



# **CONSIGLIO DI BACINO BRENTA**

L.R. del Veneto n. 17 del 27 aprile 2012

## **DECRETO DEL COMMISSARIO AD ACTA**

**- Ing. Marco Puiatti -**

**N. 31 di Reg. del 28/08/2015**

**Prot. n. 1178 del 28/08/2015**

**OGGETTO: NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA. APPROVAZIONE.**

**Facciate n. 4**

**Allegati n. 1**

## IL COMMISSARIO AD ACTA DEL CONSIGLIO DI BACINO BRENTA

### PREMESSO che:

- il D.Lgs. 152/2006, Parte III<sup>A</sup>, detta norme in materia di organizzazione e gestione del Servizio Idrico Integrato comprendente la captazione, l'adduzione, la distribuzione e l'erogazione di acque ad usi civili, la fognatura e la depurazione delle acque reflue;
- il medesimo Decreto Legislativo, all'art. 147, prevede che i Servizi Idrici Integrati siano riorganizzati sulla base di Ambiti Territoriali Ottimali definiti dalle Regioni in attuazione della Legge 5 gennaio 1994, n. 36;
- il medesimo Decreto Legislativo, all'art. 142 comma 3, prevede che gli enti locali, attraverso l'Autorità d'Ambito svolgano le funzioni di organizzazione del Servizio Idrico Integrato, di scelta della forma di gestione, di determinazione e modulazione delle tariffe all'utenza, di affidamento della gestione e relativo controllo, secondo le disposizioni della Parte III<sup>A</sup> del Decreto stesso;
- la Regione Veneto con L.R. 27 marzo 1998, n. 5 aveva dato attuazione alla citata Legge n. 36/1994 individuando gli Ambiti Territoriali Ottimali e disciplinando le forme e i modi di cooperazione fra i Comuni e le Province ricadenti nello stesso Ambito, nonché i rapporti tra gli enti locali medesimi e i soggetti gestori dei servizi, al fine di istituire e organizzare i Servizi Idrici Integrati;
- in attuazione dell'allora vigente L.R. n. 5/1998, con atto in data 16/03/2000, n. 28857 di rep., registrato in data 21/03/2000, si è costituito il Consorzio denominato "Autorità d'Ambito ATO Brenta";
- l'art. 2 comma 186-bis della L. 23 dicembre 2009 n. 191 e ss.mm.ii. ha stabilito la soppressione delle Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale al 31/12/2012, termine da ultimo definito dall'art. 13 comma 2 del D.L. 29/12/2011 n. 216, convertito con modificazioni dalla L. 24/02/2012 n. 14, prevedendo altresì che entro lo stesso termine le Regioni attribuissero con legge le funzioni già esercitate dalle stesse Autorità d'Ambito;
- in osservanza della suddetta normativa nazionale, la Regione Veneto con L. n. 17 del 27 aprile 2012 "Disposizioni in materia di risorse idriche", confermando sostanzialmente gli stessi limiti geografici degli Ambiti Territoriali Ottimali esistenti, ha ridisciplinato le forme e i modi di cooperazione fra i Comuni ricadenti nello stesso Ambito, nonché i rapporti tra gli Enti Locali medesimi e i Soggetti Gestori dei servizi, al fine di istituire e organizzare i Servizi Idrici Integrati ed ha affidato a nuovi enti denominati Consigli di Bacino le funzioni esercitate dalle sopresse Autorità d'Ambito, conferendo ad essi tutto il patrimonio, il personale e le obbligazioni attive e passive delle medesime;
- secondo quanto previsto dall'art. 3 della L.R. 17/2012:
  - i Consigli di Bacino sono definiti quali forme di cooperazione tra i Comuni per la programmazione e l'organizzazione del Servizio Idrico Integrato ed hanno personalità giuridica di diritto pubblico;
  - ai fini della costituzione dei Consigli di Bacino, i Comuni ricadenti negli Ambiti Territoriali Ottimali di cui all'articolo 2 sottoscrivono la convenzione per la cooperazione previa presa d'atto della stessa da parte di ciascun Comune, in conformità al proprio statuto;
  - lo schema di convenzione per la cooperazione e le modalità di approvazione della medesima vengono determinati dalla Giunta Regionale con apposito provvedimento;
- con Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1006 del 05/06/2012 è stato approvato lo schema di convenzione per la cooperazione degli enti locali appartenenti a ciascun ambito territoriale ottimale del servizio idrico integrato ed è stato stabilito il procedimento da seguire per la sua approvazione da parte della Conferenza d'Ambito e di ogni singolo Comune;
- in attuazione della L.R. del Veneto n. 17/2012 e della D.G.R.V. n. 1006 del 05/06/2012, con Convenzione registrata il 06/05/2013 a Bassano del Grappa, n. rep. 9039 del 19/04/2013 si è costituito il "Consiglio di Bacino Brenta";
- l'Assemblea del Consiglio di Bacino Brenta, nonostante vari precedenti tentativi, non è riuscita a nominare il Comitato Istituzionale (Presidente compreso) entro il termine fissato dalla diffida regionale prot. n. 335584/2013;
- il Presidente della Giunta Regionale del Veneto, con Decreto n. 126 del 24/09/2013 immediatamente esecutivo, ha nominato il sottoscritto Ing. Marco Puiatti (Dirigente regionale) quale Commissario ad Acta del Consiglio di Bacino Brenta, con termine incarico all'avvenuta elezione del Presidente e del Comitato Istituzionale del Consiglio di Bacino Brenta e comunque non oltre un anno dalla data del Decreto, conferendogli "i compiti di rappresentanza legale del Consiglio di Bacino, nonché di attuazione di tutti gli adempimenti di competenza del Presidente e del Comitato Istituzionale, relativi in particolare alla programmazione e all'esercizio del servizio idrico integrato nei riguardi dell'utenza, e di attuazione degli adempimenti normativi, fiscali e di tutela ambientale, obbligatori e necessari";
- con D.P.G.R. Veneto n. 126 del 26/08/2014 il sottoscritto è stato prorogato fino al 31/12/2014 e comunque non oltre la data di elezione del Presidente e del Comitato Istituzionale del Consiglio di

Bacino Brenta;

- con D.P.G.R. Veneto n. 181 del 12/12/2014 il sottoscritto è stato ulteriormente prorogato fino al 30/06/2015 e comunque non oltre la data di elezione del Presidente e del Comitato Istituzionale del Consiglio di Bacino Brenta;
- con D.P.G.R. Veneto n. 100 del 29/06/2015 il sottoscritto è stato ulteriormente prorogato fino al 31/12/2015 e comunque non oltre la data di elezione del Presidente e del Comitato Istituzionale del Consiglio di Bacino Brenta;

**DATO ATTO** che allo stato attuale permane la gestione commissariale non avendo l'Assemblea del Consiglio di Bacino Brenta ancora nominato il Comitato Istituzionale (Presidente compreso);

**VISTO** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

**RICHIAMATO** in particolare l'art. 7 del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 che stabilisce che: "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance".

**CONSIDERATO** che ai sensi del citato art. 7 del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 la valutazione della performance sia individuale che organizzativa deve individuare:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del decreto;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

**VISTE** le delibere della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) in materia di definizione dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e in particolare:

- **n. 89/2010**, recante indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (soprattutto organizzativa);
- **n. 104/2010**, che definisce modalità e tempi di adozione del Sistema di misurazione e valutazione, ne esplicita i principi di riferimento e suggerisce una possibile articolazione dei contenuti;
- **n. 114/2010**, che fornisce indicazioni applicative ai fini dell'adozione del Sistema di misurazione e valutazione, indicandone i requisiti minimi relativi ai sistemi di misurazione della performance individuale e richiamando quelli di misurazione e valutazione della performance organizzativa (già specificati nella delibera 89/2010) anche alla luce dei documenti trasmessi dai vari OIV alla CIVIT;
- **n. 1/2012** che integra le indicazioni già fornite con le delibere n. 89, 104 e 114 al fine del miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance

**DATO ATTO** che con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC, già CIVIT, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono trasferite al Dipartimento della Funzione Pubblica ma in attesa dell'emanazione del regolamento di cui al comma 10, articolo 19 del D.L. 90/2014, mantengono la loro validità le indicazioni operative già espresse attraverso le citate delibere della CIVIT;

**RITENUTO** necessario dotare l'ente di un nuovo sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa che dia piena attuazione alle disposizioni di legge;

**RICORDATO** che ai fini della distribuzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività il Consiglio di Amministrazione dell'allora A.T.O. Brenta, con Deliberazione n. 55 del 13/10/2008, aveva approvato un sistema valutativo e una scheda di valutazione del personale che già contenevano elementi volti al miglioramento della performance e alla motivazione del personale;

**DATO ATTO** che l'attuale periodo commissariale non ha avviato procedure per l'attuazione del piano annuale delle assunzioni e che pertanto l'attuale dotazione organica è composta da:

- 1 dipendente con qualifica dirigenziale (Direttore) a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000 che non fruisce del Fondo in questione;
- 2 dipendenti di cat. C1 a tempo pieno e indeterminato;

**RILEVATO**, altresì, che l'unico responsabile di procedimento all'interno dell'Ente è individuato nella figura del Direttore, che, tra l'altro, non beneficia di forme di incentivazione;

**VISTA** la proposta di "Nuovo sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa del Consiglio di Bacino Brenta", allegato 1 al presente provvedimento;

**RILEVATO** che presso l'Ente non sono presenti organizzazioni sindacali e che pertanto il Direttore ha previsto specifica illustrazione della proposta ai dipendenti interessati a seguito della quale non sono pervenute osservazioni;

**RILEVATO** che con proprio decreto n. 6 del 18/12/2013 le funzioni di Nucleo Interno di Valutazione del Consiglio di Bacino Brenta ai sensi del D.Lgs. n. 286/1999 e, per quanto applicabile nella fattispecie, del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 sono state poste in capo al sottoscritto;

**RITENUTO** conseguentemente di approvare il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Consiglio di Bacino Brenta come articolato nell'allegato 1 che forma parte integrante del presente provvedimento;

**VISTI:**

- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione della soppressa Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale "A.T.O. Brenta" n. 7/2004 e modificato con successive Deliberazioni n. 17/2006, 54/2008 e 9/2010;

**RITENUTO** infine di rinviare, successivamente all'adozione del presente provvedimento, l'adeguamento dell'Ordinamento degli uffici e dei servizi dell'ente approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione della soppressa Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale "A.T.O. Brenta" n. 7/2004 e modificato con successive Deliberazioni n. 17/2006, 54/2008 e 9/2010, limitatamente alle parti eventualmente difformi da quanto approvato;

**ACQUISITI** i pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 sulla proposta del presente Decreto;

**DECRETA**

1. di approvare il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Consiglio di Bacino Brenta come articolato nell'allegato 1 che forma parte integrante del presente provvedimento;
2. di rinviare successivamente all'adozione del presente provvedimento l'adeguamento dell'Ordinamento degli uffici e dei servizi dell'ente approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione della soppressa Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale "A.T.O. Brenta" n. 7/2004 e ss.mm.ii.;
3. di provvedere a tutti i conseguenti adempimenti di legge;

IL COMMISSARIO AD ACTA  
Ing. Marco Puiatti

Parere in ordine alla regolarità tecnica  
Si esprime parere favorevole.  
Cittadella, 28/08/2015  
Il Direttore  
D.ssa Giuseppina Cristofani

**NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEL CONSIGLIO DI BACINO BRENTA**  
(agosto 2015)

## **INDICE**

### **Introduzione**

1. Riferimenti normativi
2. Principi generali
3. Caratteristiche distintive dell'amministrazione

### **Sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa**

1. Livelli di Valutazione
2. Trasparenza
3. Ciclo della Performance
4. Sistema di valutazione
5. Ambiti della valutazione

### **La valutazione del personale**

#### Dirigenza

#### Personale non dirigente

1. Ambiti di valutazione
2. Soggetti della valutazione
3. Fasi e tempi della valutazione
4. Procedure di conciliazione
5. L'obbligo di trasparenza

### **Allegato**

Scheda di valutazione della performance individuale del personale non dirigente

# INTRODUZIONE

## 1. Riferimenti normativi

L'adozione di un nuovo sistema di valutazione della performance individuale e organizzativa deriva dalla necessità di corrispondere a specifiche disposizioni normative in materia in attuazione del disposto del decreto legislativo n. 150/2009, conformando a dette disposizioni gli strumenti già adottati dall'Ente.

Il decreto legislativo n. 150/2009 contempla infatti un'organica disciplina dei controlli interni, ridisegnandone contenuti e competenze e prevedendo un sistema articolato nel quale si colloca la valutazione del personale e il controllo di gestione.

Per quanto concerne nello specifico i sistemi di valutazione devono adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti nei seguenti articoli (come indicato dagli articoli 16, 31 e 74 commi 1 e 2):

- Principi generali articolo 3
- Ciclo di gestione della performance articolo 4
- Obiettivi e indicatori articolo 5 comma 2
- Sistema di misurazione e valutazione della performance articolo 7
- Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale articolo 9

In attesa dell'emanazione del regolamento di cui al comma 10, articolo 19 del DL 90/2014 convertito nella legge 114/2014, il presente documento tiene conto delle indicazioni operative già espresse attraverso le relative delibere dall'ANAC ex CIVIT con particolare riferimento a:

- - n. 89/2010, recante indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (soprattutto organizzativa);
- - n. 104/2010, che definisce modalità e tempi di adozione del Sistema di misurazione e valutazione, ne esplicita i principi di riferimento e suggerisce una possibile articolazione dei contenuti;
- - n. 114/2010, che fornisce indicazioni applicative ai fini dell'adozione del Sistema di misurazione e valutazione, indicandone i requisiti minimi relativi ai sistemi di misurazione della performance individuale e richiamando quelli di misurazione e valutazione della performance organizzativa (già specificati nella delibera 89/2010) anche alla luce dei documenti trasmessi dai vari OIV alla CIVIT;
- - n. 1/2012 che integra le indicazioni già fornite con le delibere n. 89, 104 e 114 al fine del miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance

## 2. Principi generali

L'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Consiglio di Bacino Brenta intende promuovere, a prescindere dalla esiguità delle risorse umane disponibili, una cultura organizzativa, volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti, della performance organizzativa e individuale e della trasparenza dell'azione amministrativa, attraverso la valorizzazione del merito, lo sviluppo delle competenze e l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri.

Il presente documento disciplina gli strumenti e le metodologie per dotare il Consiglio di Bacino di un adeguato sistema per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e contestualmente promuovere la crescita delle competenze professionali.

I metodi e gli strumenti per misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa sono ispirati a criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi (art. 3 comma 4).

Il rispetto delle disposizioni del presente documento è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito e alla performance di risultato.

Nel rispetto delle norme e dei principi sopra richiamati, il Consiglio di Bacino Brenta adotta un Sistema di misurazione e valutazione della performance avente le seguenti finalità:

- verificare il conseguimento degli obiettivi;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire in maniera più efficace sia le risorse che i processi organizzativi;
- promuovere il miglioramento della qualità dei servizi offerti;
- promuovere la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative;
- garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, mediante l'utilizzo di idonei strumenti di comunicazione;
- fornire la base di un sistema incentivante per premiare il merito, l'impegno e la produttività di ciascun dipendente;
- condividere gli obiettivi dell'Amministrazione con il personale, promuovendo strumenti di interazione e dialogo tra i dipendenti e la dirigenza.

### **3. Caratteristiche distintive dell'amministrazione**

L'art. 2 comma 186-bis della L. 23.12.2009 n. 191 e s.m.i. ha stabilito la soppressione al 31.12.2012 degli enti denominati Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale (AATO), prevedendo altresì che entro lo stesso termine le Regioni attribuissero con legge le funzioni già esercitate dalle stesse Autorità d'Ambito.

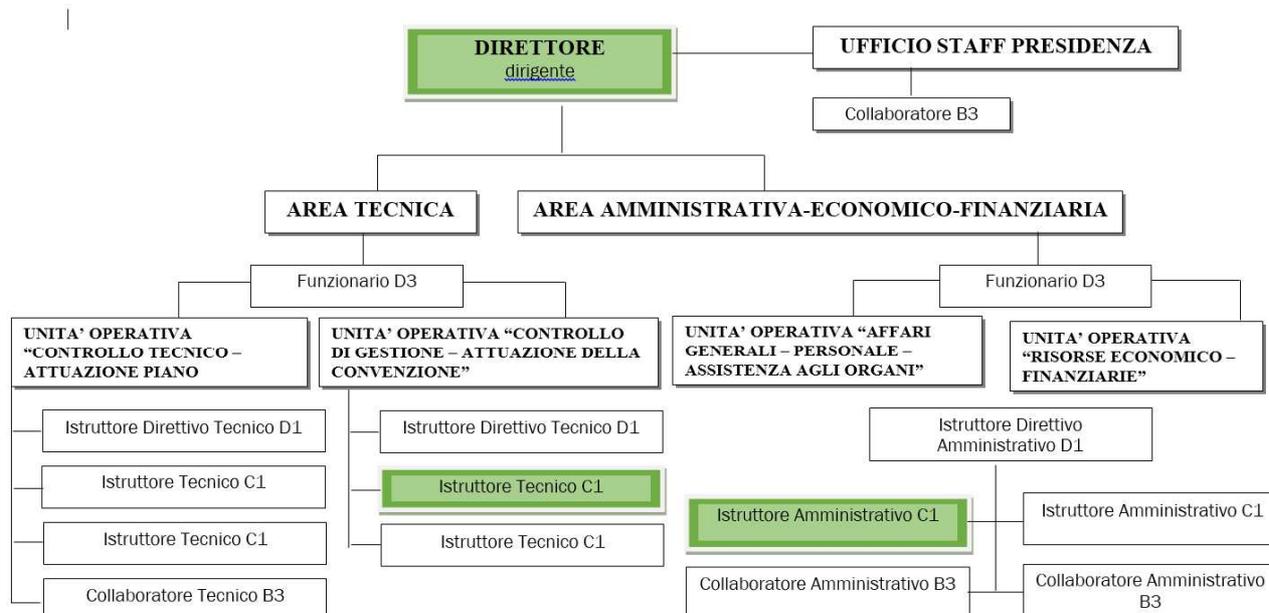
La Legge Regionale del Veneto n. 17/2012 e la successiva deliberazione di Giunta Regionale del Veneto n. 1006 del 05/06/2012, hanno istituito e disciplinato i Consigli di Bacino affidando loro le funzioni delle sopresse Autorità d'Ambito. In particolare l'art. 3, comma 1, della L.R. 17/2012 fornisce la seguente definizione: "I Consigli di bacino, quali forme di cooperazione tra i comuni per la programmazione e organizzazione del servizio idrico integrato, hanno personalità giuridica di diritto pubblico." Il successivo comma 2 prevede la sottoscrizione di una convenzione per la costituzione dei medesimi Consigli di Bacino.

Ai sensi della citata normativa, pertanto, i Consigli di Bacino del Veneto sono amministrazioni pubbliche costituite nella forma di convenzione tra Comuni, con personalità giuridica di diritto pubblico, con bilancio e patrimonio propri e con costi di funzionamento coperti dai proventi tariffari del servizio idrico integrato nel rispetto della normativa nazionale e delle disposizioni dell'autorità competente in materia tariffaria.

In attuazione al quadro normativo suesposto il Consiglio di Bacino è stato costituito a seguito della sottoscrizione da parte di tutti i 73 Comuni partecipanti della Convenzione per la cooperazione

tra gli Enti Locali partecipanti compresi nell’Ambito Territoriale Ottimale del Servizio Idrico Integrato “Brenta”, registrata il 06/05/2013 a Bassano del Grappa, n. rep. 9039 del 19/04/2013.

Occorre rilevare che il Consiglio di Bacino Brenta ha come compito prioritario la regolazione del Servizio Idrico Integrato e presenta a fronte di una dotazione organica di 16 unità, una copertura fortemente limitata determinata sostanzialmente dalla mancata attuazione delle previsioni di adeguamento dell’organico previste nel Piano Assunzioni per l’anno 2011, 2012, 2013 e 2014 che non sono state realizzate in via cautelativa per effetto della già citata L. n. 191/2009 e successive proroghe e delle difficoltà attuative che hanno peraltro determinato il ricorso alla gestione commissariale intervenuta dal 2013 e tuttora attiva.



Al momento attuale l’organico è costituito, da 3 unità di cui 1 con qualifica dirigenziale (direttore) a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs. 267/00 e 2 di cat. C1 a tempo pieno e indeterminato.

L’Ente dunque espleta le proprie funzioni con 1 dirigente a tempo determinato e 2 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, cat. C1.

E’ chiaro pertanto che il presente documento tiene conto di questa anomalia sul piano organizzativo, dovuta alla necessità di concentrare la responsabilità sulla sola dirigenza ed il maggior carico di lavoro sulla struttura esistente con pregiudizio all’organicità del servizio e conseguente perdita di complessità e progettualità dell’attività lavorativa, spesso ridotta all’assolvimento esclusivo dei compiti essenziali.

## SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

### 1. Livelli di Valutazione

Il presente sistema di valutazione coinvolge tutti i livelli organizzativi individuati dall’art. 3 comma 2 ovvero:

- 1) la valutazione della struttura organizzativa nel suo complesso;
- 2) la valutazione delle singole unità organizzative;
- 3) la valutazione individuale del personale.

Al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, il Consiglio di Bacino misura e valuta la performance con riferimento all'Ente nel suo complesso, alle strutture organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, nel rispetto dei principi generali previsti dal D. Lgs.150/2009.

Nel caso specifico esso riguarda l'intera struttura organizzativa dell'Ente che, nelle more di completamento della dotazione organica, è costituita da:

- 1 Direttore, ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000) a tempo determinato;

- 1 Istruttore Amministrativo C1 a tempo pieno e indeterminato; assegnato all' Area amministrativa – economico –finanziaria -UNITA' OPERATIVA "AFFARI GENERALI – PERSONALE – ASSISTENZA AGLI ORGANI";

- 1 Istruttore Tecnico C1 a tempo pieno e indeterminato; assegnato all' Area tecnica UNITA' OPERATIVA "CONTROLLO DI GESTIONE – ATTUAZIONE CONVENZIONE".

Occorre precisare che l'unico responsabile di procedimento all'interno dell'Ente è individuato nella figura del Direttore, che al momento, non beneficia di forme di incentivazione di risultato ma il cui operato è direttamente valutato dall'organo politico a cui è tenuto a relazionare annualmente.

## 2. Trasparenza

Per tutti i livelli di valutazione è garantita la massima trasparenza delle informazioni concernenti la misurazione e la valutazione della performance.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale coerente con le azioni previste dal "piano per la trasparenza" adottato dall'Ente. Lo strumento privilegiato di accessibilità alle informazioni è il sito istituzionale che pubblica e mantiene aggiornate sia le informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione che dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.

## 3. Ciclo della Performance

La misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa rappresentano una delle fasi del cosiddetto "ciclo di gestione della performance": tale ciclo parte dalla definizione di obiettivi ed indicatori (i quali devono avere le caratteristiche indicate nell'art. 5 comma 2) e si conclude con l'utilizzo dei sistemi premianti e dei sistemi di rendicontazione dei risultati anche pubblica (art. 4 comma 2). Le amministrazioni devono valutare con cadenza annuale la performance sia individuale che organizzativa (art. 7 comma 1).

In coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio previsti dal D.Lgs. 118/2011 il Consiglio di Bacino armonizza e cadenza il ciclo delle performance come segue:

- a) Individua gli obiettivi strategici ed operativi delle attività dell'Ente con il Documento unico di programmazione (DUP);
- b) con il piano esecutivo di gestione (PEG), definisce e assegna al Direttore annualmente sulla base del documento di cui alla lettera a) gli obiettivi gestionali (individuazione avente carattere di piano dettagliato degli obiettivi);
- c) entro i termini di approvazione del PEG, il Direttore predispone un documento denominato "Piano della Performance", il quale è definito sulla base degli strumenti indicati alla lettera a) e b) del presente articolo e può essere parte integrante del PEG stesso;
- d) entro il 30 giugno di ogni anno viene prodotta la "Relazione sulla Performance" che resoconta i risultati conseguiti; la "Relazione sulla Performance" è validata dal Nucleo Interno di valutazione .

Gli obiettivi individuati con i documenti di programmazione di cui sopra sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle finalità istituzionali dell'Ente e alle priorità e strategie previste dagli organi di governo dell'Autorità;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari e tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- c) correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

La misurazione e valutazione dell'organizzazione nel suo complesso e delle singole strutture organizzative è validata dal Nucleo Interno di valutazione. Tale Organismo verifica la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse attribuite e valida la "Relazione sulla Performance".

#### **4. Sistema di valutazione**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, individua ai sensi dell'art. 7 comma 3:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del decreto;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

#### **5. Ambiti della valutazione**

Il Direttore è responsabile, nei limiti dei compiti e degli obiettivi assegnati, dei risultati conseguiti da tutta la struttura organizzativa dell'Ente. Il restante personale collabora per il buon esito dell'azione amministrativa, è responsabile delle prestazioni rese e corresponsabile dei risultati conseguiti, ed è valutato su tali elementi ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Direttore è svolta annualmente ed è collegata:

- a) agli indicatori di performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) alle competenze manageriali e professionali dimostrate, anche nella valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione della performance individuale del personale diverso dal Direttore è effettuata annualmente ed è collegata:

- a) al raggiungimento degli obiettivi dell'area di appartenenza e a specifici obiettivi individuali;
- b) alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione del personale è effettuata dal Direttore. Se nel corso del periodo di riferimento della valutazione, il dipendente ha svolto la sua attività lavorativa presso strutture organizzative diverse, la valutazione è effettuata con riferimento alla sua attività lavorativa per il periodo di tempo prevalente.

Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del personale valutato da parte dell'organo proponente o valutatore, della partecipazione al procedimento del dipendente valutato.

Spetta al Direttore definire, su proposta del Nucleo interno di valutazione, gli eventuali aspetti di dettaglio per l'applicazione del sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale in conformità alle disposizioni del presente documento e le relative eventuali misure di conciliazione.

Il Direttore Generale determina, nel rispetto delle relazioni sindacali qualora rappresentate, l'importo da destinare alla retribuzione di risultato e al trattamento accessorio in conformità a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ai contratti individuali di lavoro e alle disponibilità di bilancio.

Con il provvedimento di cui al punto precedente, il Direttore può istituire i premi di cui all'articolo 20, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, e l'ammontare delle risorse collegate a ciascun premio. Tali risorse, per quanto attiene agli incentivi di cui alle lettere a), b), c), d), e), dello stesso articolo 20, comma 1, sono determinate nei limiti di quelle disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

I compensi premianti saranno attribuiti, in coerenza ai limiti stabiliti dalle disponibilità del fondo per le risorse decentrate, sulla base del punteggio conseguito nelle valutazioni espresse come da scheda allegata secondo la seguente tabella:

100%	per punteggi compresi tra	100 e 120
90%	per punteggi compresi tra	80 e 99
70%	per punteggi compresi tra	60 e 79
40%	per punteggi compresi tra	40 e 59
20%	per punteggi compresi tra	15 e 39
0%	Al di sotto di	15

ovvero come stabilito nel provvedimento di costituzione fondo.

## LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

### Dirigenza

Ai sensi della convenzione istitutiva, (art.15) Il Direttore è il dirigente della struttura della struttura operativa del Consiglio di Bacino e in particolare:

- a. assiste gli organi istituzionali del Consiglio di bacino;*
- b. partecipa senza diritto di voto alle sedute dell'assemblea e ne redige i processi verbali;*
- c. ha la responsabilità del personale e del funzionamento degli uffici;*
- d. coordina l'attività tecnico-amministrativa e finanziaria del Consiglio di bacino;*
- e. cura l'attuazione delle deliberazioni dell'assemblea e del comitato istituzionale;*
- f. è responsabile dell'istruttoria dei provvedimenti;*
- g. nomina le commissioni di gara e di concorso;*
- h. esercita tutte le altre funzioni demandategli dai regolamenti del Consiglio di Bacino;*

- i. cura la pubblicazione dei provvedimenti degli organi istituzionali e, su richiesta, rende disponibili i verbali dell'assemblea e del comitato istituzionale e le determinazioni del direttore ai Comuni partecipanti;*
- j. propone all'organo competente gli schemi dei regolamenti del Consiglio di Bacino;*
- k. è membro, con il presidente, del Coordinamento dei Consigli di bacino di cui all'art. 5 della L.R. 27 aprile 2012, n. 17 "Disposizioni in materia di risorse idriche".*

Spettano al Direttore, inoltre, tutti i compiti, compresa l'adozione di atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, che la legge, la convenzione o i regolamenti adottati espressamente non riservino agli altri organi del Consiglio di bacino.

Il Direttore è dunque responsabile dei risultati conseguiti da tutte le strutture organizzative dell'Ente.

Gli obiettivi gestionali annuali sono definiti e assegnati al Direttore attraverso il piano esecutivo di gestione (PEG), individuazione avente carattere di piano dettagliato degli obiettivi.

In assenza di riconoscimento di un'indennità di risultato contrattualmente definita, la misurazione e la valutazione della performance individuale del Direttore è svolta annualmente attraverso la relazione annuale all'Assemblea definita ai sensi dell'art. 15 comma 6 della Convenzione istitutiva.

Il nucleo interno di valutazione esprime un parere su detta relazione in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi e indicatori di performance di tutto l'ambito organizzativo di diretta responsabilità, come rilevati dagli indicatori di attuazione del Peg ovvero più genericamente dai risultati della gestione e sulle competenze manageriali e professionali dimostrate, anche nella valutazione dei propri collaboratori.

## **Personale non dirigente**

### **1. Ambiti di valutazione**

La valutazione della performance individuale dei dipendenti riguarda sia l'area del "risultato ottenuto" in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle competenze professionali espresse.

La valutazione viene effettuata sulla base di apposite schede di valutazione. Mediante tali schede viene attribuito un punteggio a ciascuno degli indicatori disciplinati dal presente sistema di valutazione. Gli indicatori sono ponderati in funzione della rilevanza di ciascuno ai fini della misurazione della qualità delle prestazioni individuali e dell'apporto di ciascun dipendente al miglioramento della performance e dell'efficienza dei processi lavorativi.

La valutazione del personale si articola in 3 aree:

1. il raggiungimento di obiettivi dell'Ente;
2. il contributo dato alla performance dell'area di appartenenza;
3. le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi;

### **AREA 1: Valutazione della performance dell'Ente (40 punti)**

In questa parte della scheda viene riportata la valutazione della performance dell'ente, in relazione agli strumenti di Programmazione dell'ente ed in particolare al Piano esecutivo di gestione.

La valutazione delle performance relative a questa area viene espressa mediante giudizio sintetico (0-40 punti) e articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-10-20-30-40).

Ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG e nel Piano dettagliato degli obiettivi se parte integrante del PEG.

La valutazione delle performance relative a questa area coincide con la verifica da parte del Nucleo di valutazione dello stato di avanzamento annuale degli obiettivi e delle attività compreso nel PEG.

Al fine del calcolo del grado medio complessivo di raggiungimento dei risultati,

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi

è compreso tra 85% e 100% VALUTAZIONE A PUNTI 40

è compreso tra 70% e 84% VALUTAZIONE B PUNTI 30

è compreso tra 50% e 69% VALUTAZIONE C PUNTI 20

è compreso tra 30% e 49% VALUTAZIONE D PUNTI 10

è inferiore al 30% VALUTAZIONE E PUNTI 0

## **AREA 2: Valutazione del contributo individuale ai risultati dell'Area di appartenenza (40 punti)**

La seconda sezione della scheda di valutazione riguarda il contributo individuale che ogni dipendente apporta alla performance della unità organizzativa di appartenenza, qui intesa come area.

La scala di valutazione utilizzata è articolata sulla base della graduazione dell'ampiezza del contributo apportato; anche in questo caso la scala di valutazione associata prevede un punteggio che varia da 0 a 40 punti, articolato su cinque gradi di giudizio. Il contributo individuale è quello dato da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG e/o alle attività definite nel PDO del settore e viene valutato in relazione alla complessità/rilevanza degli obiettivi/attività in cui si è coinvolti, al grado di partecipazione individuale al raggiungimento degli stessi, al ruolo svolto nell'ambito del settore.

Il contributo individuale è stato:

molto rilevante VALUTAZIONE A PUNTI 40

rilevante VALUTAZIONE B PUNTI 30

soddisfacente VALUTAZIONE C PUNTI 20

limitato VALUTAZIONE D PUNTI 10

non significativo VALUTAZIONE E PUNTI 0

## **AREA 3: Valutazione competenze / comportamenti organizzativi (40 punti)**

La terza area di valutazione riguarda i fattori connessi alle competenze professionali messe in campo nel periodo di valutazione di riferimento.

La valutazione delle competenze professionali fa riferimento all'insieme delle conoscenze, capacità, abilità, comportamenti, atteggiamenti che ogni dipendente ha messo in campo nell'anno di riferimento, richiesti dal profilo professionale e dalla posizione lavorativa a cui il dipendente appartiene

In maniera analoga alle precedenti scale di giudizio, anche questa scala è articolata su cinque gradi di giudizio, a cui corrispondono i punteggi che variano da 0 a 40 punti.

Il valutatore deve esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valutazione:

ottimo VALUTAZIONE PUNTI 40

buono VALUTAZIONE PUNTI 30

sufficiente VALUTAZIONE PUNTI 20

parziale  
non adeguato

VALUTAZIONE PUNTI 10  
VALUTAZIONE PUNTI 0

<b>Elenco fattori</b>	<b>Peso % relativo</b>	<b>Punteggio</b>
<b>Conoscenze</b>		
Il dipendente dimostra di conoscere gli strumenti anche informatici per la gestione delle procedure interne	6	
Il dipendente dimostra conoscenza degli elementi di diritto amministrativo e ordinamento dell'ente, e della normativa di settore	10	
Il dipendente dimostra di conoscere l'organizzazione del lavoro e le regole procedurali connesse	10	
<b>Capacità e abilità</b>		
Il dipendente dimostra capacità di attivare autonomamente processi decisionali, di elaborare soluzioni autonome, di iniziativa individuale	10	
Il dipendente dimostra capacità di applicare correttamente le conoscenze specialistiche all'analisi di casi concreti	6	
Il dipendente manifesta precisione e accuratezza nello svolgimento delle attività	6	
Il dipendente sa trasmettere in modo adeguato le informazioni ai colleghi e superiori o all'utenza	5	
Il dipendente dimostra capacità di approfondire le conoscenze e l'uso degli strumenti attinenti allo svolgimento delle proprie mansioni	5	
<b>Atteggiamenti e comportamenti</b>		
Il dipendente dimostra interesse per il lavoro e affidabilità (riservatezza, serietà, continuità...)	10	
Il dipendente è puntuale e solerte nello svolgimento dei compiti, tempestivo e motivato nell'affrontare i problemi	6	
Il dipendente dimostra flessibilità e si adatta ai cambiamenti organizzativi	6	
Il dipendente è propositivo, cerca soluzioni innovative e migliorative in merito all'organizzazione del lavoro	5	
Il dipendente crea buoni rapporti con colleghi e superiori, intrattiene adeguati rapporti con l'utenza,	12	
Il dipendente è motivato alla formazione e all'arricchimento professionale	3	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

Per ogni fattore è necessario moltiplicare il giudizio numerico attribuito (0-10-20-30-40) per il peso percentuale predefinito ed ottenere così il punteggio parziale ponderato. La somma dei singoli punteggi parziali ponderati definisce il punteggio complessivo che può variare da 0 a 40 punti.

## **2. Soggetti della valutazione**

La valutazione del personale compete al Direttore.

## **3. Fasi e tempi della valutazione**

Per quanto concerne la valutazione della prima parte della scheda di valutazione (AREA 1), inerente la valutazione della performance dell'Ente, le tempistiche coincidono con le fasi della programmazione e del ciclo delle performance.

La valutazione del contributo individuale e delle competenze professionali deve essere svolta annualmente entro il mese di giugno successivo all'anno oggetto di valutazione, fatti salvi eventi straordinari o non prevedibili.

Ai fini di monitorare gli andamenti relativi alle prestazioni individuali nel corso dell'anno, il Direttore può promuovere incontri con il personale correlati al monitoraggio dell'andamento degli obiettivi, delle attività e delle prestazioni individuali, volti ad approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi da adottare.

#### **4. Procedure di conciliazione**

Al termine del processo di misurazione e valutazione della performance individuale, la scheda di valutazione nella sua completezza deve essere consegnata ai soggetti valutati.

I dipendenti possono presentare ricorso scritto al Direttore entro 15 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione. La risposta al ricorso deve pervenire al dipendente entro 15 giorni dalla ricezione della stessa.

#### **5. L'obbligo di trasparenza**

La scheda di valutazione del personale è articolata in due parti:

- a) la prima parte, precedentemente illustrata, costituisce la valutazione istruttoria.
- b) la seconda parte, di sintesi, riporta per ogni area di valutazione il punteggio numerico ottenuto. La somma dei singoli tre punteggi definisce il punteggio complessivo ottenuto, che può quindi variare da 0 a 120 punti.

La scheda sintetica di valutazione della performance individuale rappresenta la parte da rendere accessibile ai fini delle norme sulla trasparenza degli esiti della valutazione

### **SCHEMA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE**

		<b>Variazione punteggi</b>	<b>Punteggi parziali</b>
<b>AREA 1</b>	<b>Valutazione della performance dell'Ente</b>	da 0 a 40	
<b>AREA 2</b>	<b>Valutazione del contributo individuale ai risultati dell'Area di appartenenza</b>	da 0 a 40	
<b>AREA 3</b>	<b>Valutazione competenze/comportamenti organizzativi</b>	da 0 a 40	
<b>Punteggio totale</b>			

Il punteggio complessivo può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120.



## AREA 1

### Valutazione della performance dell'Ente

In questa parte della scheda viene riportata la valutazione della performance dell'ente, in relazione agli strumenti di Programmazione dell'ente ed in particolare al Piano esecutivo di gestione

La valutazione delle performance relative a questa area viene espressa mediante giudizio sintetico (0-40 punti) e articolata su cinque gradi, a cui corrispondono altrettanti punteggi (0-10-20-30-40).

Ogni grado di giudizio riporta l'intervallo in percentuale in cui è compreso il grado medio di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG e nel Piano dettagliato degli obiettivi.

Il grado medio di raggiungimento degli obiettivi:

	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
è compreso tra 85% e 100%	PUNTI 40	
è compreso tra 70% e 84%	PUNTI 30	
è compreso tra 50% e 69%	PUNTI 20	
è compreso tra 30% e 49%	PUNTI 10	
è inferiore al 30%	PUNTI 0	

<b>PUNTEGGIO AREA 1</b>	da 0 a 40	
-------------------------	-----------	--

## AREA 2

### Valutazione del contributo individuale ai risultati dell'Area di appartenenza

La seconda sezione della scheda di valutazione riguarda il contributo individuale che ogni dipendente apporta alla performance della unità organizzativa di appartenenza, qui intesa come area.

Il contributo individuale è stato:

	Punteggio corrispondente	Punteggio attribuito
molto rilevante	PUNTI 40	
rilevante	PUNTI 30	
soddisfacente	PUNTI 20	
limitato	PUNTI 10	
non significativo	PUNTI 0	

<b>PUNTEGGIO AREA 2</b>	da 0 a 40	
-------------------------	-----------	--

**AREA 3****Valutazione competenze / comportamenti organizzativi**

La terza area di valutazione riguarda i fattori connessi alle competenze professionali messe in campo nel periodo di valutazione di riferimento

<b>Elenco fattori</b>	<b>Peso %</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Punteggio</b>
<b>Conoscenze</b>			
Il dipendente dimostra di conoscere gli strumenti anche informatici per la gestione delle procedure interne	6		
Il dipendente dimostra conoscenza degli elementi di diritto amministrativo e ordinamento dell'ente, e della normativa di settore	10		
Il dipendente dimostra di conoscere l'organizzazione del lavoro e le regole procedurali connesse	10		
<b>Capacità e abilità</b>			
Il dipendente dimostra capacità di attivare autonomamente processi decisionali, di elaborare soluzioni autonome, di iniziativa individuale	10		
Il dipendente dimostra capacità di applicare correttamente le conoscenze specialistiche all'analisi di casi concreti	6		
Il dipendente manifesta precisione e accuratezza nello svolgimento delle attività	6		
Il dipendente sa trasmettere in modo adeguato le informazioni ai colleghi e superiori o all'utenza	5		
Il dipendente dimostra capacità di approfondire le conoscenze e l'uso degli strumenti attinenti allo svolgimento delle proprie mansioni	5		
<b>Atteggiamenti e comportamenti</b>			
Il dipendente dimostra interesse per il lavoro e affidabilità (riservatezza, serietà, continuità...)	10		
Il dipendente è puntuale e solerte nello svolgimento dei compiti, tempestivo e motivato nell'affrontare i problemi	6		
Il dipendente dimostra flessibilità e si adatta ai cambiamenti organizzativi	6		
Il dipendente è propositivo, cerca soluzioni innovative e migliorative in merito all'organizzazione del lavoro	5		
Il dipendente crea buoni rapporti con colleghi e superiori, intrattiene adeguati rapporti con l'utenza,	12		
Il dipendente è motivato alla formazione e all'arricchimento professionale	3		
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>		

<b>PUNTEGGIO AREA 3</b>	da 0 a 40	
-------------------------	-----------	--

**SCHEDA DI SINTESI DELLA VALUTAZIONE**

		Variazione punteggi	Punteggi parziali
AREA 1	Valutazione della performance dell'Ente	da 0 a 40	
AREA 2	Valutazione del contributo individuale ai risultati dell'Area di appartenenza	da 0 a 40	
AREA 3	Valutazione competenze/comportamenti organizzativi	da 0 a 40	
Punteggio totale			

Il punteggio complessivo può variare da un minimo di 0 a un massimo di 120.

**PUNTEGGIO TOTALE** assegnato ....**/120**

DATA EVENTUALE DEL COLLOQUIO \_\_/\_\_/\_\_\_\_

EVENTUALI OSSERVAZIONI CONCLUSIVE DEL VALUTATO:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FIRMA  
DEL DIRETTORE

FIRMA  
DEL LAVORATORE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_