Allegato 1 alla Deliberazione di Comitato n. 12 del 9 giugno 2023

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CONSUNTIVO ESERCIZIO 2022

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance 2022

2. La Relazione sulla performance 2022

2.1 La performance del personale dirigente

2.2 La performance del personale non dirigente

2.3. Il bilancio di genere

Nel rispetto della normativa nazionale (D. Lgs. n. 150/2009 come aggiornato con D. Lgs. n. 74/2017), il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con delibera del Comitato di Bacino n. 16/2017, prevede che l'Ente, nell'ottica di assicurare 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".

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance 2017

Ai sensi del comma 1 dell'art. 7 del Decreto Legislativo N. 150/2009, come novellato dal D.Lgs 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 della 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 deliberazione del Comitato 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.

In data 01 febbraio 2021 con deliberazione di Comitato n. 3 è stato approvato il rinnovo dell'OIV per il triennio 2021-2023, prorogato fino al 17 marzo 2023.

D'intesa con l'OIV e a seguito degli esiti della concertazione sindacale, il Comitato di bacino ha approvato con delibera n. 16 del 15 giugno 2017 il *Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale*, individuando:

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

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 si basa sulla proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Sempre ad esito di una selezione pubblica condotta in coordinamento con il Consiglio di Bacino Laguna di Venezia il Comitato di Bacino ha approvato con Deliberazione n. 8 del 21 aprile 2023 la nomina del nuovo OIV, Dott. Gilberto Ambotta, per il triennio 2023-2025.

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 e del loro grado di raggiungimento a consuntivo.

2. La Relazione sulla performance 2022

Ai sensi del comma 1 dell'art. 10 del Decreto Legislativo N. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. n. 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 annuale sulla 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 successivamente alla sua approvazione, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

Va inoltre precisato che l'operatività finanziaria dell'Ente, con la relativa messa a disposizione delle risorse al Direttore, si è sviluppata secondo il Piano Esecutivo di Gestione, approvato con delibera n. 3 del 20 gennaio 2022 del Comitato di Bacino.

2.1. La performance del personale dirigente 2022

L'unico dipendente con qualifica dirigenziale in servizio presso l'Ente è il Direttore. Per il Direttore in carica dall'01/01/2018, Dott.ssa Luisa Tiraoro, il protocollo con il Comune di Venezia per il comando temporaneo di durata 3 anni+3 anni rinnovato con delibera dell'Assemblea n. 14 del 11 dicembre 2019, prevede il riconoscimento di un premio di risultato, (fino ad un massimo di € 5.500), che viene stabilito dal Comitato di Bacino ed erogato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della valutazione della sua prestazione.

Per l'esercizio 2022, il Comitato di Bacino, con il **Piano della performance 2022-2024**, approvato con delibera del Comitato Bacino n. 8 del 20 maggio 2022, ha assegnato al Direttore tredici Obiettivi di performance organizzativa per l'esercizio 2022, all'interno dei 6 obiettivi strategici dell'ente in coerenza con il Piano delle attività 2022-2024, approvato dall'Assemblea di Bacino con delibera n. 5 del 14 aprile marzo 2022, ivi incluso, in esecuzione degli incarichi di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, l'obiettivo di attuare le azioni previste per l'esercizio 2022 dal Piano triennale di prevenzione della corruzione della trasparenza PTPCT 2022-2024, approvato con delibera del Comitato n. 5 del 25 marzo 2022.

Obiettivi di performance organizzativa 2022

Numero	Obiettivo strategico	Obiettivi di perfomance organizzativa	Pesatura obiettivi*
1.	Programmazione di Bacino	1.1. Approvazione programmazione di bacino avviando un percorso di omogeneizzazione dei servizi per modalità analoghe di gestione.	10
		1.2. Piano stralcio: monitoraggio e avvio proposte PNRR.	

2.	ARERA – Tariffazione del servizio e controllo dei suoi costi in applicazione del nuovo metodo MTR	2.1. Monitoraggio con i gestori del ciclo integrato dei rifiuti urbani ed assimilati dei costi sostenuti in ogni fase del servizio secondo le indicazioni ARERA nella Deliberazione n. 363/21/R/RIF e sue integrazioni: presentazione all'Assemblea di Bacino dello schema di delibera per la validazione dei PEF 2022-2025 dei Comuni del Bacino e trasmissione istruttoria ad ARERA declinata in: • Istruttoria su adempimenti dei comuni, sui costi di competenza comunale e sui fabbisogni standard; • Validazione del PEF 2022-2025 rifiuti dei Comuni del Bacino.	25
		2.2. Monitoraggio del passaggio a Tarip dei comuni del bacino.	
3.	Regolamentazione del servizio	3.1. Aggiornamento regolamento TARIP/TARI funzionale all'adeguamento Arera-TQRIF ex delibera n. 15/2022.	5
		3.2. Iniziative per attivare la microraccolta amianto.	20
4.	Regolazione contrattuale e controllo sull'erogazione del servizio funzionale all'adeguamento di cui al TQRIF- ex delibera Arera n. 15/2022	4.1 Presidio affidamenti ed allineamento delle scadenze degli affidamenti: Comuni di Fossalta di Piave e Scorzè.	15
		4.2. Supporto e monitoraggio agli adempimenti dei gestori ex n. 444/19 e n. 15/22 relativamente alla carta qualità servizi e QUALITA' TECNICA E CONTRATTUALE E SCHEDE PRESTAZIONALI che tengano conto dello standard individuato di cui al quadrante 1).	10
		4.3. CONTROLLI SUL SERVIZIO RIFIUTI DEI GESTORI ASVO S.p.A. E VERITAS S.p.A.: o Controllo del servizio: Filiera rifiuti - tracciabilità rifiuti; o Controllo contrattuale: Verifiche documentali a campione nella sede dei gestori (in particolare per controlli sulle procedure di reclamo).	10
5.	Azioni per il contrasto degli abbandoni e per campagne	5.1. Azioni per contrasto degli abbandoni e per campagne educative, informative e formative.	5

	educative, informative e formative	**5.2. Re-think waste: supporto dei comuni selezionati per il progetto in stretto coordinamento con i gestori ed Arpav.**	**10**
6.	**Adempimento dei compiti istituzionali dell'ente pubblico**	**6.1. Regolamento contributi microraccolta amianto.**	**5**
		6.2. Sviluppo delle competenze digitali tramite attività formative per la PA, anche in funzione degli accordi individuali stipulati per l'organizzazione del lavoro in modalità agile.	**5**
		totale pesi	**120**

Inoltre, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, come approvato con delibera di Comitato n. 16 del 15/6/2017, la valutazione della prestazione del Direttore, effettuata dall'OIV si basa su:

- la valutazione del rendimento ovvero accertare la capacità di conseguire gli obiettivi prefissati (performance organizzativa pari a 120 punti);
- la valutazione dei comportamenti articolata sotto una pluralità di profili (manageriali, tecnico-professionali e relazionali), su indicazioni espresse dal Presidente condivise con il Comitato (80 punti).

Con nota 263 del 10/03/2022 il Direttore ha inviato all'OIV la Relazione annuale sull'attività svolta nell'esercizio 2022, ai sensi dell'art. 15 della Convenzione istitutiva, presentata all'Assemblea di Bacino nella seduta del 14 marzo 2023.

Il Comitato, durante la seduta del 31 marzo 2023, ha proceduto alla valutazione del Direttore per l'esercizio 2022 per quanto di competenza.

Nel frattempo si è conclusa la procedura di selezione del nuovo OIV che è stato nominato per il triennio 2023-2025 con Deliberazione di Comitato n. 8 del 21 aprile 2023.

Pertanto in data 11 maggio 1l Presidente ha trasmesso al nuovo OIV, Dott. Ambotta, estratto del verbale del 31 marzo con nota prot. 542/2023.

L'OIV, con nota prot. 611 del 26/05/2023, ha attestato il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore per l'esercizio 2022 recependo le valutazioni del precedente OIV sul conseguimento degli obiettivi e del Comitato di bacino sulla piena adeguatezza del suo comportamento organizzativo, formulando pertanto la proposta di assegnare al Direttore il massimo punteggio di punti 200.

Con delibera di Comitato n. 11 del 26/05/2023 si è preso atto della valutazione della performance del Direttore da parte dell'OIV sopra citata e si è quindi autorizzata l'erogazione del premio di risultato per l'esercizio 2022 nella misura massima prevista contrattualmente di € 5.500,00.

2.2. La performance del personale non dirigente

Il personale non dirigente del Consiglio di Bacino è composto da tre unità a tempo indeterminato, di cui due di categoria D e una di categoria C.

Secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dal Comitato di bacino con delibera n. 16 del 15/06/2017, per l'esercizio 2022 il Direttore, in data 08/06/2022 ha assegnato alle dipendenti gli obiettivi di rispettiva competenza, in coerenza con gli obiettivi assegnati dal Comitato al Direttore previsti dal Piano della performance 2022-2024, approvato con Delibera di Comitato n. 08 del 20 maggio 2022, articolati in obiettivi individuali e di gruppo secondo le responsabilità istruttorie e la mappatura dei processi individuata ai fini anche del Piano anticorruzione e delle modalità di lavoro agile.

Il Direttore ha provveduto, in data 29/03/2022, al processo di valutazione delle prestazioni delle dipendenti nell'esercizio 2022, redigendo le schede di valutazione finale per ciascuna, da cui è risultato un punteggio alto (194/200, 194/200 e 197/200), dato il notevole impegno dimostrato nel conseguimento degli obiettivi e nel comportamento organizzativo in corso d'anno. I colloqui sono stati svolti singolarmente ed è stata anche data apposita informativa al Comitato in data 31 maggio 2023.

Con delibera di Comitato n. 17 del 14/11/2022, il Comitato ha approvato gli indirizzi per l'accordo sindacale per la destinazione del fondo del salario accessorio del personale non dirigente per l'esercizio 2022, sottoscritto con la rappresentanza sindacale in data 27 dicembre 2022 (prot. n. 1214/22), dopo aver acquisito anche il parere del revisore unico dei conti sulla compatibilità dei costi complessivi previsti dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sulla destinazione del fondo per il salario accessorio per l'esercizio 2022 rispetto ai relativi stanziamenti di Bilancio per l'esercizio finanziario 2022 per la parte relativa al premio di produttività e agli oneri accessori fiscali e previdenziali per il personale non dirigente. Il parere è stato rilasciato a fronte di apposita relazione del Direttore (prot. 1217 del 27 dicembre 2021) che ha individuato in € 11.500,00 il totale del fondo, articolato in **Euro 4.747,34** per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17 CCNL 1/4/99 comma 2 lett. b), **Euro 1.644,48** a valere sul fondo per il salario accessorio per le indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 22/1/2004 e della Tabella D del medesimo, **Euro 5.108,18** per l'erogazione del premio incentivante la produttività secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione (ai sensi dell'art. 17 CCNL 1/4/99, comma 2 lett. a.).

2.3. 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, per l'annualità 2022, ha presentato, in presenza di un direttore e tre dipendenti, una situazione di squilibrio fra generi superiore a due terzi ma, 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 maschile, 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, il Consiglio di Bacino si è proposto 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, promovendo il lavoro agile ed il lavoro da remoto;
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 2022 l'attività dell'Ente si è ispirata al costante perseguimento di tutti gli obiettivi definiti nel PAP.