



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CONSUNTIVO ESERCIZIO 2017

- 1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance 2017**
- 2. La Relazione sulla performance 2017**
 - 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.

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 2017

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. 7 del 7 febbraio 2017 del Comitato di Bacino e successive modifiche ed integrazioni.

2.1. La performance del personale dirigente 2017

L'unico dipendente con qualifica dirigenziale in servizio presso l'Ente è il Direttore. Per il Direttore in carica fino al 31/12/2017, Dott. Paolo Diprima, il contratto di assunzione con durata quinquennale prevedeva il riconoscimento di un premio di risultato, fino ad un massimo del 15% del trattamento economico (e quindi fino ad un massimo di € 14.400), che veniva stabilito dal Comitato di Bacino in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della valutazione della sua prestazione.

Per l'esercizio 2017, il Comitato di Bacino, con il **Piano della performance 2017-2019**, approvato con delibera n. 18 del 27/07/2017, ha assegnato al Direttore i seguenti obiettivi, in coerenza con la proposta di Piano delle attività 2017-2019, successivamente approvato dall'Assemblea di Bacino con delibera n. 16 del 29 agosto 2017:

1. Scelta forma di gestione servizio rifiuti;
2. Istanza iscrizione Elenco ANAC enti affidanti in house;
3. Nuovo contratto di servizio;
4. Piano tariffario;
5. Creazione data-base su PEF e tariffe Comuni del Bacino;
6. Schema standard Regolamento istituzionale TARIP;
7. Sorveglianza su flussi rifiuti negli impianti di trattamento;
8. Vigilanza sul gestore;
9. Campagne educative;
10. Regolamento acquisti;
11. Azioni per l'anticorruzione la trasparenza;
12. Approvazione documenti di programmazione e rendicontazione.

Successivamente, con delibera di Comitato n.23 del 27/10/2017, gli obiettivi sono stati aggiornati come segue:

Obiettivo N. 2: "Attivazione servizio micro-raccolta amianto" in sostituzione del precedente "Istanza iscrizione Elenco ANAC enti affidanti in house";

Obiettivo N. 8: "Protocollo d'intesa per il recupero dei crediti TIA" in sostituzione del precedente "Vigilanza sul gestore";

Inoltre, in esecuzione degli incarichi di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, è stato assegnato al Direttore l'obiettivo di attuare le azioni previste per l'esercizio



2017 dal Piano triennale di prevenzione della corruzione della trasparenza PTPCT 2017-2019, approvato con delibera del Comitato N. 3 del 31/1/2017.

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 del suo comportamento organizzativo da parte del Comitato di Bacino articolata sotto una pluralità di profili (manageriali, tecnico-professionali e relazionali)
- la valutazione dei comportamenti tenuti allo scopo di ottenere i risultati prefissati, su indicazioni espresse dal Presidente condivise con il Comitato.

Nell'esercizio 2017 a seguito delle dimissioni presentate dal Direttore Dott. Diprima, accettate dal Comitato con delibera n. 21 del 28/09/2017, il Comitato ha confermato la temporanea copertura dell'incarico di Direttore del Consiglio di Bacino fino al 31/12/2017, al fine di consentire il completamento in questo periodo di alcuni rilevanti procedimenti amministrativi in avanzata fase di definizione.

Pertanto il Comitato, durante la seduta del 27/10/2017, considerato l'imminente subentro del nuovo Presidente, che non avrebbe avuto modo di valutare il comportamento del Direttore nell'esercizio 2017, ha ritenuto opportuno che questa valutazione potesse essere più opportunamente condotta dal Comitato e dal Presidente al momento in carica. Quindi si è proceduto alla valutazione del Direttore per la parte ampiamente prevalente dell'esercizio 2017.

Tale valutazione è stata quindi trasmessa all'OIV con nota prot. 945 del 6/11/2017, successivamente integrata dalla nota del 29/12/2017 inviata dal Direttore recante la Relazione annuale sull'attività svolta nell'esercizio 2017, ai sensi dell'art. 15 della Convenzione istitutiva, di cui l'Assemblea ha preso atto con delibera n. 29 del 21/12/2017.

L'OIV, con nota del 30/12/2017, ha attestato il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore per l'esercizio 2017 recependo le valutazioni del Comitato sulla piena adeguatezza del suo comportamento organizzativo, formulando pertanto la proposta di assegnare al Direttore il massimo punteggio.

Con delibera di Comitato n. 7 del 22/2/2018 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 2017 nella misura massima prevista contrattualmente di € 14.400,00.

2.2. La performance del personale non dirigente

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

Secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dal Comitato di bacino con delibera N. 16 del 15/06/2017, nell'esercizio 2017 il Direttore, in data 10/08/2017, ha assegnato alle dipendenti dell'ufficio di Bacino gli obiettivi di rispettiva competenza, in coerenza con gli obiettivi assegnati dal Comitato al Direttore previsti dal Piano della performance 2017-2019, approvato con Delibera di Comitato n. 18 del 27.7.2017.

Visto il termine dell'incarico del Direttore dott. Diprima al 31/12/2017, come sopra descritto, il Direttore ha provveduto, in data 22/12/2017, al processo di valutazione delle prestazioni delle tre dipendenti nell'esercizio 2017, redigendo le schede di valutazione finale per ciascuna delle dipendenti, da cui è risultato un punteggio medio alto e pari mediamente a 81/100.

Con delibera di Comitato n. 8 del 22/2/2018, con la quale si ratifica l'accordo sindacale sottoscritto in data 29/12/2017 per la destinazione del fondo del salario accessorio del personale non dirigente per l'esercizio 2017, si è anche preso atto del provvedimento del Direttore, prot n. 1126 del 21/12/2017 "Relazione tecnico/illustrativa sulla costituzione e destinazione del fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per il personale non dirigente dell'esercizio 2017", completa di parere del Revisore Unico dei Conti ed è stato autorizzato il nuovo Direttore, incaricato nel 2018 a liquidare i premi 2017 alle dipendenti,



per un importo complessivo di € 5.282,64, ai sensi dell'art. 17 CCNL 1/4/99 comma 2 lett. a), oltre a € 4.491,32 per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17 CCNL 1/4/99 comma 2 lett. b), e € 1.480,04 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 2017, non ha presentato situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi e, 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 femminile, 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 propone 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 2017 l'attività dell'Ente si è ispirata al costante perseguimento di tutti gli obiettivi definiti nel PAP.