

Sistema di misurazione, valutazione, rendicontazione della performance del Consorzio ATO Catania Acque in liquidazione

Premessa

Il presente sistema di valutazione costituisce un aggiornamento del sistema di valutazione approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'ATO 2 Catania Acque n.19 del 25.06.2012, così come previsto dall'art. 7 del D. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 con le modifiche apportate dal D. lgs. n. 74 del 25/5/2017. È allo stato attuale rivolto solo alla componente della dirigenza in quanto, essendo il Consorzio un Ente in liquidazione, non vi sono dipendenti.

Art. 1 Oggetto

1. Il presente Sistema disciplina le attività finalizzate alla misurazione e valutazione della performance del Consorzio ATO Catania Acque in liquidazione che, così come previsto nell'art. 3 del decreto legislativo 150/2009, come modificato dal D.Lgs n.74/2017, sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. A tal fine il Consorzio è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola, secondo modalità conformi alle norme di legge, anche al fine di assicurare l'adozione di strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Art. 2 Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance del Consorzio, e dei dirigenti è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti, ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché l'economicità, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa in attuazione dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.
2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dirigenti, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.

Art. 3 Ciclo di gestione della performance

1. Per il raggiungimento delle finalità di cui all'art. 2, il Consorzio sviluppa, in maniera coerente con la pianificazione strategica, con il ciclo e i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori e allocazione delle relative risorse necessarie;
 - b) monitoraggio della performance in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - c) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, e conseguente utilizzo dei sistemi premianti;
 - d) rendicontazione dei risultati.

Art. 4 Il Piano delle performance

1. All'inizio di ogni periodo di programmazione, il Consorzio definisce il Piano delle performance che, nel rispetto degli indirizzi programmatici, individua gli obiettivi nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance. Esso viene unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (Peg) e deliberato dal Commissario in coerenza con i documenti di programmazione generale (Bilancio di previsione e Documento Unico di Programmazione) ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.
2. Il Piano delle performance è aggiornato ogni volta che se ne richieda la necessità, sia per l'inserimento di nuovi obiettivi, sia per la modifica degli obiettivi assegnati.
3. In corso d'anno, indicativamente entro il mese di giugno, i dirigenti/responsabili di servizio effettuano la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi al fine dell'adozione dell'eventuale aggiornamento del Piano performance.
4. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo, i dirigenti/responsabili di servizio effettuano la verifica conclusiva dello stato di attuazione degli obiettivi relativamente all'anno precedente.
5. Entro il mese di marzo dell'anno successivo il Commissario recepisce i report e, su proposta dell'Organismo Indipendente di valutazione, approva il grado di realizzazione degli obiettivi.

Art. 5 Definizione di performance

1. L'attività del Consorzio nel suo complesso viene considerata e rilevata nella forma della "performance" e commisurata al valore conseguito e alle risorse impiegate.
2. Con riferimento alle disposizioni normative che ne hanno introdotto l'adozione nelle pubbliche amministrazioni, per "performance" si intende la prestazione erogata, sia in forma individuale, sia in forma "organizzata", in relazione alla posizione attribuita, alle funzioni corrispondenti e alle aspettative di risultato connesse, contenute negli atti di indirizzo e programmazione, oltre che alle modalità di esercizio dell'attività lavorativa, in relazione alla gestione delle risorse, alla integrazione organizzativa e al comportamento messo in atto.
3. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti.
4. La performance è misurata e valutata con riferimento all'ente nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola (performance organizzativa) ed ai singoli dirigenti (performance individuale).
5. La **performance organizzativa** è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficienza e dell'efficacia interna ed esterna.
6. La **performance individuale**, che consiste nella realizzazione dei compiti e delle funzioni assegnate a ciascun dirigente in ragione degli obiettivi assegnati e della partecipazione alla performance organizzativa.

Art. 6 Valutazione della performance organizzativa (max punti 10)

1. L'art. 8 del d.lgs. 150 definisce gli ambiti di valutazione della performance organizzativa, e cioè, per il Consorzio:

- lo stato di attuazione di piani e programmi;
- l'efficienza nell'uso delle risorse e la quantità/qualità dei servizi erogati;
- il miglioramento dell'organizzazione.

2. Ciò significa:

- a. effettuare verifiche periodiche sullo stato di attuazione dei piani di medio-lungo termine e dei programmi in corso di svolgimento per valutarne efficacia ed efficienza;
- b. rilevare lo stato dell'organizzazione nel suo complesso e nelle sue articolazioni indicando criteri di valutazione del miglioramento;
- c. svolgere periodicamente l'analisi delle competenze attuali e dei fabbisogni;
- d. acquisire lo stato attuale delle relazioni con i portatori di interessi e indicare criteri di valutazione del miglioramento.

3. I dirigenti, annualmente, compileranno una apposita relazione sulla performance organizzativa del Consorzio, secondo uno schema (v. allegato A, parte A) coerente con i criteri esposti in precedenza.

4. Tale schema dovrà necessariamente considerare:

- a) le attività e iniziative intraprese al fine di incrementare il livello di soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) le strategie e misure intraprese per l'attuazione di piani e programmi dell'amministrazione;
- c) le attività e iniziative intraprese per la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) le attività e iniziative intraprese per migliorare l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) la puntuale indicazione della quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati.

5. Ai fini del monitoraggio, della valutazione e della rendicontazione, la performance dovrà essere esplicitata in termini di "risultato atteso", utilizzando i seguenti indicatori:

- a. **Economicità**, con riferimento al conseguimento di vantaggi economici o risparmi (p.es.: riduzione di costi, incremento di entrate);
- b. **Efficienza**, con riferimento al miglioramento organizzativo, comprovato da risultati oggettivamente rilevabili (p.es.: riduzione dei tempi procedurali, riorganizzazione ecc.);
- c. **Efficacia**, con riferimento al conseguimento di standard o risultati attesi, preventivamente definiti (conseguimento di dimensioni attese, soddisfacimento degli utenti);
- d. **Adempimento**, con riferimento all'attuazione di prescrizioni normative caratterizzate da particolare complessità o valore strategico (assolvimento di obblighi di legge di carattere eccezionale o di particolare gravosità);
- e. **Garanzia**, con riferimento ad attività finalizzate alla trasparenza e alla partecipazione dei cittadini (strumenti di partecipazione, accesso agli atti, trasparenza).

6. La valutazione della performance organizzativa viene effettuata dall'OIV sulla scorta della relazione redatta dai dirigenti, alla luce dei documenti di programmazione dell'Ente.

7. La performance organizzativa del Consorzio viene valutata dall'OIV con l'attribuzione di un punteggio massimo di 10 punti.

8. Il punteggio assegnato dall'OIV alla performance organizzativa del Consorzio verrà automaticamente attribuito nella stessa misura ai dirigenti del Consorzio medesimo.

Art. 7 Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (max punti 70)

1. La performance deve sempre tradursi in obiettivi la cui attuazione sia esplicitata in termini di rispetto dei tempi e/o dimensioni da realizzare e/o specifiche modalità di attuazione. Gli obiettivi, inoltre, debbono essere esplicitamente attribuiti a responsabili e/o uffici dell'ente a cui sia assegnato il compito di promuoverne e presidiarne l'attuazione, anche ai fini della valutazione.
2. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi contenuti nei documenti programmatici dell'Ente, anche con riferimento al Documento Unico di Programmazione, al Bilancio di Previsione ed al Piano di Prevenzione della corruzione e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione delle premialità previste dalle norme di legge, nonché delle retribuzioni connesse al conseguimento del risultato.
3. In conformità alle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 74/2017, gli obiettivi sono individuati, di intesa con i dirigenti/responsabili delle unità organizzative, in coerenza con il Documento unico di programmazione.
4. Annualmente, in virtù della Convenzione Consorzio ATO/ATI sottoscritta il 29.09.2017, il Commissario Straordinario e liquidatore del Consorzio ATO ed il Presidente dell'ATI, assegnano ai dirigenti gli obiettivi gestionali, attribuendo a ciascun obiettivo uno specifico peso.
5. Gli obiettivi devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Consorzio e dell'ATI;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori di tipo finanziario, attuativo, di risultato e di eventuale impatto;
 - c) strutturati per il miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.
6. Nell'attribuzione del peso di ciascun obiettivo, si terrà conto:
 - della rilevanza e/o strategicità;
 - dell'innovatività;
 - della complessità e fattibilità;
 - della tempistica.
7. Qualora ai singoli obiettivi non sia stato attribuito un peso specifico, il peso di ogni obiettivo verrà calcolato dividendo il peso complessivo di 70 per il numero complessivo degli obiettivi assegnati.
8. Ad inizio di ogni anno ciascun dirigente dovrà relazionare (secondo il modello contenuto nell'allegato, parte B) sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnategli nell'anno precedente, indicando i risultati conseguiti e gli indicatori utili per valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.
9. Nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi l'OIV, tramite la compilazione della apposita scheda parte B, attribuirà il seguente punteggio (che successivamente verrà moltiplicato per il peso dell'obiettivo considerato):
 - a. obiettivo pienamente raggiunto = 1;
 - b. obiettivo raggiunto in misura soddisfacente = 0,8;
 - c. obiettivo raggiunto in misura sufficiente = 0,6;
 - d. obiettivo solo parzialmente raggiunto = 0,3;
 - e. obiettivo non raggiunto = 0.

Art. 8 Valutazione del comportamento organizzativo (max punti 20)

1. La valutazione del comportamento organizzativo è finalizzata alla valutazione delle capacità organizzative dei dirigenti impiegate per il raggiungimento dei risultati.

2. I dirigenti dovranno, quindi, descrivere i comportamenti organizzativi in concreto posti in essere nell'anno oggetto di valutazione con riferimento ai seguenti quattro parametri, riportati nell'allegato A, parte C:

A) Impegno, puntualità e precisione nella prestazione svolta (max punti 5).

Valuta la capacità di fare e dare il massimo nell'unità di tempo considerata; valorizza la puntualità, la continuità e l'assiduità con cui la prestazione è svolta anche mediante un utilizzo ottimale di tutti i mezzi disponibili. E' un fattore volto a rilevare anche la precisione, l'affidabilità del lavoratore in termini di qualità e di risultato.

B) Flessibilità operativa (max punti 5).

Valuta la capacità di adattamento ai programmi ed ai carichi di lavoro. Mette in evidenza la capacità di affrontare situazioni nuove e mutevoli utilizzando proficuamente il proprio vissuto lavorativo ed applicando con razionalità le conoscenze.

C) Autonomia e capacità organizzativa (max punti 5).

Valuta la capacità del singolo di autogestirsi, di saper programmare le attività a cui è preposto, di controllare le fasi di realizzazione ed i risultati ottenuti, di stabilire le priorità.

D) Iniziativa (max punti 5).

Valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, ed il contributo che il dipendente apporta al raggiungimento degli obiettivi della propria unità organizzativa. Valuta inoltre, la capacità di perseguire obiettivi dell'Ente diversi da quelli formalmente assegnati.

3. Sulla scorta di quanto relazionato, l'OIV procederà alla valutazione del comportamento tramite attribuzione del seguente punteggio (che successivamente verrà moltiplicato per il peso del fattore di comportamento considerato): 1. ottimo = 1;

2. buono = 0,8;

3. sufficiente = 0,6;

4. scarso = 0,3;

5. inadeguato = 0.

Art. 9 Valutazione complessiva

1. L'OIV procede alla valutazione complessiva della performance dei dirigenti compilando la parte B, dell'allegato A, e convoca il soggetto valutato per l'accettazione della scheda di valutazione.
2. Il dirigente è tenuto a sottoscrivere l'avvenuta consegna della valutazione espressa nei suoi confronti, pur mantenendo il diritto alla presentazione di rilievi o richieste di riesame.
3. Laddove il dirigente si rifiuti di sottoscrivere la consegna della valutazione, questa potrà essere trasmessa con qualunque mezzo che ne attesti la comunicazione.
4. Entro tre giorni dalla avvenuta consegna o dalla trasmissione, il dirigente ha diritto di formulare osservazioni e di richiedere il riesame del giudizio espresso, precisando le motivazioni della richiesta.
5. La richiesta di riesame viene presentata all' OIV che, entro 30 giorni, verifica la possibilità di una mediazione e dell'accoglimento della richiesta.

Art. 10 Esito della valutazione

1. L'OIV, sulla scorta del Sistema sopra descritto, propone al Commissario Straordinario e liquidatore la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dell'indennità di risultato.
2. Il riconoscimento della retribuzione di risultato avverrà secondo i seguenti criteri: - punteggio fino a 60 → nessuna retribuzione di risultato; - punteggio da 61 a 80 → retribuzione di risultato da corrispondere pari al 50% dell'ammontare complessivo; punteggio da 81 a 89 → retribuzione di risultato da corrispondere pari al 75% dell'ammontare complessivo; - punteggio da 90 a 95 → retribuzione di risultato da corrispondere pari al 90% dell'ammontare complessivo; - punteggio da 96 a 100 → retribuzione di risultato da corrispondere pari al 100% dell'ammontare complessivo.

Art. 11 Relazione sulla performance

1. A conclusione del ciclo delle performance il Consorzio approva la Relazione sulle performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti, rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, rilevando anche gli eventuali scostamenti.
2. Lo schema di Relazione sulla performance, che evidenzia i risultati organizzativi raggiunti, riferiti sia all'Amministrazione nel suo complesso sia a ciascun Servizio, è predisposto dai dirigenti.
3. La Relazione deve essere validata dall'OIV ed è approvata dal Commissario Straordinario e liquidatore entro il 30 giugno. La validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV è condizione inderogabile per l'erogazione di strumenti finalizzati a premiare il merito.
4. Nel rispetto dei principi di accessibilità e trasparenza, la Relazione sulle performance è pubblicata in apposita sezione sul sito istituzionale del Consorzio.