



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CONSUNTIVO ESERCIZIO 2016

- 1. Premessa***
- 2. La performance del personale dirigente***
- 3. La performance del personale non dirigente***
- 4. Il bilancio di genere***



1. Premessa

1.a) Il sistema di valutazione della performance

Ai sensi del comma 1 dell'art. 7 del Decreto Legislativo N. 150/2009, come novellato dal Dlgs 74/2017, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale, adottando con apposito provvedimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo il Sistema di misurazione e valutazione della performance, da aggiornare annualmente.

Ai sensi del comma 2 del predetto art. 7 la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) dagli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), per la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché per la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice
- b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, cui compete la valutazione del personale assegnato ai propri uffici
- c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa secondo le modalità definite dall'OIV

Con delibera del N. 2/2017, ad esito di una selezione pubblica condotta congiuntamente con il Consiglio di Bacino Laguna di Venezia, il Comitato di Bacino ha nominato l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), nella persona del dott. Edoardo Barusso, per la durata di tre anni a partire dall'1.2.2017.

D'intesa con l'OIV recentemente nominato, il Comitato di bacino ha approvato con delibera N. 13 del 17 maggio 2017 il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance che disciplina la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e della Performance individuale riferita, individuando:

- o le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della Performance, distintamente per il Direttore e per il personale non dirigente
- o le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema,
- o le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti nell'Ente e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Nelle more dell'adozione formale del predetto Sistema di misurazione e valutazione della performance, l'Ente si era comunque dotato di un sistema premiante, in applicazione delle disposizioni contrattuali che regolano da un lato il rapporto di lavoro del Direttore e dall'altro lato i rapporti di lavoro con il personale impiegatizio, nonché nel rispetto della normativa vigente in materia.

Quanto al Direttore, il Comitato ha definito ex-ante un sistema di obiettivi annuali ad esso assegnati, anche ai fini di quanto previsto dall'art. 10 comma 1a) del Dlgs 150/2009, sia per l'esercizio 2015 che per l'esercizio 2016.

La valutazione della performance del Direttore, comprensiva sia del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia dell'adeguatezza del suo comportamento organizzativo, viene effettuata con Delibera del Comitato di Bacino che, a partire dalla valutazione condotta per l'esercizio 2016, si basa sulla proposta dell'Organismo Indipendente di valutazione.



Per quanto riguarda invece il personale non dirigente la valutazione delle prestazioni annuali delle tre dipendenti è condotta dal Direttore sulla base degli obiettivi assegnati ex ante e del loro grado di raggiungimento a consuntivo, in applicazione di quanto previsto dal contratto decentrato che era vigente presso l'Ente (Aato Venezia Ambiente) a cui da maggio 2015 è subentrato il Consiglio di Bacino acquisendone il relativo personale.

1.2 La Relazione sulla performance

Ai sensi del comma 1 dell'art. 7 del Decreto Legislativo N. 150/2009, come novellato dal Dlgs 74/2017, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale entro il 30 giugno la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

La Relazione sulle performance deve evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La relazione sulla performance deve altresì evidenziare il bilancio di genere realizzato.

Ai sensi del comma 4 lett. d) dell'art. 14 del Decreto Legislativo N. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'OIV, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

La validazione della Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso ai premi erogati ai dipendenti dell'Ente.

Nel rispetto di questa normativa nazionale, il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera del Comitato di Bacino N. 13/2017 prevede che l'Ente, nell'ottica di assicurare la qualità; comprensibilità ed attendibilità degli strumenti di rappresentazione della performance, rediga un documento a consuntivo, entro il 30 giugno di ogni anno e con riferimento all'esercizio precedente, denominato "Relazione sulla Performance".

A seguito dell'approvazione del Sistema di valutazione, è stata pertanto redatta la presente prima Relazione sulla performance del Consiglio di Bacino, relativa al consuntivo dell'esercizio 2016.

In questa sua prima versione, la Relazione sulla performance dell'esercizio 2016 non viene a confrontarsi con un espresso Piano della Performance relativo a tale esercizio, in quanto la prima versione di tale Piano sarà riferita all'esercizio 2017, anche sulla base degli esiti della presente Relazione sul consuntivo 2016.

Peraltro, come già anticipato al punto precedente, nell'esercizio 2016 era già operativo un sistema di definizione di obiettivi ex-ante per il Direttore e per il personale non dirigente, anche ai fini di quanto previsto dall'art. 10 comma 1a) del Dlgs 150/2009, nonché di valutazione ex post dei relativi risultati.

Va inoltre precisato che l'operatività finanziaria dell'Ente, con la relativa messa a disposizione delle risorse ai Dirigenti incaricati, si è sviluppata secondo il Piano Esecutivo di Gestione, approvato con delibera N. 2 del 28 gennaio 2016 del Comitato di Bacino.

Già per il consuntivo 2016 è pertanto possibile redigere una Relazione sulla performance che, come richiesto dalla normativa, evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.



2. La performance del personale dirigente

L'unico dipendente con qualifica dirigenziale in servizio presso l'Ente è il Direttore.

Nel suo contratto di assunzione con durata quinquennale si prevede il riconoscimento di un premio di risultato, fino ad un massimo del 15% del trattamento economico (e quindi fino ad un massimo di € 14.400), che viene stabilito dal Comitato di Bacino in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della valutazione della sua prestazione.

Per l'esercizio 2016 il Comitato di Bacino ha assegnato al Direttore i seguenti Obiettivi, in coerenza con il Piano delle attività 2016-2018 approvato dall'Assemblea di Bacino

- 1. Redazione della delibera dell'Assemblea di Bacino per l'allineamento delle scadenze degli affidamenti ai gestori del servizio rifiuti nei Comuni del Bacino;*
- 2. Redazione della delibera dell'Assemblea di Bacino per gli indirizzi sul nuovo affidamento in house del servizio rifiuti nei tre Comuni di San Donà, Meolo e Quarto d'Altino e predisposizione dell'istruttoria tecnico-giuridica funzionale alla delibera di nuovo affidamento da presentare al Comitato di Bacino;*
- 3. Redazione della delibera di approvazione del Piano Economico-finanziario del servizio rifiuti e della tariffa nei soli Comuni in TARIP, comprensiva dell'analisi comparata dei costi del servizio e del relativo finanziamento nei Comuni interessati;*
- 4. Redazione della delibera di approvazione del Piano Economico-finanziario del servizio rifiuti in tutti i Comuni del Bacino, comprensiva dell'analisi comparata dei costi del servizio sulla base del nuovo Modello standard di PEF con particolare riferimento ai costi del servizio di accertamento e riscossione (CARC);*
- 5. Redazione del Piano triennale 2016-2018 Anticorruzione e trasparenza e delle delibere di approvazione da parte dell'Assemblea e del Comitato;*
- 6. Espletamento della procedura di selezione per l'assunzione di un dipendente a tempo determinato fino al completamento della stessa con l'immissione in servizio;*
- 7. Predisposizione della documentazione per l'approvazione entro fine 2016 del Bilancio triennale 2017-2019 e delle sue variazioni, nonché del Piano di Attività 2017-2019;*
- 8. Coordinamento dei Comuni del Bacino per le attività di loro competenza finalizzate all'avvio del servizio di micro raccolta dell'amianto presso i privati cittadini*
- 9. Predisposizione delle attività di competenza del Consiglio di Bacino per lo svolgimento della campagne educative gestite direttamente (Progetto Cambia a Tavola) o tramite cofinanziamenti di iniziative proposte dai Comuni o dai gestori*
- 10. Predisposizione di Relazioni approfondite al Comitato e all'Assemblea, nonché ai Comuni partecipanti, sugli impatti della nuova normativa in materia di affidamento del servizio rifiuti introdotta dal nuovo Codice degli appalti e dal testo Unico sui servizi pubblici locali in corso di emanazione*

Inoltre, in esecuzione degli incarichi di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza e dell'integrità conferitigli con delibera N. 7 del 22 aprile 2016 è stato assegnato al Direttore l'obiettivo di attuare le azioni previste per l'esercizio 2016 dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e dal Programma triennale della trasparenza e dell'integrità, approvati con delibera del Comitato N. 11 del 25 maggio 2016 per il triennio 2016-2018.

Accanto al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, con una ponderazione pari al 70%, la valutazione della prestazione del Direttore si basa anche, con una ponderazione pari al residuo 30%, sulla valutazione del suo comportamento organizzativo da parte del Comitato di Bacino articolata sotto una pluralità di profili (manageriali, tecnico-professionali e relazionali).



Con sua Nota del 12 aprile 2017, l'OIV ha attestato il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore per l'esercizio 2017 recependo le valutazioni del Comitato sulla piena adeguatezza del suo comportamento organizzativo, formulando pertanto la proposta di riconoscere al Direttore un punteggio di 100/100, approvata dal Comitato con delibera N. 11 del 20 aprile 2017.

3. La performance del personale non dirigente

Il personale non dirigente del Consiglio di Bacino è composto da due unità a tempo indeterminato, di cui una di categoria D e una di categoria C, e da un'unità a tempo determinato di categoria B, tutte di sesso femminile.

In attesa dell'adozione del nuovo sistema di valutazione da parte del Consiglio di Bacino, nell'esercizio 2016 il sistema di valutazione del personale non dirigente si è ancora basato sull'applicazione, oltreché della disciplina contrattuale nazionale in materia, delle disposizioni contenute nel contratto decentrato vigente presso l'Ente (Aato Venezia Ambiente) al quale da maggio 2015 è subentrato il Consiglio di Bacino acquisendone il relativo personale.

In particolare il predetto contratto decentrato prevedeva:

- una valutazione della prestazione del personale non dirigente secondo sette criteri e sub-criteri, ciascuno con un punteggio predeterminato, sei dei quali erano riferiti ad aspetti comportamentali (quali professionalità, integrazione con i colleghi, iniziativa ed autonomia, orientamento all'utenza) con ponderazione complessiva pari all'80%, mentre il settimo sub-criterio, con ponderazione pari al 20%, era riferito alla realizzazione degli obiettivi comuni dell'ente per le attività di rispettiva competenza.
- Una quantificazione del premio spettante a ciascun dipendente basata sul punteggio attribuitogli ad esito della valutazione della prestazione, e poi riparametrata in funzione della categoria di appartenenza, prevedendo un coefficiente crescente dalla categoria minima alla massima, nonché del periodo di servizio nel corso dell'anno
- Una ripartizione tra tutti i dipendenti dei cosiddetti "resti" (le quote residue di premio non attribuite nei casi di punteggi inferiori al massimo) nello stesso esercizio e in proporzione al premio attribuito ad esito della valutazione della prestazione e della riparametrazione per categoria di appartenenza

E' stato destinato ad incentivo della produttività individuale l'intero importo di € 5.333,7 che residua nel fondo per il salario accessorio 2016 dopo il pagamento delle indennità fisse spettanti alle dipendenti per progressioni economiche orizzontali e indennità di comparto. Il premio mediamente conseguibile da ciascuna dipendente è pari pertanto a € 1.777,93.

Nel corso dell'esercizio il Direttore ha assegnato alle dipendenti dell'ufficio di Bacino gli obiettivi di rispettiva competenza, in coerenza con gli obiettivi assegnati dal Comitato al Direttore medesimo, nell'ambito del sistema di valutazione previsto dal predetto contratto decentrato.

Subito dopo la conclusione dell'esercizio il Direttore ha attivato il processo di valutazione delle prestazioni delle tre dipendenti nell'esercizio 2016, in contraddittorio con le dipendenti medesime, redigendo le schede di valutazione finale per ciascuna delle dipendenti, da cui è risultato un punteggio pari mediamente a 95/100.



4. Il bilancio di genere

Con delibera del Comitato di Bacino n. 1 del 28 gennaio 2016 è stato approvato il Piano delle Azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2016/2018, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006.

L'organico complessivo del Consiglio di Bacino non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi e, stante l'unicità della figura dirigenziale prevista nell'organico, non si possono configurare squilibri di genere nella sua copertura.

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, è quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari

In particolare, nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni Positive, il Consiglio di Bacino si propone di perseguire i seguenti ambiti di azione:

- A) Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- B) Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una opportuna organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro
- C) Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro di Bacino Venezia Ambiente
- D) Promuovere nell'ambiente di lavoro una sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e sul benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni.

Nel corso dell'esercizio 2016 l'attività dell'Ente si è ispirata al costante perseguimento di tutti gli obiettivi definiti nel PAP.

Il Piano prevede anche la Costituzione del Comitato Unico di Garanzia, in forma associata con altri Enti simili ed in particolare con il Consiglio di Bacino Venezia Laguna, con caratteristiche e dimensioni simili al Consiglio, cui partecipano in larga misura gli stessi enti partecipanti.