



Allegato 1 alla Deliberazione di Comitato n. 10 del 13 giugno 2019

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CONSUNTIVO ESERCIZIO 2018

- 1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance 2018**
- 2. La Relazione sulla performance 2018**
 - 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 2018

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 2018

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 2018, il Comitato di Bacino, con il **Piano della performance 2018-2020**, approvato con delibera n. 14 del 19/07/2018, ha assegnato al Direttore 6 obiettivi strategici e 15 obiettivi operativi, in coerenza con quanto stabilito dal Piano delle attività 2018-2020, approvato dall'Assemblea di Bacino con delibera n. 5 del 17 maggio 2018, 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 2018 dal Piano triennale di prevenzione della corruzione della trasparenza PTPCT 2018-2020, approvato con delibera del Comitato N. 2 del 25/1/2018.

Obiettivi di performance organizzativa 2018			
Numero	Obiettivo strategico	Obiettivi di performance organizzativa	Pesatura obiettivi*
1.	Allineamento delle scadenze degli affidamenti	1.1 Predisposizione documentazione per allineamento scadenza della gestione del servizio rifiuti nel Comune di Cona al gestore in house Veritas S.p.A.	10
		1.2 Predisposizione della documentazione per l'istanza di iscrizione nell'Elenco ANAC degli Enti affidanti in house, in primis per l'allineamento della scadenza al 2038 dell'affidamento del Comune di Cona, in collaborazione con il Consiglio di Bacino Laguna di Venezia	10
		1.3 avvio procedura per l'allineamento delle scadenze al 2038 del servizio rifiuti nei Comuni di Venezia, Fossalta di Piave e Scorzè, con gara per l'advisor tramite apposita convenzione con la Città Metropolitana di Venezia.	15
2.	Tariffazione del servizio e controllo dei suoi costi	2.1 Avvio del processo di omogeneizzazione dei regolamenti tariffari a partire dai regolamenti Tarip sulla base di atti di indirizzo e linee guida da definire con i gestori nel rispetto delle disposizioni di cui al DM 20.04.2017;	10

		2.2 Definizione e calcolo dei Fabbisogni standard sulla base delle Linee Guida del MEF dello scorso 8 febbraio 2018 "Linee guida interpretative per l'applicazione del comma 653 dell'art. 1 della Legge n. 147/2013";	5
		2.3 Implementazione del protocollo di intesa tra Comuni e gestori, con adesione su base volontaria, per la regolazione delle modalità di imputazione delle perdite per pregressi crediti TIA1 e TIA2.	10
3.	Vigilanza sull'erogazione del servizio	3.1 Monitoraggio di alcune tipologie di rifiuto e relative modalità di raccolta anche in funzione della prevenzione della produzione di rifiuti (indumenti usati, compostaggio domestico, rifiuti ferrosi, ecc.);	10
		3.2 Definizione degli Standard prestazionali di servizio d'intesa con i Comuni ove viene attivato il nuovo contratto di servizio (Meolo, San Donà di Piave e Quarto D'Altino e Cona).	5
		3.3 Verifica degli esiti annuali dell'indagine di customer satisfaction e dei questionari predisposti per il servizio di igiene urbana svolta dai 3 gestori Veritas S.p.A., Asvo S.p.A. ed Alisea S.p.A.;	5
4.	Campagne educative, informative e formative	4.1 Organizzazione e gestione degli adempimenti amministrativi-finanziari per il progetto Cambia a Tavola 2018 e per i cofinanziamenti di progetti di campagne educative promosse dai Comuni, in eventuale collaborazione con i gestori;	5
		4.2 Avvio di iniziative di cofinanziamento di investimenti da parte dei comuni nei centri di raccolta ed in attività di contrasto agli abbandoni;	10
		4.3 Promozione, in stretta collaborazione con i gestori, del servizio di microraccolta dell'amianto e organizzazione dell'attività di formazione secondo il Protocollo di intesa tra Dipartimento di Prevenzione dell'ULSS3, Consiglio di Bacino Venezia Ambiente e Veritas S.p.A., approvato con delibera di Comitato n. 27 del 15.12.2017.	10
5.	Adempimento dei compiti istituzionali dell'Ente pubblico	5.1 Redazione del Regolamento per il Funzionamento degli Organi e della Struttura operativa del Consiglio di bacino;	5
		5.2 Redazione del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici;	5
6.	Azioni per l'anticorruzione e la trasparenza	6.1 Formazione e proposta del Regolamento sull'Accesso civico.	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 172 del 15/02/2019 il Direttore ha inviato all'OIV la Relazione annuale sull'attività svolta nell'esercizio 2018, ai sensi dell'art. 15 della Convenzione istitutiva, di cui l'Assemblea ha preso atto con delibera n. 1 del 14/02/2019.

Il Comitato, durante la seduta del 28/02/2019, ha proceduto alla valutazione del Direttore per l'esercizio 2018. Tale valutazione è stata quindi trasmessa all'OIV con nota prot. 248 dell'11/03/2019.

L'OIV, con nota Prot. 268 del 15/03/2019, ha attestato il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore per l'esercizio 2018 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 21/03/2019 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 2018 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 due unità a tempo indeterminato, di cui una di categoria D e una di categoria C, mentre l'unità a tempo determinato di categoria B è risultata dimissionaria da luglio 2018.

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 2018 il Direttore, in data 2/08/2018, 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 2018-2020, approvato con Delibera di Comitato n. 14 del 19.7.2018.

Il Direttore ha provveduto, in data 31/01/2019, al processo di valutazione delle prestazioni delle due dipendenti nell'esercizio 2018, redigendo le schede di valutazione finale per ciascuna, da cui è risultato un punteggio medio alto e pari mediamente a 185/200. È stata anche data apposita informativa al Comitato in data 7 febbraio 2018.

Con delibera di Comitato n. 6 del 21/03/2019, con la quale si ratifica l'accordo sindacale sottoscritto in data 28/12/2019 per la destinazione del fondo del salario accessorio del personale non dirigente per l'esercizio 2018, si è anche preso atto del provvedimento del Direttore, prot n. 968 del 28/12/2018 "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 2018", completa di parere del Revisore Unico dei Conti, ed è stato autorizzato il nuovo Direttore, incaricato nel 2018 a liquidare i premi 2018 alle dipendenti, per un importo complessivo di € 5.232,72 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 2018, ha presentato, in presenza di un direttore e due 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 2018 l'attività dell'Ente si è ispirata al costante perseguimento di tutti gli obiettivi definiti nel PAP.