

## **Sistema di misurazione, valutazione, rendicontazione della performance del Consorzio D'Ambito Territoriale Ottimale, ATO 2 Catania Acque**

### ***Art. 1 Oggetto***

1. Il presente Sistema disciplina l'attività di misurazione e valutazione della *performance* del Consorzio D'Ambito Territoriale Ottimale, ATO 2 Catania Acque complessivamente considerato, del Direttore Generale e dei dirigenti.
2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e sulla rendicontazione della *performance*.

### ***Art. 2 Finalità***

1. La misurazione e la valutazione della *performance* del Consorzio, del Direttore Generale 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.
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.

### ***Art. 3 Definizione di performance organizzativa***

1. La *performance* organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
  - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni 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'economicità, con particolare attenzione agli *stakeholder*, nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, riscontrabili con un significativo livello di "accountability".

### ***Art. 4 Misurazione e valutazione delle performance individuali***

1. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale del Direttore generale e dei dirigenti è collegata:
  - a) al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - c) alle competenze professionali e manageriali dimostrate (comportamento organizzativo).

**Art. 5**  
**Ciclo di gestione della performance**

1. Per il raggiungimento delle finalità di cui all'art. 2, l'ATO 2 Catania Acque 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. 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, collegandoli ad una appropriata selezione di indicatori e di dati economico-finanziari che ne consentano di valutare l'efficienza, l'efficacia ed, eventualmente, l'impatto sulla comunità servita;
  - b. rilevare lo stato dell'organizzazione nel suo complesso e nelle sue articolazioni indicando criteri di valutazione del miglioramento, mediante modelli e indicatori che rendano evidenti gli eventuali scostamenti tra prestazioni attese e prestazioni effettivamente fornite;
  - 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. Il Direttore Generale, annualmente, compilerà 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. Nella relazione, il Direttore Generale dovrà altresì descrivere, nel modo più oggettivo possibile, gli indicatori di *performance* utilizzati.
6. Gli indicatori potranno essere:

- di efficienza (intesa come capacità di realizzare l'output migliorando il rapporto tra risorse usate e quantità dell'output);

- di efficacia (intesa come qualità dell'*output* che porta alla soddisfazione dei bisogni dell'utenza);

- di impatto, o di *outcome* (inteso come valutazione del cambiamento nel benessere degli *stakeholder* determinato dal risultato).

7. La valutazione della *performance* organizzativa viene effettuata dall'OIV sulla scorta della relazione redatta dal Direttore Generale, alla luce dei documenti di programmazione dell'Ente.

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

9. 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. Annualmente il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, assegna al Direttore Generale medesimo e ai dirigenti gli obiettivi gestionali, attribuendo a ciascun obiettivo uno specifico peso.

2. Gli obiettivi devono essere:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Consorzio;

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.

3. Nell'attribuzione del peso di ciascun obiettivo, il Consiglio di Amministrazione terrà conto:

- della rilevanza e/o strategicità;

- dell'innovatività;

- della complessità e fattibilità;

- della tempistica.

4. 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.

5. Ad inizio di ogni anno, il Direttore generale e ciascun dirigente dovranno 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.

6. 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):

1. obiettivo pienamente raggiunto = 1;

2. obiettivo raggiunto in misura soddisfacente = 0,8;

3. obiettivo raggiunto in misura sufficiente = 0,6;

4. obiettivo solo parzialmente raggiunto = 0,3;

5. 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 del Direttore Generale e dei dirigenti impiegate per il raggiungimento dei risultati.

2. Il Direttore Generale e 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* del Direttore Generale e dei dirigenti compilando la parte B, dell'allegato A, e convoca il soggetto valutato per l'accettazione della scheda di valutazione.

## **Art. 10**

### **Esito della valutazione**

1. L'OIV, sulla scorta del Sistema sopra descritto, propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione annuale del Direttore generale e 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. Il Consorzio, annualmente, 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 dal Direttore generale, con l'ausilio dei dirigenti.

3. La Relazione deve essere validata dall'OIV ed è approvata dal Consiglio di amministrazione 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 sul sito istituzionale del Consorzio in una apposta sezione di facile accesso e consultazione.