



Allegato 1 alla Deliberazione di Comitato n.del 19 giugno 2020

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CONSUNTIVO ESERCIZIO 2019

- 1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance 2019**
- 2. La Relazione sulla performance 2019**
 - 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.

In data 23 gennaio 2020 con deliberazione di Comitato n. 4 è stato approvato il rinnovo dell'OIV per ulteriori tre anni.

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 2019

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. 1 del 17 gennaio 2019 del Comitato di Bacino e successive modifiche ed integrazioni.

2.1. La performance del personale dirigente 2019

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 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 2019, il Comitato di Bacino, con il **Piano della performance 2019-2021**, approvato con delibera n. 7 del 21/03/2019, ha assegnato al Direttore 7 obiettivi strategici e 12 obiettivi operativi, in coerenza con quanto stabilito dal Piano delle attività 2019-2021, approvato dall'Assemblea di Bacino con delibera n. 2 del 14/02/2019, 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 2019 dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza PTPCT 2019-2021, approvato con delibera del Comitato N. 2 del 17/1/2019.

Obiettivi di performance organizzativa 2019

Obiettivi di performance organizzativa 2019			
Numero	Obiettivo strategico	Obiettivi di performance organizzativa	Pesatura obiettivi*
1	Programmazione di Bacino – obiettivo triennale 2019-2021	Redazione del primo documento di programmazione di Bacino 2019-2021, individuando in stretto coordinamento con i Gestori ed utilizzando anche i dati forniti da ARPAV e ISPRA: <ul style="list-style-type: none"> - gli obiettivi quantitativi e qualitativi di raccolta differenziata; - il fabbisogno di impianti di trattamento e recupero del Bacino; - criticità ed opportunità. 	15
2.	Presidio affidamenti ed allineamento delle	Implementazione della procedura per l'allineamento delle scadenze al 2038 del servizio rifiuti nei Comuni di Venezia, Fossalta di Piave e Scorzè avviata nel 2018 e predisposizione documentazione per allineamento scadenza della gestione del servizio rifiuti nel Comune di Venezia al gestore in house Veritas S.p.A.:	40

	scadenze degli affidamenti Obiettivo biennale 2019-2020	<ul style="list-style-type: none"> • predisposizione della Relazione ex art. 34 del DL 179/2012 per il Comune di Venezia sulla base dell'esito dell'analisi eseguita dall'Advisor; • predisposizione dello schema di Contratto di Servizio per il Comune di Venezia sulla base dei contratti già sottoscritti con i precedenti Comuni; • presentazione all'Assemblea di Bacino dello schema di delibera per l'allineamento della scadenza al 2038 della gestione del servizio rifiuti nel Comune di Venezia. 	
3	Modalità Organizzative del Servizio di Gestione dei Rifiuti Urbani ed Assimilati – obiettivo biennale	3.1 Adozione del regolamento tipo di Gestione dei Rifiuti Urbani ed Assimilati – avvio del progetto di studio per l'adozione del regolamento tipo ai sensi dell'art. 7, comma 3, Legge Regionale n. 3/2000.	5
		3.2 Monitoraggio Centri di Raccolta ed avvio di un processo di omogeneizzazione dei medesimi sul fronte della gestione, della regolamentazione, delle tipologie e dei quantitativi dei rifiuti.	5
		3.3 Avvio di iniziative di cofinanziamento di investimenti da parte dei comuni nei centri di raccolta ed in attività di contrasto agli abbandoni.	10
4	Tariffazione del servizio e controllo dei suoi costi	4.1 Omogeneizzazione dei costi di riscossione delle tariffe TARIP e del tributo TARI (CARC).	5
		4.2 Attivazione di un monitoraggio concomitante con i gestori del ciclo integrato dei rifiuti urbani ed assimilati delle tariffe applicate in ogni fase del servizio secondo le indicazioni pervenute da ARERA nella Delibera n. 715/2018/R/RIF previa iscrizione in apposita anagrafica e secondo le scadenze indicate dal regolatore nazionale.	10
5.	Vigilanza sull'erogazione del servizio	5.1 Predisposizione atti istruttori, d'intesa con le amministrazioni comunali interessate, degli schemi di Carta della Qualità dei servizi per i Comuni in regime TARIP ed in regime TARI predisposti da Veritas S.p.A. ed ASVO S.p.A..	5
		5.2 Predisposizione del disciplinare Controlli e Penalità e relazione all'Assemblea sul sistema dei controlli avviati congiuntamente con le amministrazioni comunali titolari dei contratti di servizio e dei relativi controlli operativi	5
6.	Campagne educative, informative e formative	6.1 Cofinanziamenti di progetti di campagne educative promosse dai Comuni, in coordinamento con i gestori, per promuovere la raccolta di particolari tipologie di rifiuti pericolosi per l'ambiente (es. olio esausto, RAEE) ed altre attività di prevenzione della produzione di rifiuti oltre che di promozione del corretto conferimento (es. raccolta indumenti usati), avviando l'attivazione di iniziative omogenee su tutto il bacino, considerando sempre in via preferenziale il cofinanziamento ai comuni che decidono di passare al sistema di tariffazione puntuale TARIP.	5
7.	Adempimento dei compiti istituzionali	7.1. Redazione del Regolamento di Contabilità dell'ente	5

	dell'Ente pubblico ed azioni per l'anticorruzione e la trasparenza	7.2. Nuovo contratto decentrato del Consiglio di Bacino Venezia Ambiente 2016-2018	5
		7.3 Presidio del controllo analogo secondo le linee previste da Anac in tema di tracciabilità dei rifiuti raccolti, qualità del servizio reso e costi del servizio.	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 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.

Con nota 183 del 3/03/2020 il Direttore ha inviato all'OIV la Relazione annuale sull'attività svolta nell'esercizio 2019, ai sensi dell'art. 15 della Convenzione istitutiva, di cui l'Assemblea ha preso atto con delibera n. 1 del 20/02/2019.

Il Comitato, durante la seduta del 30/04/2020, ha proceduto alla valutazione del Direttore per l'esercizio 2019. Tale valutazione è stata quindi trasmessa all'OIV con nota prot. 500 del 22/05/2020.

L'OIV, con nota Prot. 509 del 23/05/2020, ha attestato il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore per l'esercizio 2019 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. 11 del 28/05/2020 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 2019 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 2019 il Direttore, in data 8/04/2019 per le dipendenti già in servizio ed in data 19/07/2019 per la neoassunta in categoria D, ha assegnato medesime gli obiettivi di rispettiva competenza, in coerenza con gli obiettivi assegnati dal Comitato al Direttore previsti dal Piano della performance 2019-2021, approvato con Delibera di Comitato n. 7 del 21/03/2019.

Il Direttore ha provveduto, in data 27/04/2020, al processo di valutazione delle prestazioni delle dipendenti nell'esercizio 2019, redigendo le schede di valutazione finale per ciascuna, da cui è risultato un punteggio molto alto (190/200, 192/200 e 195/200), 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 30 aprile 2020.

Con delibera di Comitato n. 17 del 19/12/2019, è stato approvato l'accordo sindacale sottoscritto in data 31/12/2019 per la destinazione del fondo del salario accessorio del personale non dirigente per l'esercizio 2019, e sottoscritto con la rappresentanza sindacale in data 31 dicembre 2019, 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 2019 rispetto ai relativi stanziamenti di Bilancio per l'esercizio finanziario 2019 per la parte relativa al premio di produttività e agli oneri accessori fiscali e previdenziali per il personale non dirigente, a fronte di relazione del Direttore (prot. 1156 del 30 dicembre 2019) che ha individuato in € 5.373,02 l'importo a ciò destinato, oltre a € 6.127,13 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 2019, 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 2019 l'attività dell'Ente si è ispirata al costante perseguimento di tutti gli obiettivi definiti nel PAP.