CONSORZIO DEL TICINO

MILANO

P. I. A. O.

SEZIONE PIANO PERFORMANCE
2024 – 2026

(art. 6 D.lgs. n. 80/2021 Decreto Reclutamento)
(atr.1 comma 2 DM 24.6.2022 – DPR 24.6.2022 n.81)

Approvato dal C.d.A.
con verbale del 30.01.2024

P.I.A.O. SEZIONE PIANO PERFORMANCE.

2.1 Programmazione – Performance

La presente parte del PIAO, pur non più obbligatoria per le amministrazioni pubbliche con meno di 50 dipendenti, è stata comunque inserita in quanto il Consorzio del Ticino rientra nel perimetro di analisi costituito dalle amministrazioni presenti sul Portale della performance, e per tale ragione si è ha ritenuto opportuno sviluppare nel presente PIAO tale sezione secondo le indicazioni contenute nel Decreto del 24/06/2022.

Nel costruire la presente Sezione l'Ente ha tenuto in considerazione il questionario sul PIAO diffuso alle Pubbliche Amministrazioni nell'ottobre del 2022.
La performance organizzativa è l'insieme dei risultati attesi dalle attività dell'amministrazione - rappresentati in termini quantitativi con indicatori e target – relativi ai servizi erogati ed ai prodotti realizzati, nonché alle funzioni di amministrazione a supporto dell'attività core, tenendo conto dello stato delle risorse a disposizione e avendo come riferimento gli impatti indotti sugli utenti in particolare e sugli stakeholder in generale.
Gli obiettivi di performance sono corredati da indicatori, riconducibili a una base annuale, che consentano di misurare i risultati raggiunti dall'amministrazione.
Tra gli obiettivi è inserito quello della misurazione intermedia (monitoraggio), per individuare eventuali azioni correttive da mettere in campo per gestire eventuali criticità, nell'ottica di una rendicontazione sull'intero processo di misurazione e valutazione della performance.
Gli obiettivi sono declinati in obiettivi annuali per renderne agevole la misurazione e l'individuazione dell'indicatore e del target e sono rappresentati da:
obiettivi di innovazione, quindi strategici, che tengono conto anche degli aspetti ambientali;
obiettivi di miglioramento/mantenimento dei livelli di efficienza ed efficacia dei servizi erogati dall'ente e delle funzioni di supporto tecnico e amministrativo;
obiettivi collegati alle normative antiriciclaggio, anticorruzione e trasparenza nella logica di integrare la prevenzione della corruzione, il contrasto al riciclaggio e la gestione della trasparenza nel ciclo della performance, necessari per contribuire alla creazione del valore pubblico.
Nell'assegnazione e nella gestione degli obiettivi, l'Ente e l'intera struttura hanno consapevolezza del binomio rischio/gestione, il trade off è infatti un bilanciamento in cui una gestione improntata alla consapevolezza dei rischi e al monitoraggio "c.d. risk management" dovrebbe essere in grado di proteggere il ciclo della performance creando valore pubblico. Il Risk Management è un insieme di azioni funzionale al perseguimento degli obiettivi di un'organizzazione volto a identificare e gestire rischi di diversa natura con lo scopo di creare e preservare valore per l'amministrazione e per gli stakeholder.

Gestire il Risk Management significa proteggere il valore pubblico, intendendo per valore pubblico il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, quale obiettivo perseguito da un ente che possa contare sulla capacità di organizzarsi, sulle competenze delle sue risorse umane, avendo compreso i bisogni del proprio territorio, e mossa da una spinta all'innovazione contemperando e mitigando i rischi che minacciano inevitabilmente l'azione amministrativa:

Rischi strategici, derivano dalla non corretta comprensione e/o gestione di elementi provenienti dal contesto, dalla relazione con gli stakeholder e dalla definizione di linee di indirizzo e obiettivi che possono influire sul raggiungimento di performance soddisfacenti dell'Ente;

Rischi operativi, riguardano le possibili perdite o mancanze derivanti da eventi nell'operatività relativi all'inadeguatezza o disfunzione dei processi (core e di supporto) e dei relativi controlli interni, delle risorse oppure ad eventi esogeni, che possono comportare un'interruzione totale o parziale dell'operatività dell'Ente;

Rischi compliance riguardano la non conformità o la conformità parziale a norme imperative, norme tecniche e norme di autoregolamentazione, che possono cagionare sanzioni, perdite operative, danni reputazionali e provvedimenti di interdizione parziale o totale per coloro che operano presso l'Ente o per l'Ente stesso.

Di seguito si riporta la tabella degli obiettivi costruita secondo la logica sopra indicata e tenuto conto dei punti sotto indicati così come previsti nel Template del Decreto 24/06/2022:

- descrizione sintetica dell'obiettivo;
- natura dell'obiettivo (di semplificazione, di efficienza/efficacia, di digitalizzazione, di accessibilità all'amministrazione, di pari opportunità, di qualità dei procedimenti, di creazione del valore pubblico);
- individuare chi risponde dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile);
- a chi è rivolto l'obiettivo se all'amministrazione, se all'utenza, se agli stakeholder;
- il termine entro cui si intende raggiungere l'obiettivo;
- come si misura il raggiungimento dell'obiettivo, l'indicatore;
- il risultato di partenza (baseline), quando disponibile;
- il traguardo atteso (target);
- la verificabilità dei dati (fonte).

Rispetto alla sezione programmazione e performance del PIAO nella versione 2023 si è aggiunta la colonna dei pesi che ogni obiettivo riveste nella performance organizzativa e individuale, pesi che verranno applicati nella valutazione della performance per l'anno 2024 e seguenti.

I pesi per la performance organizzativa e individuale sono indicati nel SMVP e vengono riportati di seguito in modo da comprendere meglio il loro impatto sulla valutazione complessiva.

	DIRETTORE[1]	COMPARTO
Performance organizzativa (obiettivi sez. performance del PIAO)	30	10
Performance individuale (obiettivi sez. performance del PIAO)	40	30
Comportamenti	30	60
TOTALE	100	100

I singoli obiettivi inseriti nella Sez. Performance del PIAO possono avere pesi tutti uguali o differenti, in ogni modo gli obiettivi di performance organizzativa nel loro insieme per il Direttore pesano sulla valutazione annua complessiva per il 30%, gli obiettivi di performance individuale nel loro insieme per il Direttore pesano sulla valutazione annua complessiva per il 40%.
Gli obiettivi sono stati declinati sull'annualità 2024 sia come indicatore che come target e come base line dove disponibile.
Si evidenzia che rispetto al 2023 alcuni obiettivi sono stati rimossi perché non più attuali.

[1] ART. 9 DLGS 150/2009 "1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata:
a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi."

OBIETTIVO - DESCRIZIONE	BASE LINE	TARGET	INDICATORE	OBIETTIVO DI INNOVAZIONE/MANTENIMENTO EFFICIENZA/EFFICACIA/ ANTIRICICL/ANTICORRUZ/TRASPARENZA	CHI RISPONDE DELL'OBIETTIVO (Dirigente/PO/funzionario)	A CHI E' RIVOLTO L'OBIETTIVO (Amm.ne/utenza ecc)	SCADENZA	VERIFICA DATI (FONTI)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/PERFORMANCE INDIVIDUALE	PESO (*)
Regolazione ottimale	0,1	>0,10	Indicatore composito da un calcolo di interazione tra rapporto acqua derivata/acqua afflusso e rapporto acqua derivata in estate/acqua derivata	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente	Utenti Consorzio	fine anno	Banca dati rilevati Consorzio	individuale	**10**
Riparto acqua tra gli utenti	0,2	<0,20	Indicatore composto da un calcolo tra portate derivate e portate di concessione	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente	Utenti Consorzio	fine anno	Banca dati rilevati Consorzio	organizzativa	**5**
Tutela e conservazione del territorio	1	1	Rapporto preventivo/consuntivo spese missione 018	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente	Utenti/stakeholder	fine anno	Bilanci preventivo/consuntivo	individuale	**10**
Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale (formazione in materia privacy, sicurezza, ambiente, anticorruzione, trasparenza, antiriciclaggio, affidamenti, contabilità, procedimento amm.vo, urbanistica, informatizzazione/digitalizzazione ecc.)	10,00	24 ORE DI FORMAZIONE PER OGNI DIPENDENTE COMPRESA LA DIRIGENZA	N. ORE di formazione effettuate dal singolo dipendente/N. 24 ore di formazione per ogni singolo dipendente	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente e Personale	Amministrazione	fine anno	attestati di formazione	organizzativa	**5**
Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale (formazione in materia privacy, sicurezza, ambiente, anticorruzione, trasparenza, antiriciclaggio, affidamenti, contabilità, procedimento amm.vo, urbanistica, informatizzazione/digitalizzazione ecc.)	0,11	>0,11	n. dipendenti che hanno svolto attività formativa/N. tot dipendenti in servizio	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente e Personale	Amministrazione	fine anno	attestati di formazione	organizzativa	**5**
Ricorso convenzioni tipo CONSIP	0,1	>0,1	rapporto tra spese CONSIP/spese totali	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente e personale	Amministrazione	fine anno	dati Consorzio	organizzativa	**4**
Grado di trasparenza del'amministrazione	70,0	95,0	L'indicatore si calcola come rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV/Nucleo, al numeratore si considera la somma dei punteggi assegnati ad ogni	trasparenza	Dirigente e Personale	Utenti/stakeholder	fine anno	attestazione OIV su dati Consorzio	organizzativa	**5**
Tempestività dei pagamenti	0	<0	Indicatore già in uso al Consorzio che calcola la media delle differenze tra i giorni giorni dall'emissione della fattura rispetto alla data di scadenza indicata sulla fattura	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente e Personale	Utenti/stakeholder	fine anno	AMM.NE Traspar Tempi di pagamento	organizzativa/individuale per il Dirigente	**10**
Reclami ricevuti dal cittadino gestiti entro 30gg	0	1	N. reclami ricevuti dai cittadini gestiti entro 30gg/Numero di reclami ricevuti (tot)	trasparenza	Dirigente e Personale	Utenti/stakeholder	fine anno	dati Consorzio	organizzativa	**2**
Approvazione Bilancio di previsione entro il 31.10	1	1	Approvazione Bilancio di previsione entro il 31.10	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente/CDA	Amministrazione	fine anno	dati Consorzio	individuale	**10**
Monitoraggi effettuati sull'andamento degli obiettivi	0	>0	N. di monitoraggi annuali effettuati sugli obiettivi assegnati	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente	Amministrazione	fine anno	dati Consorzio	organizzativa	**5**
Monitoraggio contenzioso	1	1	Report annuali di monitoraggio sul contenzioso/episodi contenzioso	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente	Amministrazione	fine anno	dati Consorzio	organizzativa	**4**
Conflitto di interesse	2	2	N. dichiarazioni rilasciate dal RUP/Tot affidamenti annuali	antiriciclaggio anticorruzione trasparenza	Dirigente	Amministrazione	fine anno	dati Consorzio	organizzativa	**5**
Assunzione personale	0	1	Rapporto personale assunto/personale di cui è prevista l'assunzione	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente/CDA	Amministrazione	fine anno	dati Consorzio	individuale	**10**
Comunicazioni digitali	0,9	1	Rapporto tra il numero di comunicazioni digitali inviate e il numero di comunicazioni totali	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente e Personale	Amministrazione	fine anno	dati Consorzio	organizzativa	**5**
Firma digitale	0,9	1	Rapporto tra numero di documenti con firma digitale e il numero di documenti totali:	Mantenimento/miglioramento efficienza	Dirigente e Personale	Amministrazione	fine anno	dati Consorzio	organizzativa	**5**
(*) La ripartizione dei pesi tiene conto di quanto riportato nel SMVP per quanto concerne la performance organizzatriva/individuale										**100**
Essendo 100 la somma dei pesi, un peso il cui valore max è 10 significa che il valore dell'indicatore vale il 10% sul totale										