

CONSORZIO DEL TICINO MILANO

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

(art. 7 D.lgs. 27/10/2009 n. 150)



INDICE

1. Introduzione
2. Attività e struttura organizzativa del Consorzio del Ticino
3. Risorse umane
4. Soggetti coinvolti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)
5. Il ciclo di gestione della performance
6. Ambiti della performance
7. La Relazione sulla performance
8. Misurazione della performance
9. Valutazione della performance organizzativa
10. Valutazione della performance del personale dipendente
11. Valutazione della performance del Direttore Unico
12. Sistema di premialità
13. Procedure di conciliazione
14. Entrata in vigore e pubblicità

1.Introduzione

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in seguito individuato anche come SMVP, è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance. In sintesi, il SMVP descrive le regole del gioco che l'Ente ha definito ai fini dell'implementazione del ciclo della performance in coerenza con gli indirizzi emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sulla base del D.Lgs. 150/2009, modificato dal D.Lgs. 74/2017¹, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, a tale fine adottano e aggiornano annualmente il Sistema di misurazione e valutazione della performance SMVP tenuto conto degli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), indicando anche i ruoli di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione, nel rispetto delle scadenze definite dal D.Lgs. 150/2009.

L'OIV esprime il parere vincolante sul SMVP.

Il Sistema individua:

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

Il sistema definisce i criteri per la misurazione e valutazione del personale in servizio presso il Consorzio del Ticino, e viene pubblicato sul sito istituzionale in "Amministrazione trasparente", nel rispetto del principio di trasparenza regolamentato dalle norme vigenti.

Sotto un profilo soggettivo, come si vedrà nei successivi articoli di cui si compone il presente Sistema, sono coinvolti nel ciclo della performance e, quindi, nella misurazione e valutazione della performance: il Direttore Unico, il Consiglio di Amministrazione, l'OIV, il Collegio dei revisori con riferimento ai tempi di pagamento², ed in generale tutto il personale.

2. Attività e struttura organizzativa del Consorzio del Ticino

¹ Art. 7 D.Lgs. 150/2009 "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance." ...

"Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, e' adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2"

Art. 3 D.Lgs. 150/2009 "Ogni amministrazione pubblica e' tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unita' organizzative o aree di responsabilita' in cui si articola e ai singoli dipendenti"

² Vedi Circolare RGS n. 1 del 3.01.2024

Il Consorzio del Ticino venne istituito con il r.d.l. 14 giugno 1928, n. 1595 (“Istituzione, con sede a Milano, del Consorzio del Ticino per la costruzione, la manutenzione e l’esercizio dell’opera regolatrice dell’invaso del Lago Maggiore”), convertito nella l. 20 dicembre 1928, n. 3228; con il r.d. 24 gennaio 1940, n. 3680 fu disciplinata la concessione per la costruzione, manutenzione ed esercizio della diga. La sede legale è a Milano.

Con la legge n. 70 del 1975 il Consorzio è stato riconosciuto ente pubblico non economico e con il d.p.r. 1° aprile 1978, n. 532, il Consorzio del Ticino è stato riconosciuto necessario per lo “sviluppo economico, civile, culturale e democratico del Paese”; ad esso si applicano, pertanto, le norme dettate con riferimento alle “pubbliche amministrazioni” contemplate dall’art.1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165.

La vigilanza sull’Ente rientra nella competenza dello Stato e precisamente, ai sensi dell’articolo 35, comma 2, lettera b), del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300, del Ministero dell’ambiente e della tutela del territorio e del mare, la contabilità dell’Ente è sottoposta al controllo della Corte dei Conti.

Ai sensi dell’articolo 1 dello statuto, approvato dal Ministero dell’ambiente e della tutela del territorio e del mare con decreto in data 25 luglio 2011, al Consorzio compete coordinare e disciplinare l’esercizio delle utilizzazioni dell’acqua disponibile nell’interesse generale, ripartendo i deflussi tra le utenze irrigue ed idroelettriche consorziate, chiedere concessioni per la difesa delle sponde del lago, dell’emissario e delle zone rivierasche (per sistemazioni idraulico-forestali, per una migliore ed integrale utilizzazione delle acque nell’interesse dei consorziati ed a vantaggio dell’agricoltura e dell’industria), vigilare sull’osservanza delle norme di tutela ambientale nelle derivazioni concesse.

Nell’intento di ritrarre il maggior possibile beneficio dalle acque del Lago Maggiore (Verbano), che alimentano cospicue utenze irrigue ed idroelettriche lungo l’emissario fiume Ticino, nel 1938-43 vennero costruite le opere per la regolazione a serbatoio del lago stesso.

Esse sono ubicate sul Ticino poco a valle del suo incile, a circa 3 km da Sesto Calende, e comprendono lo sbarramento di regolazione ed opere accessorie.

Lo sbarramento, disposto attraverso l’alveo del fiume in corrispondenza di una soglia naturale, detta rapida della Miorina, ha una lunghezza di 200 m ed è attuato con 120 portine metalliche tipo Chanoine completamente abbattibili.

Tali portine, incernierate sul fondo, possono assumere differenti posizioni per la ritenuta delle acque, essendo a tale scopo manovrate da due carri a comando idrodinamico, i quali scorrono lungo il ponte metallico di manovra che attraversa il fiume sostenuto da tre pile in alveo. Quando tutte le portine sono abbattute l’alveo risulta completamente libero per il deflusso delle acque, come era in natura, salvo le tre pile di limitato spessore.

Con la manovra anzidetta si regolano opportunamente le portate defluenti dal Lago Maggiore, al fine di trattenere nel lago stesso – che funziona così da serbatoio – le acque sovrabbondanti che senza la regolazione defluirebbero inutilizzate lungo il Ticino, tali acque restano nel lago a costituire riserva, per essere successivamente utilizzate nei periodi di portate naturali insufficienti a soddisfare le occorrenze delle derivazioni dal fiume.

Fanno parte del Consorzio del Ticino (articolo 2) i privati e gli enti che legittimamente utilizzano o derivano le acque del lago Maggiore e quelle del Ticino, dallo sbocco del lago alla confluenza del Po, sia in proprio che in rappresentanza di eventuali sub-utenti, (purché possano disporre in misura non inferiore a 100 litri al secondo, se trattasi di utenze irrigue, o in misura tale da produrre non meno di 12 kw, se trattasi di utenze industriali). E' altresì previsto che possano successivamente essere ammessi od obbligati a far parte del consorzio, fatta salva l'approvazione del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, tutti gli altri utenti d'acqua, direttamente o indirettamente, avvantaggiati dall'invaso lacuale.

Le spese sono ripartite (articolo 3) tra gli utenti consorziati in proporzione al beneficio ad essi derivante dalla regolazione del lago Maggiore; è esclusa la loro responsabilità in solido: le quote che, dopo l'esperimento dell'azione esecutiva a carico di un utente consorziato, risultino inesigibili, sono portate nel passivo del bilancio e ripartite tra i consorziati in ragione della misura della rispettiva partecipazione.

Il Consorzio non è destinatario di trasferimenti diretti o indiretti provenienti dal bilancio dello Stato, ma alimentato finanziariamente dai soli contributi versati dai Consorziati e ripartiti in proporzione al beneficio ad essi derivante dalla regolazione del lago Maggiore e dal funzionamento del Consorzio.

Le variazioni del livello del lago che dipendono dalla regolazione sono contenute entro i limiti definiti da norme Ministeriali: dalla quota (- 0,50 m) alla quota (+ 1,00 m) dell'idrometro di Sesto Calende, con una escursione totale di 1,50 m alla quale corrisponde il volume di 315 milioni di m³. Da diversi anni il limite superiore dell'invaso nella stagione invernale viene consentito fino a quota (+ 1,50 m) il che permette di trattenere nel lago altri 105 milioni di m³ di acqua, limitatamente a tale stagione. Gli invasi si effettuano normalmente in corrispondenza delle piogge – in primavera e in autunno – e, inoltre, nel mese di giugno con gli imponenti apporti dello scioglimento delle nevi. L'utilizzazione dei volumi accumulati nel lago avviene nei periodi primaverile- estivo e autunno – invernale: in tali periodi stagionali, per il complesso delle utenze si erogano, rispettivamente, 210 – 240 m³/sec e 140 – 150 m³/sec.

Gli Organi statutari del Consorzio sono:

- il Presidente;

- il Consiglio di Amministrazione, composto di 5 membri, di cui quattro come espressione dei Consorziati privati e il quinto, il Presidente, come espressione dell'Amministrazione pubblica vigilante;
- il Direttore Unico, unica figura dirigenziale presente, che provvede alla gestione finanziaria, tecnica e amministrativa dell'Ente secondo gli indirizzi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, e adotta gli atti necessari a tal fine, compresi quelli che impegnano l'ente verso l'esterno;
- l'Assemblea degli Utenti;
- l'Assemblea Generale del Consorzio;
- il Collegio dei Revisori, in composizione collegiale, il cui Presidente è nominato dal MEF.

Altre figure professionali presenti, in conseguenza di applicazione di normative specifiche, sono:

- il Regolatore, figura che è in uno con quella dirigenziale, che decide le operazioni da svolgere per regolare il livello del lago Maggiore e per rilasciare le portate da derivare;
- l'ingegnere Responsabile per la diga della Miorina, e il suo sostituto, ex lege 584 del 21.10.1994, richiesto dal Servizio Dighe;
- l'O.I.V., in composizione monocratica, selezionato dal Consorzio tra i soggetti iscritti all'elenco della Funzione Pubblica per l'esercizio della funzione di O.I.V. in base a selezione con procedura di evidenza pubblica.

3. Risorse umane

L'incarico amministrativo di vertice del Consorzio del Ticino è ricoperto dal Direttore Unico.

Non sono previsti altri Dirigenti.

Al Direttore Unico si applica il C.C.N.L. Dirigenti Consorzi di Bonifica.

La distribuzione del personale del Consorzio del Ticino al 31.12.2023 è rappresentata nella tabella seguente.

TIPOLOGIA	TOT. IN SERVIZIO
Direttore Unico (CCNL Dirigenti Consorzi di Bonifica)	1
Assistente tecnico (CCNL funzioni centrali)	5
Assistente amministrativo (CCNL funzioni centrali)	1

Ai dipendenti si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) degli Enti Pubblici non Economici mentre al Dirigente, in base al Decreto Interministeriale n. 2728 del 30/09/1985 si applica il Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti dei Consorzi di Bonifica.

All'interno del Consorzio non sono presenti figure che possano svolgere le attività professionali di ingegneria necessarie alla progettazione di opere e lavori e alla conduzione di un cantiere, nonché allo svolgimento di studi e allo sviluppo dei siti internet, le attività che il Consorzio esternalizza sono di seguito indicate:

- lavori di manutenzione straordinaria e, ove non possibile agire con le maestranze del Consorzio, di manutenzione ordinaria alle strutture e agli impianti dello sbarramento e degli edifici, ai terreni di proprietà consortile, nonché nell'ufficio di Milano;
- attività professionali previste per l'esecuzione dei lavori (progettazione, direzione lavori, sicurezza in cantiere, alta sorveglianza per conto del Servizio Dighe per opere di maggiore importanza);
- attività professionali previste da norme (ingegnere responsabile, responsabile della sicurezza dei lavoratori);
- attività di studio e sperimentazione sia sugli effetti diretti della regolazione sul sistema lago/fiume/derivazioni che indiretti (ambiente, DMV, pesca, navigazione);
- attività di consulenza e contenzioso legale;
- attività di gestione e sviluppo dei sistemi informatici, sia quelli di controllo della regolazione (modello piene) che quelli sul web (sito tecnico e sito istituzionale).

4. Soggetti coinvolti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)

1. Sono soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance: il Consiglio di Amministrazione (CdA), il Direttore Unico, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il Collegio dei revisori con riferimento ai tempi di pagamento³ e in generale tutto il personale dell'Ente.

2. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV):

- valida la relazione sulla performance, contenente la valutazione dell'ente nel suo complesso e la valutazione della performance organizzativa;
- concorre al processo di redazione del Piano della performance e delle relative variazioni;
- propone al CdA la valutazione del Direttore Unico;

³ Si veda Circolare RGS n. 1 del 3.01.2024

- collabora alla definizione e all'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance SMVP, esprimendo un parere vincolante ai fini dell'approvazione annuale da parte del CdA;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando la relativa relazione annuale;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, previsti dalle vigenti disposizioni di legge;
- riceve dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) eventuali segnalazioni circa le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- riceve la relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che viene pubblicata nel sito web dell'amministrazione in Amm.ne Trasparente;
- rilascia il parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato dall'Ente che integra e specifica il codice di comportamento nazionale;
- comunica tempestivamente al CdA le criticità riscontrate, anche in relazione all'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati.

3. Il Direttore Unico:

- supporta il CdA nella fase della predisposizione del Piano triennale della performance e della concertazione degli obiettivi;
- valuta la performance del personale assegnato;
- supporta il CDA nella redazione della Relazione sulla performance;
- dà seguito alle azioni necessarie per raggiungere gli obiettivi fissati nel Piano della performance;
- monitora l'andamento delle azioni;
- svolge le funzioni di RPCT.

4. Il CdA:

- valuta la performance del Direttore Unico con le modalità previste dal presente Sistema e previa proposta dell'OIV ai sensi del precedente comma 2,

- approva annualmente l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) previo parere vincolante dell'OIV ai sensi del precedente comma 2;
- approva il Piano triennale della performance contenuto nel PIAO;
- approva la Relazione sulla performance che viene validata dall'OIV ai sensi del precedente comma 2;
- approva il PTPCT su proposta del RPCT contenuto nel PIAO;
- approva il PIAO.

5. Il ciclo di gestione della performance

1. Il Consorzio del Ticino sviluppa il ciclo di gestione della performance in coerenza con la programmazione finanziaria e con gli altri strumenti di programmazione adottati dall'ente.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- Piano triennale della performance, compreso nel PIAO, mediante il quale l'ente provvede alla definizione ed assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato (target), dei relativi indicatori e della base line quando disponibile;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- rendicontazione dei risultati mediante la Relazione sulla performance.

Il Piano triennale della performance può essere modificato con delibera del CDA unicamente per motivi non valutati e valutabili in precedenza entro il 31 ottobre di ciascun anno.

6. Ambiti della performance

1. Il Consorzio del Ticino misura e valuta la performance con riferimento ai seguenti ambiti:

- la performance organizzativa che misura la capacità dell'Ente di conseguire gli obiettivi dell'attività istituzionale e dell'ordinaria erogazione dei servizi con gli standard previsti;
- la performance individuale del Direttore Unico e di tutto il personale secondo le seguenti dimensioni:
 1. risultati: riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano performance;
 2. comportamenti: vale a dire come un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'Ente;
 3. per il Direttore Unico, una specifica rilevanza viene attribuita alla valutazione dei propri collaboratori, anche in termini di differenziazione.

2. Nel caso del Consorzio del Ticino, stante l'esiguità della dimensione della struttura, come risulta anche dai primi tre articoli, e dell'attività istituzionale svolta tutta incentrata nella regolazione delle acque, nel caso del Direttore Unico le due performance, quella organizzativa e quella individuale, presentano inevitabili punti di contatto e tendono a coincidere.

7. La Relazione sulla performance

1. La relazione sulla performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente.
2. La relazione sulla performance è redatta dalla struttura organizzativa di concerto con il Direttore Unico.
3. La Relazione è approvata da parte del CDA ed è oggetto di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Consorzio.
4. L'approvazione della relazione sulla performance da parte del CDA e la successiva validazione da parte dell'OIV è condizione necessaria e inderogabile per la corresponsione di premi e per l'accesso agli strumenti previsti per premiare il merito e la professionalità.

8. Misurazione della performance

- *Performance organizzativa:*

è misurata sulla base dei seguenti fattori:

1. **valutazione partecipativa**, nel caso del Consorzio del Ticino la valutazione partecipativa si riferisce ai consorziati che rappresentano gli utenti, vale a dire coloro che usufruiscono dell'attività di regolazione della diga. Fattore da considerare anche ai fini delle Pari opportunità, da declinarsi nel caso del Consorzio del Ticino, come bilanciamento delle richieste dei molteplici utenti, senza privilegiarne taluni a discapito di altri;
2. **risorse umane: copertura attività formative**, in proposito nell'assegnazione degli obiettivi formativi al personale, compreso il Direttore, si tengono in considerazione le indicazioni contenute nella Direttiva Zangrillo del 24.03.2023 e nell'atto di indirizzo per i rinnovi contrattuali del triennio 2022-24 per il personale della PA che indica un ammontare annuo minimo di ore di formazione non inferiore a 24;
3. **approvvigionamenti** ed immobili: ricorso convenzioni tipo Consip
4. **tempestività dei pagamenti**;
5. **gestione informatica e digitalizzazione**: comunicazioni digitali e firma digitale;

6. comunicazione e **trasparenza**: consultazione portale tecnico e grado di conformità alle disposizioni in materia di trasparenza (d.lgs. 33/2013) utilizzando ai fini della misurazione e valutazione la griglia dei punteggi contenuta nell'attestazione dell'OIV.

7.

La valutazione della performance organizzativa è su base 100 e pesa come nella tabella di seguito riportata.

- Performance individuale:

è misurata con riferimento alle tipologie di personale di seguito indicate, alimenta il sistema permanente di valutazione dei dipendenti, oltre che per l'erogazione del trattamento economico accessorio, per l'attribuzione unitamente al concorso della performance organizzativa di progressioni economiche all'interno delle aree e per l'attribuzione di progressioni tra le aree, ed è determinata nelle seguenti misure percentuali:

Direttore Unico:

- risultati organizzativi e individuali: 70
- comportamenti: 30

Personale:

- risultati organizzativi e individuali: 40
- comportamenti: 60

La misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della performance è effettuata mediante la redazione, approvazione e validazione della relazione sulla performance, ai sensi del precedente articolo.

La tabella che segue riepiloga la misura e valutazione della performance in forma schematica, base scala 100.

	DIRETTORE⁴	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%.

La valutazione per il Direttore si intende:

- positiva se superiore a 60;
- non positiva e non negativa quindi non viene riconosciuta nessuna premialità se fra 50 e 60;
- negativa se inferiore a 50.

La valutazione per il personale del Comparto si intende:

- positiva se superiore a 50;
- negativa se inferiore a 50.

Benchè i tempi di pagamento delle fatture commerciali sono sempre stati rispettati dal Consorzio del Ticino, come si evince dalla pubblicazione dei tempi di pagamento in Amm.ne Trasparente, con riferimento alla valutazione del Direttore, si riporta la disposizione sul rispetto dei tempi di pagamento di cui all'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con

⁴ 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."

modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 “Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.”

9. Valutazione della performance organizzativa

1. La valutazione della performance organizzativa viene effettuata mediante l'approvazione da parte del CdA della relazione sulla performance e la validazione della relazione sulla performance da parte dell'OIV, nei tempi e nei modi previsti dal precedente articolo 7.

2. Ai fini di quanto stabilito dal comma precedente, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) accerta il grado di raggiungimento degli obiettivi sulla scorta della rilevazione effettuata dalla struttura organizzativa dell'Ente e provvede, in sede di validazione della relazione sulla performance, a determinare i valori della performance organizzativa in conformità ai fattori di misurazione di cui al precedente articolo. Ancorchè la dimensione del Consorzio, soprattutto in termini di risorse umane, non permetta di strutturare il controllo di gestione, l'Ente, ed in particolare la struttura a supporto dell'OIV, determina le risultanze dei fattori precedentemente individuati che costituiscono la performance organizzativa.

10. Valutazione della performance del personale dipendente

1. La valutazione della performance individuale propria del personale dipendente viene effettuata dal Direttore Unico attraverso un iter che prevede la comunicazione iniziale degli obiettivi, individuali e/o della struttura organizzativa, l'aggiornamento tempestivo in relazione alle eventuali variazioni intervenute, eventuale colloquio finale di restituzione della valutazione medesima, nel corso del quale possono essere anche individuati indirizzi operativi e obiettivi individuali.

2. E' valutabile il personale che permane in servizio per almeno un bimestre. Nel caso di servizio prestato presso più strutture organizzative nel corso dell'anno, la valutazione viene effettuata mediante la media ponderata dei singoli periodi.

3. Il punteggio è espresso in centesimi come segue.

Personale:

In base alla tabella sopra riportata la valutazione del personale è stabilita come segue, scala 100.

	COMPARTO
Performance organizzativa	10
Performance individuale	30
Comportamenti	60
TOTALE	100

La valutazione per il personale di comparto si intende:

- positiva se superiore a 50;
- negativa se inferiore a 50.

8. Il mancato rispetto del codice di comportamento, quando reiterato, non permette il riconoscimento della valutazione positiva, ancorchè gli obiettivi risultino raggiunti.

9. Il Direttore provvede a comunicare all'OIV prima della chiusura del ciclo della performance il grado di differenziazione applicato nella misurazione e valutazione del personale, la differenziazione è uno dei descrittori all'interno dei comportamenti per il Direttore (vedere tabella successiva).

11. Valutazione della performance del Direttore Unico

1. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi viene effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) con le modalità previste nei precedenti articoli ed è espressa in termini di media tra i valori considerati. La valutazione dell'OIV viene proposta al CDA.

La valutazione dei comportamenti viene effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sulla base anche di colloqui, i descrittori dei comportamenti sono indicati nella

In base alla tabella sopra riportata la valutazione del Direttore è stabilita come segue, scala 100.

	DIRETTORE⁵
Performance organizzativa	30
Performance individuale	40
Comportamenti	30
TOTALE	100

La valutazione per il Direttore si intende:

- positiva se superiore a 60;
- non positiva e non negativa quindi non viene riconosciuta nessuna premialità se fra 50 e 60;
- negativa se inferiore a 50.

In caso di mancato raggiungimento del rispetto dei tempi di pagamento (art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023), la retribuzione di risultato verrà decurtata ex lege in misura pari al 30% previa verifica da parte del Collegio dei revisori (riferimento Circolare RGS n. 1 del 3.01.2024).

Per quanto concerne i comportamenti del Direttore, con il presente aggiornamento del SMVP, vengono recepiti i descrittori della Direttiva del Ministero per la PA del 28.11.2023 che vanno a sostituire quelli esistenti. Di seguito la tabella dei descrittori.

	DESCRITTORI COMPORAMENTI DIRETTORE	PUNTEGGIO MAX
1	capacità di superare gli schemi consolidati (flessibilità e innovazione, pensiero laterale);	4
2	conseguire i risultati e “far accadere le cose” (iniziativa, concentrazione e orientamento al risultato, tenacia/determinazione);	3
3	agire velocemente, con decisione e tempestività (autonomia e decisionalità, senso d’urgenza, iniziativa e assunzione del rischio);	4
4	riconoscere la capacità di agire delle persone (sviluppo collaboratori, capacità di ascolto);	3
5	assumersi le proprie responsabilità, promuovendo il valore della responsabilità (autonomia e decisionalità, iniziativa e assunzione del rischio);	4

⁵ 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.”

6	costruire team ad alte performance, sapendo individuare i talenti (spirito di squadra e collaborazione, orientamento allo sviluppo delle risorse);	3
7	assicurare un'adeguata differenziazione delle valutazioni	5
8	essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri pari e collaboratori.	4
TOTALE		30

Fatto 30 il massimo dei punteggi conseguibili per quanto concerne i comportamenti.

Il Direttore provvede a comunicare all'OIV prima della chiusura del ciclo della performance il grado di differenziazione applicato nella misurazione e valutazione del personale, la differenziazione è uno dei descrittori all'interno dei comportamenti per il Direttore, come indicato nella tabella sopra riportata.

2. L'OIV può chiedere al Direttore Unico documenti, relazioni, chiarimenti e quanto altro ritenuto necessario ai fini della valutazione.

3. L'incarico di Direttore è valutabile se ha una durata di almeno due mesi nell'anno di riferimento.

4. L'OIV propone, di regola, la propria valutazione al CdA entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la misurazione e valutazione.

5. Il mancato rispetto del codice di comportamento, quando reiterato, non permette il riconoscimento della valutazione positiva, ancorchè gli obiettivi risultino raggiunti.

6. L'inosservanza degli obblighi previsti dall'art. 10 del decreto antiriciclaggio⁶ (D.Lgs. 231/2007) assume rilievo ai fini della responsabilità dirigenziale di cui all'art. 21, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001⁷. In base a tale norma, il dirigente responsabile dell'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo 10 potrà subire una decurtazione fino all'ottanta per cento della retribuzione di risultato "in relazione alla gravità della violazione". L'art. 40, comma 2, del decreto 231/2007 pone a carico delle Pubbliche amministrazioni anche specifici obblighi di fornire dati e informazioni su richiesta della UIF, il cui inadempimento, in base all'art. 60 dello stesso decreto, comporta l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 50.000 euro. Non è

⁶ Art. 10 comma 6 D.Lgs. 231/2007 "6. L'inosservanza delle norme di cui alla presente disposizione assume rilievo ai fini dell'articolo 21, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

⁷ Art. 21 comma 1-bis D.Lgs 165/2001 "Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato e' decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravita' della violazione di una quota fino all'ottanta per cento."

altrettanto pacifica l'applicabilità della medesima sanzione alla mancata comunicazione di operazioni sospette ex art. 10, comma 4, del decreto 231/2007.

Il Consorzio inserirà nei prossimi aggiornamenti del SMVP e, quindi, nei prossimi cicli di performance la modalità di valutazione a 360°, cioè la valutazione c.d. dal basso, come prevista nella Direttiva del Ministero per la PA del 28.11.2023,

Tale valutazione potrà essere introdotta in via sperimentale, all'inizio mediante una valutazione anonima (anonima resterà anche a regime) che non peserà sul punteggio della valutazione complessiva del Direttore, progressivamente verrà inserita tale valutazione riconoscendo un punteggio che concorrerà alla valutazione complessiva.

Tale valutazione sarà espressa in forma anonima, anche a regime superata la fase sperimentale, mediante la somministrazione di schede al personale che faranno parte integrante del presente Sistema.

12. Sistema di premialità

1. I premi connessi alla performance sono liquidati successivamente alla pubblicazione della relazione sulla performance, di norma entro il mese di maggio.
2. Tutte le valutazioni, qualunque sia la scala di valori adottata, sono riportate in scala 100.

13. Procedure di conciliazione

1. Nel caso di personale dipendente, il soggetto interessato può presentare richiesta motivata di audizione all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e per conoscenza al valutatore (Direttore Unico), affinché il terzo, vale a dire l'OIV, entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta, analizzi i fatti e formuli ai due soggetti (valutato e valutatore) una proposta di conciliazione che tenga conto delle posizioni di entrambe le parti e delle risultanze degli atti e della documentazione sottoposta al suo esame. In sede di conciliazione non vi è, pertanto, alcuna riformulazione unilaterale del giudizio, ma una proposta che le parti sono libere di accettare o meno.

14. Entrata in vigore e pubblicità

1. Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance SMVP entra in vigore dal giorno di approvazione da parte del CDA.
2. Il SMVP è pubblicato sul sito nella sezione "amministrazione trasparente".

