



Consorzio dell' Oglio
*Ente Regolatore del lago d' Iseo
e del fiume Oglio sublacuale*
Sede: via Solferino 20/c – Brescia

www.oglioconsorzio.it
info@oglioconsorzio.it
consorzio@pec.oglioconsorzio.it

CONSORZIO DELL'OGLIO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2020 - 2022





Sommario

1	Premessa	1
1.1	Introduzione.....	3
1.2	Struttura organizzativa	3
1.3	Le risorse umane.....	3
2	Descrizione del sistema.....	4
2.1	Le fasi: definizione e assegnazione degli obiettivi – Piano della performance	4
2.2	Le fasi: monitoraggio, ridefinizione, misurazione e valutazione degli obiettivi programmati	5
2.3	La misurazione e la valutazione della performance individuale.....	6
2.3.1	Personale non dirigenziale:.....	6
2.3.2	Dirigente:	8

Premessa

Il presente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del Consorzio dell'Oglio è stato adottato con Ordinanza del Presidente in data 31/01/2020, in attesa di approvazione collegiale del Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile.

Il SMVP verrà applicato a partire dal ciclo della performance 2020, ed integra le previgenti "Sistema di misurazione e valutazione della performance per il Consorzio dell' Oglio".

Il sistema ha come scopo quello di consentire la misura e valutazione oggettiva del grado di raggiungimento degli obiettivi e/o dei risultati attesi dal Consorzio con riferimento al singolo anno e nel quadro della pianificazione triennale degli obiettivi strategici dell'Ente.

Il Sistema individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema.

Il documento sarà pubblicato sul sito istituzionale, nel rispetto del principio di trasparenza regolamentato dalle norme vigenti.

Introduzione

Il documento definisce i criteri per la misurazione e valutazione individuale del personale in servizio presso il Consorzio dell'Oglio.

La valutazione della *performance* organizzativa dell'Ente sarà data dal grado di raggiungimento di piani e programmi, secondo fasi e tempi previsti.

La performance individuale è misurata in ragione del contributo di ciascuna unità di personale alla performance complessiva dell'amministrazione, in base agli obiettivi dell'Ente o specifici, nonché con riferimento alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi, tenuti in osservanza degli obblighi derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale, dai codici di comportamento e, ove previsto, dal codice etico.

Sono organi di valutazione del personale, il Consiglio, il dirigente e l'OIV.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è schematizzata nell'organigramma di seguito rappresentato e pubblicato sul sito istituzionale (<http://www.oglioconsorzio.it/amministrazione-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici>).

Le risorse umane

L'incarico amministrativo di vertice del Consorzio dell'Oglio è ricoperto dal Direttore/dirigente.

La distribuzione del personale del Consorzio è rappresentata nella tabella seguente:

Tipologia	Ruolo	Totale in servizio
-----------	-------	--------------------

Dirigenti	1	1
Area C	1	0
Area B	2	1
Area A	3	3
Area A part-time	2	2
Totali	9	7

Descrizione del sistema

Le fasi: definizione e assegnazione degli obiettivi – Piano della performance

Il processo attraverso il quale si perviene alla definizione e all'assegnazione degli obiettivi per l'anno di riferimento prende avvio entro il 31 ottobre dell'anno precedente, quando, in fase di approvazione del bilancio di previsione, il Consiglio di Amministrazione stabilisce gli obiettivi strategici dell'Ente e fornisce indicazioni circa gli strumenti finanziari a disposizione per la loro realizzazione.

Entro al fine del mese di gennaio, per ogni obiettivo strategico di riferimento si procede alla definizione degli obiettivi operativi. Per ogni obiettivo operativo si procede all'individuazione:

- del relativo indicatore,
- della tipologia,
- della formula di calcolo
- del relativo target.

Si procede inoltre alla definizione delle fasi, relativa tempistica ed output attesi.

In base a quanto previsto dalla L. n. 190/2012, devono essere proposti anche obiettivi operativi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Gli indicatori andranno integrati nel Piano della Performance relativo al triennio di pianificazione, con riferimento dell'anno in oggetto, che dovrà essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Poiché il Consiglio di Amministrazione si riunisce di norma solo due volte all'anno, in aprile e in ottobre, ed il ciclo della Performance prevede l'approvazione del Piano della performance entro il 31 gennaio di ogni anno, si procede preliminarmente all'approvazione del Piano con Ordinanza del Presidente entro il 31 gennaio e poi alla ratifica dell'approvazione da parte del Consiglio nella prima seduta utile, in genere quella di aprile.

Con la pubblicazione del Piano e dei relativi allegati sulla sezione Trasparenza del sito del Consorzio avviene l'assegnazione formale degli obiettivi operativi al dirigente e al personale non dirigenziale in essi coinvolto.

La struttura estremamente semplice dell'Ente, che vede assegnata un'unità di personale ad ogni funzione, non richiede l'individuazione di procedure per l'assegnazione degli obiettivi al singolo funzionario a meno che questi obiettivi siano specificatamente identificati per il singolo funzionario indipendentemente dal settore funzionale cui fa capo.

Responsabili	Fasi (intermedi e defini-	Contenuti	Tempi
--------------	---------------------------	-----------	-------

	tivi)		
Consiglio di Amministrazione	Definizione obiettivi strategici	Delibera di Consiglio con indicazione degli obiettivi strategici	fine ottobre dell'anno t-1
Dirigente e OIV	Proposta obiettivi operativi, programmi d'azione e indicatori;	Redazione Piano Performance.	gennaio dell'anno t
Presidente	Approvazione del Piano della Performance	Piano Performance	fine gennaio dell'anno t
Dirigente	Assegnazione eventuale di obiettivi specifici individuali al personale non dirigenziale	Scheda obiettivo (obiettivi specifici) personale dipendente	Entro 10 gg. dall' emanazione del Piano della Performance
Consiglio di Amministrazione	Ratifica approvazione Piano della Performance	Piano Performance	fine aprile dell'anno t

Le fasi: monitoraggio, ridefinizione, misurazione e valutazione degli obiettivi programmati

Al fine di rilevare nel corso dell'anno lo stato di realizzazione degli obiettivi strategici e operativi, entro il mese di luglio, il dirigente effettua un monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano della performance al 30 giugno. Per ciascun obiettivo operativo, individua l'avanzamento delle attività riportando eventuali criticità in termini di scostamenti temporali rispetto alle tempistiche previste e/o di altre problematiche afferenti, nei casi più gravi, il raggiungimento anche parziale dell'obiettivo. Di tali valutazioni informa il Consiglio e l'OIV.

Una seconda valutazione del raggiungimento degli obiettivi verrà fatta entro il 31 dicembre di ogni anno.

Qualora, per motivi oggettivi indipendenti dall'operato del dirigente, un obiettivo risulti non raggiungibile nei tempi e nelle modalità previste, il Consiglio può procedere alla sua rimodulazione o sostituzione. Di tali variazioni deve essere data indicazione nel Piano della Performance.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa

Secondo quanto indicato nel d.lgs.150/09, così come modificato dal d.lgs.74/2017, gli ambiti della performance organizzativa riguardano:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Per quanto riguarda il punto (a) si evidenzia che il Consorzio ha come mandato istituzionale la “manutenzione ed esercizio dell’opera regolatrice dell’invaso del lago di Iseo” ed in aggiunta “coordinare e disciplinare l’esercizio delle utilizzazioni dell’acqua disponibile nell’interesse generale.

Minore attenzione verrà invece posta sugli altri temi in quanto difficilmente perseguibili in un Ente con dimensioni estremamente limitate e, allo stato attuale, con la pianta organica bloccata. Per quanto riguarda il punto c), il Consorzio dell' Oglio è un “consorzio obbligatorio” con il potere di imposizione e controllo delle postate derivate dalle Utenze, in proporzione ai diritti acquisiti con le concessioni di derivazione, anche se sono previste forme partecipative alla definizione delle attività di gestione del lago nel periodo estivo.

Il Consorzio è un Ente pubblico non economico, le spese di funzionamento sono pagate dagli utenti, l’Ente ha spese di funzionamento che riguardano prevalentemente il personale, risulta difficile perseguire efficacemente politiche di riduzione della spesa. L’Ente ha già raggiunto elevati standard per quanto riguarda invece la riduzione dei tempi di pagamento e dei procedimenti amministrativi ed infine l’attività di erogazione di servizi al pubblico è marginale.

Gli obiettivi per la performance organizzativa dell’Ente coincidono con gli obiettivi strategici dello stesso e sono definiti entro il mese di ottobre dal Consiglio di amministrazione.

Viste le dimensioni dell’Ente la valutazione della performance organizzativa riguarderà la struttura nel suo complesso.

Il set di indicatori utilizzati: salute dell’amministrazione, efficacia e impatto, sono indicati nel Piano della Performance quale sistema di misurazione degli obiettivi triennali.

La valutazione della performance organizzativa avverrà annualmente, contestualmente e secondo le tempistiche indicate per la valutazione della performance individuale del dirigente.

La misurazione e la valutazione della performance individuale

Sono soggetti a misurazione e valutazione della performance individuale il personale non dirigenziale ed il dirigente. Quest’ultimo viene valutato, su proposta dell’OIV, dal Consiglio.

Personale non dirigenziale:

Il personale non dirigente è valutato dal dirigente.

Il modello di valutazione del personale con qualifica non dirigenziale si riferisce ai soli comportamenti organizzativi e prevede descrittori relativi:

1. alla collaborazione interfunzionale;
2. alla flessibilità;
3. alla gestione della comunicazione, intesa come la capacità/disponibilità di condividere le informazioni e di renderle trasparenti;
4. alla gestione delle relazioni;

5. alla tempestività;
6. all'accuratezza;
7. alla capacità di saper organizzare le proprie attività, individuando priorità;
8. alla capacità di gestire i carichi di lavoro;
9. all'autonomia decisionale (riferita ai soli funzionari e intesa come capacità di operare autonomamente previo confronto con il dirigente);
10. all'orientamento al risultato (intesa come capacità di perseguire gli obiettivi);
11. alla capacità di ricercare soluzioni innovative;
12. alla capacità di migliorare il proprio modo di lavorare;
13. all'interesse per le occasioni di formazione o per lo scambio di esperienze;
14. all'analisi e alla soluzione dei problemi.

A ciascun comportamento organizzativo è associato un peso, rappresentativo dell'importanza che ad esso si attribuisce secondo la tabella di seguito riportata.

CRITERI VALUTAZIONE	
punteggio	classe
0	mediocre
20	insufficiente
40	sufficiente
60	discreto
80	buono
100	ottimo

La tabella in uso dei pesi delle classi è la seguente:

Obiettivi	peso
Qualità della PRESTAZIONE	50
impegno - precisione - durata - completezza	
LAVORO DI SQUADRA	20
disponibilità - attenzione -	
CAPACITA' DI GESTIONE DEL LAVORO	15
organizzazione lavoro e luoghi - gestione archivi - gestione banca dati	
AUTONOMIA E INNOVAZIONE PROCEDURE LAVORO	10
autonomia nella prestazione - ottimizzazione procedure -	
AGGIORNAMENTO PRESTAZIONE	5
utilizzo supporti informatici - aggiornamento normativo -	

I risultati della valutazione sono comunicati al personale entro il 31 gennaio dell' anno seguente, in occasione della liquidazione del saldo del premio, tramite presentazione della scheda di valutazione che dovrà essere sottoscritta per accettazione.

Dirigente:

Il dirigente è valutato dal Consiglio, su proposta dell'OIV.

La valutazione complessiva si basa sulle seguenti componenti:

- grado di raggiungimento degli obiettivi annuali secondo il peso di 70
- comportamenti organizzativi, secondo il peso di 30.

Tenuto conto delle dimensioni modeste dell'Ente si può assumere che la valutazione dei comportamenti organizzativi del dirigente coincida con quella dell'Ente stesso. A tal fine sono previsti descrittori di salute dell'amministrazione, efficacia e impatto, gli stessi sono indicati nel Piano della Performance quale sistema di misurazione degli obiettivi triennali.

A ciascun comportamento organizzativo è associato un peso, rappresentativo dell'importanza che ad esso si attribuisce. La somma dei pesi deve essere pari a 30.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, ciascun dirigente è tenuto a trasmettere, ai fini della valutazione, una relazione sulle attività con l'indicazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. La relazione dovrà in particolare contenere, le motivazioni dell'eventuale mancato o parziale conseguimento degli obiettivi.

L'OIV, nei successivi mesi da febbraio a marzo, procede all'esame della documentazione pervenuta, e formula una proposta di valutazione del dirigente, da sottoporre al Consiglio per la relativa approvazione. Il Consiglio, nel corso del mese di aprile, esamina le determinazioni dell'OIV, dispone le proprie valutazioni in merito, procedendo alla conferma o alla revisione della proposta di valutazione, con l'indicazione, in questo ultimo caso, delle proprie osservazioni. Congiuntamente il Consiglio definisce l'entità del premio da assegnare al dirigente.

La misurazione e la valutazione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo, viene effettuata tramite il calcolo dell'indicatore/degli indicatori previsto/i nel Piano della Performance.

CONSORZIO DELL' OGLIO
IL DIRETTORE
(Dott. Ing. Massimo Guizza)
Massimo Guizza