partecipative alla definizione delle attività di gestione del lago. Il Consorzio è un Ente pubblico non economico, le spese di funzionamento sono pagate dagli utenti, l’Ente ha spese di funzionamento che riguardano prevalentemente il personale, risulta difficile perseguire efficacemente politiche di riduzione della spesa. L’Ente ha già raggiunto elevati standard per quanto riguarda invece la riduzione dei tempi di pagamento e dei procedimenti amministrativi ed infine l’attività di erogazione di servizi al pubblico è marginale.

Gli obiettivi per la performance organizzativa dell’Ente coincidono con gli obiettivi strategici dello stesso e sono definiti entro il mese di ottobre dal Consiglio di amministrazione.

Viste le dimensioni dell’Ente la valutazione della performance organizzativa riguarderà la struttura nel suo complesso.

Il set di indicatori utilizzati: salute dell’amministrazione, efficacia e impatto, sono indicati nel Piano della Performance quale sistema di misurazione degli obiettivi triennali.

La valutazione della performance organizzativa avverrà annualmente, contestualmente e secondo le tempistiche indicate per la valutazione della performance individuale del dirigente.

2.4 La misurazione e la valutazione della performance individuale

Sono soggetti a misurazione e valutazione della performance individuale il personale non dirigenziale ed il dirigente. Quest’ultimo viene valutato, su proposta dell’OIV, dal Consiglio.

2.4.1 Personale non dirigenziale:

Il personale non dirigente è valutato dal dirigente.

Il modello di valutazione del personale con qualifica non dirigenziale si riferisce ai soli comportamenti organizzativi e prevede descrittori relativi:

1. alla collaborazione interfunzionale;
2. alla flessibilità;

3. alla gestione della comunicazione, intesa come la capacità/disponibilità di condividere le informazioni e di renderle trasparenti;
4. alla gestione delle relazioni;
5. alla tempestività;
6. all'accuratezza;
7. alla capacità di saper organizzare le proprie attività, individuando priorità;
8. alla capacità di gestire i carichi di lavoro;
9. all'autonomia decisionale (riferita ai soli funzionari e intesa come capacità di operare autonomamente previo confronto con il dirigente);
10. all'orientamento al risultato (intesa come capacità di perseguire gli obiettivi);
11. alla capacità di ricercare soluzioni innovative;
12. alla capacità di migliorare il proprio modo di lavorare;
13. all'interesse per le occasioni di formazione o per lo scambio di esperienze;
14. all'analisi e alla soluzione dei problemi.

A ciascun comportamento organizzativo è associato un peso, rappresentativo dell'importanza che ad esso si attribuisce secondo la tabella di seguito riportata. I 14 comportamenti organizzativi sono stati da anni sintetizzati in un numero ridotto di indicatori soprattutto a causa del fatto che il 50% del personale ha funzioni di guardiania, la cui valutazione è essenzialmente statica considerando i carichi di lavoro bassi.

Nella seguente tabella si indicano i criteri e pesi della contrattazione scaduta il 31-12-2018:

A) Presenza: coefficiente decrescente in base alle assenze

B) Qualifica: base 100 con riferimento alla qualifica B1 (parametro da rivedere/abolire in conseguenza con le progressioni economiche intervenute recentemente)

C) Giudizio dirigente: usa come parametri di riferimento parte di quelli sopra indicati (carichi di lavoro, capacità organizzativa, capacità di risolvere i problemi, comportamenti proattivi, note di merito); utilizza un coefficiente soggettivo da 50 a 110

D) Polivalenza: capacità di sopperire a situazioni anomale o impreviste e/o svolgere compiti di carattere inferiore alla qualifica rivestita; usa un coefficiente che parte da 40 e vale 15 punti per compito specifico svolto.

In una nuova proposta si potrebbe sostituire il punto B) con un parametro oggettivo che valuti la tempestività, accuratezza con base 100 per gli uffici e base 80 per i periferici e che si riduca di 5 per ogni segnalazione/prova documentale che segnali negatività.

I risultati della valutazione sono comunicati al personale entro febbraio, tramite presentazione della scheda di valutazione.

2.4.2 Dirigente:

Il dirigente è valutato dal Consiglio, su proposta dell'OIV.

La valutazione complessiva si basa sulle seguenti componenti:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi annuali individuali secondo il peso di 70, paragrafo 3.2 del Piano della Performance
- Comportamenti organizzativi, secondo il peso di 30, paragrafo 3.1 del Piano della Performance

Il peso degli obiettivi individuali annuali (PI) viene calcolato come somma del numero di adempimenti raggiunti rispetto al numero degli adempimenti previsti.

$PI = \text{Somma (percentuale raggiungimento obiettivo/i)/n. obiettivi annuali}$

Tenuto conto delle dimensioni modeste dell'Ente si può assumere che la valutazione dei comportamenti organizzativi del dirigente coincida con quella dell'Ente stesso. A tal fine sono previsti descrittori di salute dell'amministrazione, efficacia e impatto, gli stessi sono indicati nel Piano della Performance. A ciascun comportamento organizzativo è associato un peso percentuale, rappresentativo dell'importanza che ad esso si attribuisce. Il peso complessivo degli obiettivi organizzativi (PO) viene calcolato come somma del numero di adempimenti raggiunti rispetto al numero degli adempimenti previsti.

$PO = \text{Somma dei pesi degli obiettivi raggiunti}$

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, ciascun dirigente è tenuto a trasmettere, ai fini della valutazione, una relazione sulle attività con l'indicazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. La relazione dovrà in particolare contenere, le motivazioni dell'eventuale mancato o parziale conseguimento degli obiettivi.

L'OIV, nei successivi mesi da febbraio a marzo procede all'esame della documentazione pervenuta, e formula una proposta di valutazione del dirigente, da sottoporsi al Consiglio per la relativa approvazione. Il Consiglio, nel corso del mese di aprile, esamina le determinazioni dell'OIV, dispone le proprie valutazioni in merito, procedendo alla conferma o alla revisione della proposta di valutazione, con l'indicazione, in questo ultimo caso, delle proprie osservazioni. Congiuntamente il Consiglio definisce l'entità del premio da assegnare al dirigente.

La misurazione e la valutazione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo, viene effettuata tramite il calcolo dell'indicatore/degli indicatori previsto/i nel Piano della Performance.

Milano, 8-3-2019