



Allegato 1 alla Deliberazione di Comitato n. 11 del 14 giugno 2024

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

CONSUNTIVO ESERCIZIO 2023

- 1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance 2023**
- 2. La Relazione sulla performance 2023**
 - 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.

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*, d'intesa con l'OIV in carica e a seguito degli esiti della concertazione sindacale, 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.

Richiamato il VERBALE N. 2 del 30 ottobre 2023, acquisito al prot. 1011 del 07.11.2023 contenente, in risposta della nota di richiesta del Consiglio di bacino Prot. n. 956/2023, il parere favorevole espresso dall'OIV sul Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale, adottato da questo ente a partire dal 2017 (e approvato con Comitato di bacino n. 16 del 15 giugno 2017).

Richiamata la deliberazione di Comitato n. 20 del 19.12.2023 con la quale si dà atto del parere favorevole dell'OIV in ordine all'applicabilità del sistema di valutazione della performance vigente dal 2017 per l'esercizio 2023.

L'attuale Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è stato nominato dal Comitato di Bacino, con delibera n. 8 del 21.04.2023, nella persona del dott. Gilberto Ambotta per la durata di 3 anni con decorrenza da 01.05.2023.

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 2023

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. 3 del 20 gennaio 2022 del Comitato di Bacino.

2.1. La performance del personale dirigente 2023

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 rinnovato con delibera dell'Assemblea n. 14 del 11 dicembre 2019, prevede il riconoscimento di un premio di risultato, (fino ad un massimo di € 5.500), che viene stabilito dal Comitato di Bacino ed erogato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della valutazione della sua prestazione.

Per l'esercizio 2023, il Comitato di Bacino, con il **Piano della performance 2023-2025**, approvato con delibera del Comitato Bacino n. 7 del 31 marzo 2023 e assorbito nel PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione di Comitato n. 14 del 25.07.2023, ha assegnato al Direttore **12 Obiettivi di performance organizzativa per l'esercizio 2023, all'interno dei 6 obiettivi strategici** dell'ente in coerenza con il Piano delle attività 2023-2025, approvato dall'Assemblea di Bacino con delibera n. 3 del 14 marzo 2023, 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 2023 dal Piano triennale di prevenzione della corruzione della trasparenza PTPCT confluito in apposita sezione del PIAO.

Obiettivi di performance organizzativa 2023

Obiettivi di performance organizzativa 2023			
Numero	Obiettivo strategico	Obiettivi di performance organizzativa	Pesatura obiettivi*

1.	Programmazione di Bacino	1.1. Programmazione di bacino in coerenza con l'aggiornamento del piano regionale avviando un percorso di omogeneizzazione dei servizi per modalità analoghe di gestione e presidiando i flussi dei rifiuti urbani nell'ambito della pianificazione regionale e delle attività del Comitato di Bacino Regionale	15
2.	ARERA – Tariffazione del servizio e controllo dei suoi costi in applicazione del nuovo metodo MTR	2.1. Revisione infra periodo con l'aggiornamento biennale dei Piani Economico Finanziari per gli anni 2024 e 2025 secondo le indicazioni ARERA: presentazione all'Assemblea di Bacino dello schema di delibera per la nuova validazione dei PEF 2024-2025 dei Comuni del Bacino e trasmissione istruttoria ad ARERA declinata in: - Istruttoria su adempimenti dei comuni, sui costi di competenza comunale e sui fabbisogni standard; - Validazione del PEF 2024-2025 rifiuti dei Comuni del Bacino.	20
3.	Regolamentazione del servizio	3.1. Approvazione del Regolamento di gestione dei Rifiuti Urbani Unico per il bacino	5
		3.2 Predisposizione del Regolamento Unico TARIP e del regolamento tipo TARI	10
		3.3. Istruttoria e monitoraggio del passaggio a TARIP dei comuni del bacino.	15
		3.4 Servizio microraccolta amianto – ratifica e presidio servizio e controllo su rendicontazioni gestori.	10
		3.5 Monitoraggio deleghe ANCI CONAI e Consorzi Autonomi finalizzata alla disamina della vendita delle frazioni differenziate e relativa analisi merceologica.	10

4.	Regolazione contrattuale e controllo sull'erogazione del servizio funzionale all'adeguamento di cui al TQRIF- ex delibera Arera n. 15/2022	4.1 Adozione schede tecniche prestazionali	10
		4.2 Vigilanza sul SERVIZIO RIFIUTI DEI GESTORI ASVO S.p.A. E VERITAS S.p.A.: Parte di controllo contrattuale: Verifiche documentali a campione nella sede dei gestori (in particolare per controlli sulle procedure di reclamo). Parte di controllo operativo del servizio: Filiera rifiuti - tracciabilità rifiuti mediante schede "traccia".	5
5.	Azioni per il contrasto degli abbandoni e per campagne educative, informative e formative	5.1 Progetto di adozione dei family bag per la lotta contro lo spreco alimentare nell'ambito dell'organizzazione delle sagre ed eventi secondo il progetto "Cambia a Tavola!"	5
		5.2 Rethink waste 2.0: sviluppo di app.	10
6.	Adempimento dei compiti istituzionali dell'ente pubblico	6.1. Sviluppo delle competenze digitali tramite attività formative per la PA ed implementazione adempimenti del nuovo CCNL mediante l'aggiornamento di contratti e regolamenti.	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 ovvero accertare la capacità di conseguire gli obiettivi prefissati (performance organizzativa pari a 120 punti);
- la valutazione dei comportamenti articolata sotto una pluralità di profili (manageriali, tecnico-professionali e relazionali), su indicazioni espresse dal Presidente condivise con il Comitato (80 punti).

Con nota 550 del 15.04.2024 il Direttore ha inviato all'OIV la Relazione annuale sull'attività svolta nell'esercizio 2023, ai sensi dell'art. 12 comma 3 e 15 comma 3 della Convenzione istitutiva, presentata all'Assemblea di Bacino nella seduta del 23.02.2024.

L'OIV, con VERBALE N. 1 del 26 aprile 2024 acquisito al ns prot. 650 del 30.04.2024, ha attestato il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore per l'esercizio 2023 recependo le valutazioni del precedente OIV sul conseguimento degli obiettivi e del Comitato di bacino sulla

piena adeguatezza del suo comportamento organizzativo, formulando pertanto la proposta di assegnare al Direttore il massimo punteggio di punti 200.

Il Comitato, durante la seduta del 14 giugno 2024, ha proceduto alla valutazione del Direttore per l'esercizio 2023 per quanto di competenza.

Con Deliberazione di Comitato n.10 del 14.06.2024 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 2023 nella misura massima di € 5.500,00.

2.2. La performance del personale non dirigente

Il personale non dirigente del Consiglio di Bacino è composto da tre unità a tempo indeterminato, di cui due Funzionari ed un Istruttore Amministrativo.

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 2023 il Direttore, in data 17.04.2023 ha assegnato alle dipendenti gli obiettivi di rispettiva competenza, in coerenza con gli obiettivi assegnati dal Comitato al Direttore previsti dal Piano della performance 2023-2025, approvato con Delibera di Comitato n. 7 del 31 marzo 2023, articolati in obiettivi individuali e di gruppo secondo le responsabilità istruttorie e la mappatura dei processi individuata ai fini anche del Piano anticorruzione e delle modalità di lavoro agile.

Il Direttore ha provveduto, in data 15 aprile 2024 al processo di valutazione delle prestazioni delle dipendenti nell'esercizio 2023, redigendo le schede di valutazione finale per ciascuna, da cui è risultato un punteggio alto (194/200, 195/200 e 197/200), dato il notevole impegno dimostrato nel conseguimento degli obiettivi e nel comportamento organizzativo in corso d'anno. I colloqui sono stati svolti singolarmente ed è stata anche data apposita informativa al Comitato in data 14 giugno 2024.

Il Comitato, come riportato nel VERBALE N. 18 del 19 dicembre 2023, ha approvato gli indirizzi per l'accordo sindacale per la destinazione del fondo del salario accessorio del personale non dirigente per l'esercizio 2023, che è stato approvato con deliberazione n. 20 del 19/12/2023 e sottoscritto con la rappresentanza sindacale in data 19 dicembre 2023 dopo aver acquisito anche il parere del revisore unico dei conti sulla compatibilità dei costi complessivi previsti dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sulla destinazione del fondo per il salario accessorio per l'esercizio 2023 rispetto ai relativi stanziamenti di Bilancio per l'esercizio finanziario 2023 per la parte relativa al premio di produttività e agli oneri accessori fiscali e previdenziali per il personale non dirigente. Il direttore con determinazione n. 40 del 19.12.2023 ha costituito il fondo per l'anno 2023 ex art. 79 CCNL 16.11.2022 ed ha individuato in **€ 17.724,50** il totale del fondo, di cui **€ 8.513,71** per l'erogazione del premio incentivante la produttività secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione (ai sensi dell'art. 17 CCNL 1/4/99, comma 2 lett. a.).

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 2023, aveva presentato, in presenza di un direttore e tre 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, 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, promuovendo il lavoro agile ed il lavoro da remoto;
- 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 2023 l'attività dell'Ente si è ispirata al costante perseguimento di tutti gli obiettivi definiti nel PAP.