

**ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA
AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE
AGRIGENTO**

**DELIBERAZIONE
DEL CONSIGLIO DIRETTIVO**

Nr. 20 del 11/11/2020

Redatta su iniziativa: DEL PRESIDENTE D'UFFICIO

OGGETTO: Approvazione "Regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance"

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA		P/A
VALENTI FRANCESCA	PRESIDENTE		P
GUELI DOMENICO	VICE PRESIDENTE		P
CINA' MILKO	CONSIGLIERE	video conferenza	P
DI VENTURA ETTORE	CONSIGLIERE	video conferenza	P
LA ROCCA MARGHERITA	CONSIGLIERE		A
PROVVIDENZA ALFONSO	CONSIGLIERE		P

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Premesso che

questo Ente - istituito in attuazione della legge regionale 11 agosto 2015, n.19, del decreto dell'Assessore regionale dell'Energia e dei Servizi di Pubblica Utilità n.75 del 29 gennaio 2016 e dello Statuto, approvato con delibera assembleare dell'ATI AG9 n. 2 del 12 aprile 2016 - è disciplinato, per quanto riguarda l'esercizio delle funzioni, degli organi, etc., dal decreto legislativo n. 267/2000 recante il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, e ss. mm. e ii..

con delibera n. 10 del 9/9/2019 del Consiglio Direttivo è stato approvato il "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" che, all'art.8 "norme transitorie", prevede "per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di legge riguardanti il regolamento medesimo, nonché le norme previste nel CCNL di riferimento".

Visto

il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, recante «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» e successive modificazioni, che disciplina il ciclo della performance per le amministrazioni pubbliche; la performance si articola in diverse fasi, consistenti a) nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, b) nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, c) nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, d) nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, e) nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il predetto ciclo della performance si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Considerato che si rende necessario approvare un sistema di misurazione e valutazione della performance;

Visto il D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il D. Lgs. 18/08/2000 n.267 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il CCNL di comparto

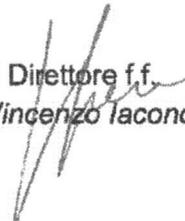
PROPONE

Di approvare l'allegato "Regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance" composto da 5 (cinque) articoli;

di comunicare a scopo informativo il presente provvedimento alle RSU.

di rendere il presente atto immediatamente esecutivo

Il Direttore f.f.
Dott. Vincenzo Iacono



REGOLAMENTO "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"

Art.1 - Generalità'

Questo Ente - istituito in attuazione della legge regionale 11 agosto 2015, n.19, del decreto dell'Assessore regionale dell'Energia e dei Servizi di Pubblica Utilità n.75 del 29 gennaio 2016 e dello Statuto, approvato con delibera assembleare dell'ATI AG9 n. 2 del 12 aprile 2016 - è disciplinato, per quanto riguarda l'esercizio delle funzioni, degli organi, etc., dal decreto legislativo n. 267/2000 recante il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, e ss. mm. e ii..

Con delibera n. 10 del 9/9/2019 del Consiglio Direttivo è stato approvato il "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" che, all'art.8 "norme transitorie", prevede *"per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di legge riguardanti il regolamento medesimo, nonché le norme previste nel CCNL di riferimento"*.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, recante «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» e successive modificazioni, disciplina il ciclo della *performance* per le amministrazioni pubbliche, che si articola in diverse fasi, consistenti a) nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, b) nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, c) nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, d) nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, e) nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il predetto ciclo della *performance* si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Le attività degli uffici sono concentrate sul perseguimento delle disposizioni previste dall'ARERA, (quali l'articolazione tariffaria (TICSI), l'aggiornamento del metodo tariffario MTI-2, il bonus idrico per la popolazione in difficoltà, la raccolta e validazione dei dati tecnici per lo schema regolatorio MTI-3); le disposizioni regionali e nazionali in materia del servizio idrico integrato L.R.19/2015 e D.lgs. 152/2006 (quali la scelta della forma di gestione del SII, redazione e/o aggiornamento del piano d'ambito, l'affidamento del servizio); nell'eseguire le procedure per il funzionamento dell'ente (quali l'espletamento della selezione per il conferimento dell'incarico di direttore, il rinnovo della carica di Revisore dei Conti); attività tecniche e amministrative che il legislatore nazionale e/o regionale affiderà in corso d'anno all'ente di governo.

Art.2 - Composizione Nucleo di valutazione

Gli Enti Locali hanno facoltà, e non l'obbligo, di costituire l'Organismo Interno di Valutazione per supportare l'amministrazione sotto l'aspetto metodologico, sulla correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale, in quanto, nella loro autonomia, possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del d.lgs. n. 150 del 2009;

L'Organismo di valutazione del ciclo della performance, che ai sensi del vigente articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.lgs. n. 150/2009 alle autonomie locali, è denominato "Nucleo di Valutazione".

Il Nucleo di Valutazione può avere la forma di organo monocratico o collegiale.

Qualora il Nucleo sia monocratico, esso di norma è composto da un esperto esterno all'Amministrazione. In alternativa, al fine di conseguire economie di spesa, l'incarico può essere conferito al Direttore.

Art.3 – Misurazione e valutazione della performance

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento al complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Nello specifico, la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati.

La valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente – in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti – alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dal CCNL per il personale del comparto Funzioni locali, relativo al triennio 2016-2018, definitivamente sottoscritto il 21.05.2018.

In ogni caso, sebbene condotti su piani distinti, gli esiti del processo di valutazione della performance organizzativa e di quella individuale debbono risultare, tra di loro, strettamente coerenti.

L'erogazione dei compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi avviene attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito e all'impegno di gruppo e individuale, in modo selettivo.

Art.4 - Modalità di valutazione delle performance

Annualmente, in sede di approvazione del piano delle performance vengono individuati gli obiettivi specifici che saranno oggetto di misurazione di tipo quantitativo e che concorreranno alla valutazione delle performance globali dell'Ente.

La determinazione della performance individuale è ottenuta, oltre che con il riconoscimento delle performance globali dell'Ente, anche con valutazione della disponibilità alla collaborazione ed all'interazione con gli altri dipendenti dell'Ente e gli stakeholder esterni, della capacità di iniziativa nell'affrontare le questioni lavorative di volta in volta proposte, e nell'impegno profuso sul posto di lavoro.

Le prestazioni del personale operativo dell'Assemblea Territoriale Idrica di Agrigento (ATI AG9) verranno valutate come segue.

a) Il premio di risultato verrà corrisposto per il:

- 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ente;
- 25% in funzione della valutazione della qualità della collaborazione prestata dal dipendente con gli altri colleghi, e della qualità della comunicazione all'interno ed all'esterno dell'Ente;
- 25% in funzione della valutazione della qualità dell'iniziativa profusa nell'espletamento delle proprie attività, unita all'impegno profuso nello svolgimento dei singoli compiti assegnati.

Il premio verrà corrisposto secondo le percentuali sotto indicate rapportate alla valutazione individuale conseguita ai sensi dei commi precedenti:

- a) per punteggi superiori a 90 punti su 100 il 100%
- b) per punteggi superiori a 60 punti su 100 in misura percentuale al punteggio raggiunto, come da tabella esplicativa;
- c) per punteggi fino a 60 punti su 100 nessuna erogazione.

Tabella esplicativa

Punteggio ottenuto	% compenso riconosciuto
superiore a 90	100%
superiore a 80 e fino a 90	85%
superiore a 70 e fino a 80	70%
superiore a 60 e fino a 70	60%
Fino a 60	Nessun compenso

Data l'esiguità della dotazione di risorse umane, la valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici verrà condotta in modo trasversale ai singoli uffici, così da addivenire ad un'unica valutazione complessiva delle performance degli uffici operativi.

Le posizioni organizzative prevedono essenzialmente lo svolgimento delle attività di staff e/o di studio a favore del Direttore Generale relativamente a tutte le funzioni rientranti nella competenza del servizio di appartenenza, oltre che la responsabilità dei procedimenti amministrativi con esclusione degli atti aventi rilevanza esterna.

L'operato del personale deve essere valutato in rapporto al raggiungimento degli obiettivi gestionali coincidenti, nello specifico, a quelli attribuiti al Direttore Generale attraverso il piano esecutivo di gestione relativo all'esercizio di riferimento.

La valutazione del personale operativo sarà effettuata dal Direttore, che ai sensi dell'art.12 dello Statuto vigente è il capo del personale dell'ATI e sovrintende agli uffici, vigilando sul loro ordinato svolgimento.

La valutazione del Direttore sarà effettuata dal Presidente.

Art.5 – Norme transitorie

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alla normativa vigente in materia, ai CCNL e al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Il regolamento entrerà in vigore nella data di esecutività della delibera di approvazione.



**ASSEMBLEA TERRITORIALE IDRICA
AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE
A G R I G E N T O**

OGGETTO: Approvazione "Regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance

Pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della Legge N. 142/90 e successive modifiche ed integrazioni così come recepito dalla L.R. N. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni:

Parere in ordine alla: REGOLARITA' TECNICA:

Si esprime parere favorevole sulla proposta di delibera di cui sopra.

Aragona, li _____

il Titolare di P.O. - Direttore F.F.
Dott. Vincenzo Iacono

Parere espresso ai sensi della Circolare del Ministero dell'Interno N. FL 25/97

Parere in ordine alla: REGOLARITA' CONTABILE,

Attestante, altresì, se necessaria, la copertura finanziaria e l'esatta imputazione della spesa alla pertinente partizione del bilancio e riscontrante la capienza del relativo stanziamento:

Si esprime parere favorevole sulla proposta di delibera di cui sopra.

Aragona, li _____

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott. Salvatore Alesci

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

Il Consiglio Direttivo convocato per il giorno 11/11/2020, con nota n. 3161 del 9/11/2020, si è svolto per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica Covid19 si è svolto in modalità mista e videoconferenza.

Vista l'allegata proposta;

Ritenuto necessario provvedere all'approvazione del regolamento *sistema di misurazione e valutazione della performance* come previsto dal D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.;

Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente e che, pertanto, non è necessario il preventivo parere di regolarità contabile;

Con voti favorevoli dei presenti;

Per tutto quanto sopra

DELIBERA

di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance, composto da cinque (cinque) articoli;

- di comunicare a scopo informativo il presente provvedimento alle RSU;
- di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

Il Presidente

Prof. Avv. Francesca Valenti

