



Allegato 1 alla Deliberazione di Comitato n. 12 del 05 agosto 2021

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CONSUNTIVO ESERCIZIO 2020

- 1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance 2020**
- 2. La Relazione sulla performance 2020**
 - 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 delibera del N. 2/2017, ad esito di una selezione pubblica condotta congiuntamente con il Consiglio di Bacino Laguna di Venezia, il Comitato di Bacino ha nominato l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), nella persona del dott. Edoardo Barusso, per la durata di tre anni a partire dall'1.2.2017. In data 23 gennaio 2020 con deliberazione di Comitato n. 4 è stato approvato il rinnovo dell'OIV per il triennio 2020-2022.

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:

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

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.

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 2020

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. 2 del 17 gennaio 2020 del Comitato di Bacino e successive modifiche ed integrazioni.

2.1. La performance del personale dirigente 2020

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 in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della valutazione della sua prestazione.

Per l'esercizio 2020, il Comitato di Bacino, con il **Piano della performance 2020-2022**, approvato con delibera del Comitato Bacino n.14 del 31 luglio 2020, ha assegnato al Direttore tredici Obiettivi di performance organizzativa per l'esercizio 2020, all'interno dei 6 obiettivi strategici dell'ente in coerenza con il Piano delle attività 2020-2022, approvato dall'Assemblea di Bacino con delibera n. 3 del 26 giugno 2020, 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 2020 dal Piano triennale di prevenzione della corruzione della trasparenza PTPCT 2020-2022, approvato con delibera del Comitato N. 3 del 23 gennaio 2020.

Obiettivi di performance organizzativa 2020 – 2022

Obiettivi di performance organizzativa 2020			
Numero	Obiettivo strategico	Obiettivi di performance organizzativa	Pesatura obiettivi*
1.	Programmazione di Bacino	1.1. Redazione del documento di programmazione di Bacino 2020-2038, individuando in stretto coordinamento con il Gestore ed utilizzando anche i dati forniti da ARPAV e ISPRA: <ul style="list-style-type: none"> gli obiettivi quantitativi e qualitativi di raccolta differenziata; 	15

		<ul style="list-style-type: none"> • il fabbisogno di impianti di trattamento e recupero del Bacino; • criticità ed opportunità. 	
		1.2 Stazione di travaso a servizio dei Comuni di Jesolo, San Donà di Piave, Eraclea, Ceggia, Torre di Mosto, Fossalta di Piave, Musile di Piave, Noventa di Piave e Cavallino Treporti – Istruttoria per l'individuazione della migliore collocazione per la stazione di travaso.	5
2.	ARERA – Tariffazione del servizio e controllo dei suoi costi in applicazione del nuovo metodo MTR	<p>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. 443/2019/R/RIF: presentazione all'Assemblea di Bacino dello schema di delibera per la validazione dei PEF 2020 dei Comuni del Bacino e trasmissione istruttoria ad ARERA declinato in:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Istruttoria su adempimenti dei comuni, sui costi di competenza comunale e sui fabbisogni standard; ○ Validazione del PEF rifiuti dei Comuni del Bacino; ○ Istruttoria ai fini della ricognizione utenze ai sensi della Del. 158/2020 Arera; ○ Aggiornamento alle disposizioni ARERA del Regolamento tipo per i Comuni in regime TARIP ed approvazione del Piano tariffario dei Comuni in regime TARIP. 	30
3.	Presidio affidamenti ed allineamento delle scadenze degli affidamenti	3.1. Presentazione all'Assemblea di Bacino dello schema di deliberazione per l'approvazione dello schema di contratto tipo Tari e Tarip unitamente allo schema di Disciplinare di riscossione della tariffa per i Comuni in regime Tarip;	5

		3.2. Presentazione al Comitato dello schema di deliberazione per l'approvazione del disciplinare Controlli e Penalità;	5
4.	Vigilanza sull'erogazione del servizio	4.1 Presidio e coordinamento delle modalità di organizzazione della gestione dei rifiuti urbani e loro avvio a trattamento relativamente alla fase emergenziale epidemiologica Covid-2019;	5
		4.2 Istruttoria per l'avvio della microraccolta amianto e altre categorie di rifiuti provenienti da attività di demolizione domestica;	15
		4.3 Adempimenti in recepimento della Delibera 444/19 Arera (regolazione della qualità del servizio nel ciclo dei rifiuti, trasparenza del servizio e regolazione contrattuale);	5
5.	Azioni per contrasto degli abbandoni e per campagne educative, informative e formative	5.1 Attività istruttoria per l'ammissibilità delle domande di cofinanziamento al bando in materia di videosorveglianza e delle domande di finanziamento al bando sulla salvaguardia del territorio avviati nel 2019 e per la successiva fase di rendicontazione dei progetti ai fini della concreta erogazione delle somme attribuite nonché redazione dei relativi provvedimenti amministrativi necessari.	10
		5.2 Azioni di sostegno in sinergia con i gestori ed in coordinamento eventuale con altri enti per il contrasto agli abbandoni e allo stop all'usa e getta e della riduzione del consumo di plastica incentivando l'uso di borse riutilizzabili ed altre eventuali iniziative per migliorare le raccolte differenziate.	5
		5.3 Avvio di iniziative per la promozione del riuso degli indumenti mediante la collaborazione di associazioni di volontariato con conseguente diretta ed immediata riduzione della trasformazione di tali beni in rifiuti urbani.	10

6.	Adempimento dei compiti istituzionali dell'ente pubblico	6.1 Modifiche al Regolamento per l'ordinamento generale degli uffici, delle dotazioni organiche e delle modalità di assunzione in materia di lavoro agile;	5
		6.2 Modifiche al Regolamento per il funzionamento degli organi e della struttura organizzativa del bacino in materia di videoconferenze;	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 251 del 12/03/2021 il Direttore ha inviato all'OIV la Relazione annuale sull'attività svolta nell'esercizio 2020, ai sensi dell'art. 15 della Convenzione istitutiva, presentata all'Assemblea di Bacino nella seduta dell'8 marzo 2021.

Il Comitato, durante la seduta del 23 marzo 2021, ha proceduto alla valutazione del Direttore per l'esercizio 2020 per quanto di competenza e l'esito è stato quindi trasmesso all'OIV da parte del Presidente con nota prot. 414 del 16/04/2021.

L'OIV, con nota Prot. 404 del 26/04/2021, ha attestato il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore per l'esercizio 2020 recependo le valutazioni del Comitato 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. 09 del 14/05/2021 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 2020 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 2020 il Direttore, in data 10/08/2020 ha assegnato alle dipendenti gli obiettivi di rispettiva competenza, in coerenza con gli obiettivi assegnati dal Comitato al Direttore previsti dal Piano della performance 2020-2022, approvato con Delibera di Comitato n. 14 del 31 luglio 2020.

Il Direttore ha provveduto, in data 19/03/2021, al processo di valutazione delle prestazioni delle dipendenti nell'esercizio 2020, redigendo le schede di valutazione finale per ciascuna, da cui è risultato un punteggio alto (192/200, 193/200 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 via telefono poiché tutte le dipendenti sono in lavoro agile. È stata anche data apposita informativa al Comitato in data 23 marzo 2021.

Con delibera di Comitato n. 20 del 21/12/2020, è stato approvato l'accordo sindacale sottoscritto in data 28/12/2020 per la destinazione del fondo del salario accessorio del personale non

dirigente per l'esercizio 2020, e sottoscritto con la rappresentanza sindacale in data 28 dicembre 2020, 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 2020 rispetto ai relativi stanziamenti di Bilancio per l'esercizio finanziario 2020 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. 1219 del 28 dicembre 2020) che ha individuato in € 5.108,18 l'importo a ciò destinato, oltre a € 6.391,82 per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17 CCNL 1/4/99 comma 2 lett. b) e per indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 22/1/2004.

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 2020, 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, nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni Positive, 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;
- 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 2020 l'attività dell'Ente si è ispirata al costante perseguimento di tutti gli obiettivi definiti nel PAP.