

**CONSORZIO
SERVIZI ECOLOGIA ED AMBIENTE
c/o SEDE MUNICIPALE SALUZZO**

**DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE**

VERBALE N. 25

**OGGETTO: ADOZIONE REGOLAMENTO RELATIVO AL "CICLO PERFORMANCE"
E RIGOGNIZIONE PIANO OBIETTIVI - PROVVEDIMENTI.**

L'anno DUEMILAUNDICI addì NOVE del mese di MAGGIO alle ore 18,50, nella sede operativa del Consorzio, P.zza Risorgimento n. 2, si è riunito il Consiglio di Amministrazione del Consorzio Servizi Ecologia ed Ambiente.

Sono intervenuti i Signori:

		Presente	Assente
GALLIANO Prof. ALDO	PRESIDENTE	<u> X </u>	<u> </u>
MOLINENGO PIETRO BENVENUTO	MEMBRO	<u> X </u>	<u> </u>
TOSELLI CHIARA	MEMBRO	<u> </u>	<u> X </u>
SERAFINO PIERANTONIO	MEMBRO	<u> X </u>	<u> </u>
BONINO CARMINE	MEMBRO	<u> </u>	<u> X </u>

Assiste alla seduta in qualità di Segretario Generale del Consorzio il Signor FLESIA CAPORGNO dott. Paolo.

Riconosciuta legale l'adunanza il Sig. GALLIANO Prof. ALDO, nella sua qualità di Presidente del Consorzio Servizi Ecologia ed Ambiente, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Premesso:

- che con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 52 in data 20 dicembre 2010, in attuazione del decreto legislativo n. 150/2009, è stato approvato l'atto con relativi allegati, ricognitivo ed attuativo del ciclo della performance, dando atto che non si sarebbe provveduto a nominare l'O.I.V., stante la deliberazione CIVIT 121/2010, con integrazione dei compiti del nucleo di valutazione;
- che con deliberazione dell'Assemblea n. 3 in data 28 marzo 2011, si è provveduto ad approvare, oltre che il bilancio economico triennale, anche gli obiettivi strategici;
- che i Consorzi di bacino sono attualmente oggetto di un disegno di legge, in iter di approvazione da parte della Regione, che ne prevede la soppressione (inizialmente prevista con decorrenza 1.4.2011); è evidente che in un tale contesto, la programmazione e dunque anche la predisposizione del ciclo della performance, dovranno necessariamente essere oggetto di integrazioni e modifiche, se non addirittura divenire totalmente o parzialmente inefficaci con la soppressione e l'assunzione delle funzioni da parte di enti sovraordinati; tenendo peraltro presente l'esigenza di una continuità nell'operatività dei servizi erogati (attualmente) dal Consorzio, si ritiene di dare attuazione, per quanto possibile, al disposto normativo, provvedendo altresì, con il presente atto, ad adottare il regolamento per il ciclo della performance, secondo le linee stabilite con la deliberazione di questo consesso n. 52/2010;

Dato atto della bozza di articolato;

Evidenziato, peraltro, che questo Ente (vedasi, tra l'altro, la deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 5/2009), ha già in corso un vero e proprio ciclo della performance, con fissazione di obiettivi generali, monitoraggio, aggiustamenti in corso di attività e infine reportistica, per cui quanto disposto con questo provvedimento (e con gli altri correlati, anche precedenti, sulla materia) costituisce ricognizione, avuto riguardo alla novella normativa (d. lgs. 150/2009) di procedure già in essere e già proficuamente utilizzate;

Sottolineato al riguardo che, infatti, parte della dottrina (vedasi documentazione agli atti) ritiene addirittura che la normativa in questione nulla innovi per quanto concerne gli enti locali, per i quali permarranno in vigore le disposizioni già in essere, previste dal d. lgs. N. 267/2000 e, pertanto, il decreto 150/2009 dovrebbe avere la valenza, invece, più sostanziale, di verifica dell'operatività e della corretta applicazione delle norme in essere per gli enti locali sulla materia;

Acquisito il parere, favorevole, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, reso ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. N. 267/2000, in relazione alle competenze;

Ad unanimità di voti favorevoli palesemente espressi

DELIBERA

- di adottare il regolamento sul ciclo della performance che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- di adottare con fine ricognitivo il piano obiettivi.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione, riconosciuta l'urgenza di provvedere, dichiara, con unanime e palese votazione, immediatamente eseguibile la presente deliberazione.

IL PRESIDENTE

F.to GALLIANO Prof. Aldo

IL SEGRETARIO

F.to FLESIA CAPORGNO Dott. Paolo

=====

Estratto copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Saluzzo, li

19 MAG. 2011



IL SEGRETARIO

=====

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

è stato pubblicato

Il presente verbale ----- all'Albo Pretorio del Comune di Saluzzo per

è in corso di pubblicazione

quindici giorni consecutivi e cioè:

dal 19 MAG. 2011

al 03 GIU. 2011

ai sensi di legge.

OPPOSIZIONI:

IL SEGRETARIO

Comunicato al Prefetto il

Prot. n.

=====

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

Divenuto esecutivo per decorrenza dei termini il

ai sensi di legge.

IL SEGRETARIO

CICLO DELLA PERFORMANCE IN ATTUAZIONE DEL D. LGS. 150/2009

RICOGNIZIONE INTEGRATO PIANO OBIETTIVI

Premessa:

Con deliberazione del C.d.A. N. 37 in data 09.07.2010 si è provveduto ad approvare gli obiettivi di mandato del Consiglio di Amministrazione, a seguito del rinnovo delle cariche attuato il 25 maggio 2010, dando atto che gli stessi sarebbero stati perseguiti in aderenza alle linee di indirizzo dell'Assemblea. Con la stessa deliberazione, si affidavano gli obiettivi gestionali ai lavoratori già inquadrati Federambiente, ora EE.LL., dando atto che per i lavoratori già inquadrati EE.LL. anteriormente, gli obiettivi –progetti risultavano già essere stati adottati con deliberazione del CdA n. 17 in data 31.03.2010, e venivano richiamati e confermati integralmente; infine, con il provvedimento in questione, venivano richiamati inoltre, gli indicatori di controllo di gestione oggetto di report periodico, da ultimo contenuti negli atti consuntivi relativi all'esercizio 2009.

Con deliberazione del C.d.A. n. 52 in data 20.12.2010, con riferimento all'attuazione del d. lgs. n. 150/2009, si fornivano indirizzi operativi in merito, provvedendo inoltre ad una ricognizione dell'assetto organizzativo in essere.

In considerazione dell'adozione del bilancio 2011, si è provveduto, con deliberazione Assembleare, a disporre per:

- OBIETTIVI STRATEGICI 2011
- INDICATORI DI PERFORMANCE

Si richiamano gli obiettivi di mandato, di seguito riportati:

“OBIETTIVI GENERALI PER IL MANDATO 2010-2015

All'inizio del nuovo mandato il Consiglio di Amministrazione ritiene importante fissare degli obiettivi programmatici che si intendono realizzare per consentire al Consorzio di rispondere in modo compiuto alle funzioni assegnate dallo Statuto.

• Rapporti con i Comuni

Per realizzare in modo efficiente il ruolo di governo del settore è indispensabile che la collaborazione con i Comuni sia impostata sulla base del reciproco rispetto dei ruoli e delle funzioni. Pertanto si ritiene necessario fare in modo che la catena dei rapporti, a partire dalle comunicazioni formali, alle fatturazioni, alle richieste di collaborazione e/o contributi venga gestita in modo corretto, trasparente e documentalmente ineccepibile. Si richiede pertanto alla struttura consortile di dotarsi dei mezzi tecnici e delle procedure necessarie per realizzare gli obiettivi indicati facendo in modo che il CdA possa, in caso di necessità, effettuare i riscontri necessari per risolvere eventuali contrasti sorti con le Amministrazioni locali.

• Controlli sui servizi

Si tratta del ruolo chiave affidato al Consorzio e che deve essere svolto in modo corretto utilizzando in modo sinergico la collaborazione con i servizi tecnici e/o di polizia urbana delle amministrazioni comunali. Si tratta quindi, considerate le limitate risorse dell'organico consortile, di interpretare il ruolo ispettivo in modo mirato per evidenziare eventuali disservizi o non conformità rispetto alle schede approvate. Con particolare riferimento ai piccoli comuni rurali e di montagna che non dispongono di risorse proprie da dedicare al settore, il Consorzio deve svolgere il ruolo di guida proponendo modifiche e miglioramenti della scheda di servizio anche in corso d'opera qualora le prestazioni sul territorio non corrispondano alle aspettative delle comunità o non raggiungano gli obiettivi di legge per quanto attiene alla raccolta differenziata. In tutti i casi si chiede al servizio tecnico consortile di predisporre una adeguata procedura documentale che consenta di evidenziare in modo formale le attività svolte in ordine al controllo sui servizi.

• Tutela delle dotazioni e del patrimonio consortile

Le modifiche introdotte nei servizi, con particolare riferimento ai sistemi di raccolta, comportano variazioni significative alle dotazioni strumentali messe a disposizione dei comuni e delle strutture di servizio (es. isole ecologiche). Ciò rende necessario la realizzazione di una struttura consortile dove potere immagazzinare e custodire i materiali che vengono ritirati da un comune e successivamente messi a disposizione di altri e così via. Inoltre, disponendo di locali idonei per l'immagazzinamento sicuro, il Consorzio potrà realizzare economie di scala predisponendo approvvigionamenti adeguati di materiali di consumo (sacchetti per l'organico, cestelli, depliant istituzionali ecc.). Si chiede quindi alla struttura tecnica di portare a termine nel più breve tempo possibile il magazzino deposito previsto presso la piattaforma di Revello.

• Educazione e sensibilizzazione delle comunità ai problemi ambientali

Il CdA ritiene, anche tenuto conto di quanto previsto dallo statuto, che si tratti dell'attività chiave da cui far partire una nuova cultura in tema di contenimento della produzione di rifiuti e della loro valorizzazione finale. Si tratta quindi di proseguire ed incrementare l'attività già svolta con gli incontri con le comunità locali e con le istituzioni scolastiche. In ordine ai temi da proporre, tenuto conto di quanto già trattato in questi anni in tema di rifiuti, si chiede alla struttura consortile di elaborare delle proposte che siano strettamente legate alla realtà locali in modo da coinvolgere direttamente le comunità dei residenti (maggior spazio ai punti critici della filiera così come si evidenziano sul territorio, accompagnamento alla introduzione di nuovi servizi ecc.). Sotto il profilo strumentale si tratta di mettere a disposizione strumenti ed opportunità che consentano di valorizzare la comunicazione e renderla incisiva (mezzi audiovisivi moderni, organizzazione di visite a centri di selezione e trattamento, sopralluoghi in località dove si effettuano servizi nuovi non ancora proposti nel nostro bacino ecc.).”

Una ricognizione in merito è d'obbligo, anche alla luce delle proposte o disegni di legge regionali in merito alla soppressione dei Consorzi, per i quali si può ragionevolmente ipotizzare (in considerazione di quanto finora comunicato o comunque reso noto dalla Regione stessa) una rapida approvazione.

Al riguardo l'Assemblea, in considerazione della natura dei macro obiettivi sopra indicati, ha ritenuto che gli stessi fossero da confermarsi anche per il corrente esercizio, in quanto si tratta di linee guida attuabili, ovviamente pro quota, anche nel breve periodo.

Con il presente atto, si provvede a dettagliare gli obiettivi strategici, ulteriormente:

OBIETTIVI STRATEGICI - Ambito tecnico:

- **implementazione e ottimizzazione procedure di feed back relativamente a:**
 - **variazioni di servizio**
 - **segnalazioni di disservizi da parte dei Comuni**
 - **verifica efficienza isole ecologiche**
 - **statistiche raccolta differenziata e quantitativi rifiuti con pubblicazione ai Comuni**

Indicatori:

- *tempo medio riscontro ai Comuni*
- *numero visite presso isole ecologiche*
- *tempestività pubblicazione dati*

OBIETTIVI STRATEGICI - Ambito amministrativo e contabile:

- **monitoraggio e risoluzione problematiche di pagamento da parte dei Comuni al fine di evitare esposizione di cassa da parte del Consorzio e pagamento di interessi di mora ai fornitori;**
- **monitoraggio attività di sensibilizzazione alla popolazione sui temi ambientali**
- **monitoraggio spese energia elettrica, telefoniche**

Indicatori:

- *raffronto spese energia, telefoniche rispetto ad esercizi precedenti*
- *numero Comuni morosi su base mensile*
- *entità interessi passivi da corrispondere*

Obiettivi di dettaglio:

- riferimento a schede adottate con deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 5 in data 24 gennaio 2011, che qui si confermano, salvo modifiche/aggiornamenti in corso d'esercizio, intendendo i relativi obiettivi affidati al Segretario consortile e al Dirigente di area tecnica, per gli ambiti di competenza, da svolgersi mediante le prestazioni del personale ad essi assegnato;
- riferimento a scheda contenuta nel provvedimento di nomina del Dirigente e nella determinazione n. 44 del 28.3.2011
- riferimento a ulteriori integrazioni e modifiche che dovessero essere attuati dai dipendenti d'intesa con il Dirigente/Segretario, purchè di dettaglio rispetto agli obiettivi generali e strategici.

Si tratta di attività che, una volta avviate, costituiscono non solo obiettivi strategici, ma veri e propri interventi sulla "qualità" del servizio fornito, qualificandosi quali "standard" gestionali cui fare riferimento per l'attività e l'organizzazione futura.

Gli obiettivi vengono riferiti al solo esercizio 2011, in considerazione del disegno di legge regionale relativo alla soppressione dei Consorzi.

Per giungere alla individuazione di "parametri" di performance, va innanzitutto evidenziato che:

- la performance NON è l'attività lavorativa
- la performance NON è il risultato ossia il misurando

mentre la performance è la correlazione tra due grandezze fenomeniche: il lavoro e il risultato.

Ne consegue che la performance è la relazione che lega l'attività lavorativa al risultato ed è definita da parametri individuati ex ante. La relazione sulla performance non potrà che essere un'analisi differenziale ove i risultati ottenuti in termini sia di raggiungimento degli obiettivi e in termini di rispetto dei parametri di performance predefiniti, sono espressi mediante scarti, differenze, scostamenti, varianze, deviazioni standard.

Si riportano di seguito ulteriori indicatori e parametri già in uso da alcuni anni, nell'ambito di attività di controllo di gestione, significativi per l'attività del Consorzio:

INDICATORI RELATIVI ALL'ATTIVITA' DEL CONSORZIO (STRUTTURA, SITUAZIONE FINANZIARIA, ECONOMICA, GESTIONALE)

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5/2009 è stato adottato il regolamento relativo ai controlli interni.

Nella lettura ed interpretazione degli indici suggeriti dalla letteratura aziendalistica occorre tenere in considerazione la natura tipica dei Consorzi e le loro finalità statutarie, tutti elementi che possono rendere taluni indici poco significativi e pertanto non evidenziati nella presente relazione.

INDICATORI DI STRUTTURA

	2010	2009	2008
Indice di rigidità degli Impieghi (Immobilizzazioni/Capitale Investito)			
Indice di elasticità degli Impieghi (Attivo Corrente/Capitale Investito)			

I due indici segnalano la composizione del patrimonio suddividendo tra tra "Immobilizzazioni" (beni trasformabili in liquidità nel medio lungo periodo) e attivo corrente (elementi trasformabili in denaro nel breve periodo). I beni a lungo ciclo di utilizzo rappresentano il 10% del capitale investito mentre il restante 90% è rappresentato dall'attivo circolante.

INDICATORI DI SITUAZIONE FINANZIARIA

	2010	2009	2008
Indice di liquidità (liquidità immediate+liquidità differite/passivo corrente)			
Indice di autonomia finanziaria (patrimonio netto/Totale Fonti di Finanziamento)			
Quoziente di copertura delle immobilizzazioni (Patrimonio Netto/Immobilizzazioni)			
Indice di indebitamento (Passività Consolidate+Passività Correnti/Capitale Investito)			
Indice di indebitamento a breve (Passività Correnti/Capitale Investito)			

L'indice di liquidità esprime l'attitudine dell'Ente a far fronte agli impieghi finanziari a breve termine con le disponibilità liquide immediate o, comunque, con quelle che possono diventare tali in breve termine (crediti a breve). Secondo la teoria aziendalistica il valore ottimale si attesta intorno a 100.

L'indice di copertura delle Immobilizzazioni indica la capacità del Consorzio di coprire, tramite il patrimonio netto, il capitale fisso immobilizzato.

Gli indicatori di indebitamento segnalano la dipendenza del Consorzio da "mezzi di terzi".

**Andamento interessi, attivi e passivi NEI RAPPORTI CON TESORIERE
CONSORTILE per anticipazione di cassa ovvero per interesse attivo**

Anno	Interessi Attivi - €.	Interessi Passivi - €.
2010		
2009		
2008		
2007		
2006		
2005		
2004		
2003		
2002		

INDICATORI GESTIONALI

**Variazione della percentuale di Raccolta Differenziata nell'Ambito Consortile
dall'inizio dell'attività del C.S.E.A.**

Anno	Percentuale %
2010	
2009	
2008	
2007	
2006	
2005	
2004	
2003	
2002	

**Variazione della quota di Trasferimenti derivanti dai proventi della Raccolta
Differenziata effettuati nei confronti dei Comuni del C.S.E.A.**

Anno 2010	Anno 2009	Anno 2008	Variazione Percentuale Ultimo biennio

**Variazione della quota di Trasferimenti Vincolati all'implementazione di
Servizi volti al miglioramento della Raccolta Differenziata effettuati nei
confronti dei Comuni del C.S.E.A.**

Anno 2010

Anno 2009

Anno 2008

**Variazione
Percentuale
Ultimo biennio**

Variazione degli Investimenti per la Campagna di Sensibilizzazione presso le Scuole ed i Comuni del C.S.E.A.

Anno 2010

Anno 2009

Anno 2008

**Variazione
Percentuale
Ultimo biennio**

Variazione delle tariffe di smaltimento r.s.u. (€/ton.)

Anno 2010

Anno 2009

Anno 2008

**Variazione
Percentuale
Ultimo biennio**

Elenco comuni dov'è stato avviato il servizio di raccolta porta a porta

Anno 2010

Anno 2009

Spese telefoniche

Anno 2010	Anno 2009	Anno 2008	Anno 2007	Variazione Percentuale Ultimo biennio
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	--

Spese telefoniche cellulari

Anno 2010	Anno 2009	Anno 2008	Anno 2007	Variazione Percentuale Ultimo biennio
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	--

Spese cancelleria

Anno 2010	Anno 2009	Anno 2008	Anno 2007	Variazione Percentuale Ultimo biennio
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	--

Spese energia elettrica

Anno 2010	Anno 2009	Anno 2008	Anno 2007	Variazione Percentuale Ultimo biennio
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	--

APPROVATO CON DELIBERAZIONE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 25 DEL 09.05.2011

**REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

Art. 1 - Finalità

Il presente regolamento disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance del CONSORZIO SERVIZI ECOLOGIA E AMBIENTE, recependo e facendo propri, nel rispetto dell'autonomia istituzionale che l'ordinamento giuridico attribuisce all'ente, gli indirizzi e le disposizioni della L. 15/2009 e del D. Lgs. 150/2009. In considerazione della previsione della soppressione dei Consorzi, per effetto di legge regionale attualmente in itinere, il regolamento potrà essere in tutto o in parte sostituito dalle norme vigenti presso enti sovraordinati o gerenti l'amministrazione della struttura consortile. Pertanto il riferimento all'organo "di indirizzo politico" sarà da considerarsi coerentemente con il nuovo assetto istituzionale-organizzativo.

Art. 2 - Oggetto del sistema di misurazione e valutazione della performance

Per misurazione e valutazione della performance si intende un complesso di procedure, strumenti e comportamenti orientati al perseguimento coordinato delle finalità istituzionali dell'ente, secondo le priorità individuate ed aggiornate dall'organo di indirizzo politico amministrativo e nel rispetto dei principi di economicità della gestione e di efficacia organizzativa.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è articolato secondo le dimensioni della performance organizzativa e della performance individuale.

Performance organizzativa e performance individuale rappresentano due dimensioni complementari, la cui evoluzione deve avvenire in modo equilibrato e tenendo conto delle interazioni reciproche. L'articolazione delle disposizioni che seguono e dei relativi strumenti e procedure finalizzati a garantire la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, è finalizzata ad agevolare il coordinamento dei vari soggetti ed organismi coinvolti nel sistema, favorendo il recepimento delle indicazioni e dei principi del D. Lgs. 150/2009 e delle linee guida emanate dalla CIVIT.

Si dà atto che l'ente dispone di meno di cinque dirigenti e di meno di otto dipendenti, per cui trova applicazione parziale la disciplina richiamata.

Art. 3 - Ambito della performance organizzativa

La performance organizzativa riguarda la capacità dell'ente di perseguire i propri compiti istituzionali secondo le priorità individuate dagli organi di indirizzo politico amministrativo in risposta ai bisogni degli enti consorziati, nel rispetto degli equilibri economico patrimoniali, finanziari ed organizzativi.

La performance organizzativa riguarda altresì la capacità delle diverse unità operative in cui si articola l'ente di contribuire in modo coordinato, relativamente all'ambito di competenza, al perseguimento dei compiti e delle priorità di cui al comma precedente.

Art. 4 - Misurazione della performance organizzativa

La misurazione della performance organizzativa si basa sulla definizione da parte dell'organo di indirizzo politico amministrativo delle priorità di mandato da conseguire nei vari ambiti in cui si articola l'attività istituzionale dell'ente.

Le priorità definite dall'organo di indirizzo politico amministrativo devono evidenziare l'impatto che ci si propone di conseguire rispetto ai bisogni degli enti consorziati, da definirsi e misurarsi facendo riferimento a dati, parametri indicatori.

Le priorità definite dall'organo di indirizzo politico amministrativo sono aggiornate ed articolate ulteriormente, con il coinvolgimento delle diverse unità operative in cui è suddiviso l'ente.

I riferimenti di cui al comma precedente hanno un orizzonte temporale almeno pari a tre anni e presentano un livello di maggiore dettaglio per l'esercizio oggetto di programmazione, al fine di garantire una stretta correlazione con gli obiettivi operativi assegnati alle unità operative in cui si articola l'ente.

Art. 5 - Valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa avviene annualmente e si basa sul confronto tra le priorità prefissate ed i risultati conseguiti attraverso la realizzazione dei programmi.

La valutazione della performance può avvalersi, oltre che degli strumenti e delle procedure interne, di iniziative finalizzate alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi dell'ente. Il ricorso alla rilevazione esterna è condotto compatibilmente con le capacità organizzative e la sostenibilità finanziaria dell'ente.

Art. 6 - Ambito della performance individuale

La performance individuale riguarda la capacità del singolo dipendente dell'ente di contribuire con il proprio comportamento e le capacità maturate, alla definizione ed al conseguimento degli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione dei programmi e dei progetti in cui si articolano le priorità di mandato dell'ente.

Art. 7 - Misurazione della performance individuale

La misurazione della performance individuale si basa sulla definizione di obiettivi operativi cui il dipendente è tenuto a garantire il proprio contributo e sulla condivisione di fattori comportamentali virtuosi cui orientare il proprio apporto professionale. Gli obiettivi operativi devono essere individuati in correlazione con le priorità, i programmi e le azioni strategiche definiti dall'organo di indirizzo politico amministrativo. I fattori comportamentali sono esplicitati in specifici documenti.

Art. 8 - Valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale si basa sia sulle capacità operative dimostrate, intese come contributo personale reso per il conseguimento di specifici obiettivi, sia sul comportamento professionale ed organizzativo dimostrato.

Il peso della componente operativa e della componente comportamentale nella valutazione individuale può variare a seconda della categoria di appartenenza del dipendente.

L'accesso agli strumenti premianti è in ogni caso inibito ai dipendenti che non dovessero conseguire una valutazione del comportamento professionale ed organizzativo superiore alla soglia minima prestabilita nei documenti di programmazione dell'ente.

Art. 9 - Approccio graduale e miglioramento continuo del sistema

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Consorzio C.S.E.A. nel rispetto delle indicazioni di cui ai precedenti articoli, si avvale di strumenti e procedure sostenibili e compatibili con le dimensioni, le caratteristiche organizzative e le disponibilità finanziarie dell'ente, seguendo un approccio graduale nel recepimento e nell'introduzione delle Linee guida della CIVIT, ed assicurando un processo di miglioramento continuo.

Art. 10 - Raccordo con i sistemi informativi contabili

Le informazioni derivanti dal sistema informativo contabile rappresentano una componente fondante ed imprescindibile del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si sviluppa in modo coordinato con l'articolazione temporale del sistema informativo contabile dell'ente.

Lo sviluppo ed il potenziamento del sistema di misurazione e valutazione della performance tiene altresì conto delle caratteristiche dei sistemi informativi contabili adottati dall'ente nonché delle loro evoluzioni.

Art. 11 - Raccordo con il sistema dei controlli interni

Il presente regolamento integra le disposizioni di cui al D. Lgs. 286/1999 ed all'art. 147 del D. Lgs. 267/2000 in materia di controlli interni presso l'ente.

In particolare, il presente regolamento disciplina procedure e strumenti riconducibili ai sistemi di:

- pianificazione, programmazione e controllo strategico;
- programmazione e controllo di gestione
- valutazione delle prestazioni.

Eventuali novità normative che dovessero interessare il sistema dei controlli interni degli enti locali dovranno essere coordinate con il presente regolamento.

Art. 12 - Articolazione in macrofasi

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si articola nelle seguenti macrofasi sviluppate ciclicamente in riferimento all'esercizio di bilancio annuale:

- programmazione
- monitoraggio
- consuntivazione

Art. 13 - Programmazione della performance

La programmazione ha inizio con la definizione delle azioni strategiche che si intendono realizzare nel successivo triennio, in coerenza con le priorità politiche ed i programmi individuati negli strumenti di pianificazione del mandato ed aggiornati periodicamente attraverso il bilancio annuale, e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione e con i vincoli di finanza pubblica.

Le azioni strategiche ricomprendono, per l'esercizio oggetto di programmazione, un insieme di parametri, indicatori, risultati attesi, criteri di comportamento che ci si propone di conseguire rispetto ai bisogni della collettività e del territorio, finalizzati a costituire elemento di riferimento per la misurazione della performance organizzativa.

Nell'ambito della definizione delle azioni strategiche, sono congiuntamente individuati una serie di parametri ed indicatori da alimentarsi attraverso dati del sistema contabile dell'ente, finalizzati a preservare l'equilibrio economico finanziario e patrimoniale dell'ente ed a rispettare i parametri ed i vincoli di finanza pubblica.

Art. 14 - Monitoraggio della performance

L'attività di monitoraggio della performance comporta un costante riscontro, da parte di tutti i soggetti coinvolti per l'ambito di propria competenza, della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da conseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto è tenuto ad informare il proprio responsabile affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio; tali interventi comportano il coinvolgimento dell'organismo indipendente di valutazione ove costituito.

Art. 15 - Consuntivazione della performance

L'attività di consuntivazione prende avvio al termine (dopo il 31 dicembre) dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione.

I responsabili di servizio raccolgono e rielaborano le informazioni operative e contabili relative agli obiettivi di propria competenza ed aggiornano i prospetti di misurazione. Il nucleo di valutazione, in collaborazione con i componenti dell'Organismo indipendente di valutazione, ove costituito, coordina il reperimento di tutti i prospetti di misurazione e predispone un documento aggregato da sottoporre, unitamente alle

risultanze complessive di bilancio ed al riscontro dei vincoli di finanza pubblica, all'organo di indirizzo politico, affinché quest'ultimo formuli la valutazione della performance organizzativa complessiva e del contributo reso alla stessa dalle varie unità organizzative apicali. L'organo di indirizzo politico amministrativo prende atto degli eventuali scostamenti rilevati nel perseguimento degli obiettivi prefissati e, sulla base degli stessi, provvede ad integrare ed aggiornare le priorità di mandato ed i relativi programmi, progetti ed azioni strategiche.

I Responsabili di servizio, dopo aver aggiornato i prospetti di misurazione, effettuano l'attività di valutazione dei propri collaboratori. Compilate le attività di cui ai punti precedenti, l'organismo indipendente di valutazione, ove costituito, acquisisce la valutazione della performance organizzativa e le schede di valutazione delle performance individuali predisposte dai Responsabili di servizio ed avvia l'attività di confronto con gli stessi al fine di formulare la proposta di valutazione. Ricepite le proposte di valutazione si attribuiscono in via definitiva i punteggi ai responsabili.

L'attività di consuntivazione della performance deve completarsi entro il 30 aprile dell'esercizio successivo a quello oggetto di misurazione e valutazione.

L'organo di indirizzo politico amministrativo può disporre l'organizzazione di incontri con rappresentanti della collettività in cui illustrare i risultati della performance conseguita, al fine di acquisire elementi utili per integrare le priorità di mandato ed i relativi programmi, progetti ed azioni strategiche.

I prospetti di misurazione e le valutazioni concernenti la performance organizzativa ed individuale sono raccolti e sintetizzati in un unico documento denominato Relazione sulla performance, da predisporre entro il 30 giugno dell'esercizio successivo a quello oggetto di misurazione e valutazione.

Art. 16 - Trasparenza e comunicazione sull'evoluzione della performance

I documenti inerenti la performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente.

In osservanza del principio di trasparenza, per ogni macrofase in cui si articola il sistema di misurazione e valutazione della performance, è inoltre prevista la pubblicazione di tutti i documenti che possano rappresentare un utile supporto per illustrare e condividere l'evoluzione della performance.

Art. 17 - Strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo

Il complesso di interventi che compone il sistema di misurazione e valutazione della performance, ovvero la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, monitoraggio e consuntivazione:

- Le linee programmatiche approvate dall'organo di indirizzo politico amministrativo, con un orizzonte temporale almeno triennale, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- Gli Obiettivi; essi individuano:

- a) risultati attesi particolarmente qualificanti, sfidanti e significativi, specificamente orientati alla generazione di valore per l'utenza esterna o interna ovvero per la comunità locale nel suo complesso;
 - b) misure di risultato o altre tecniche di valutazione utilizzate per la verifica finale dei risultati effettivi e per l'analisi degli scostamenti.
- Il Report di monitoraggio della performance attraverso cui si riscontra, nel corso dell'esercizio, l'evoluzione della performance organizzativa e lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati ai Responsabili, unitamente all'impiego delle risorse ed agli equilibri finanziari ed economico patrimoniali complessivi dell'ente
 - La Relazione sulla performance che evidenzia i risultati conseguiti a livello di performance organizzativa ed individuale.

Art. 18 - Modalità di valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa ha per oggetto il grado di conseguimento delle azioni strategiche definite ad inizio esercizio, la verifica degli equilibri finanziari ed economico patrimoniali dell'ente, nonché il rispetto dei vincoli di finanza pubblica; la valutazione prende atto dell'evoluzione delle azioni strategiche sulla base dei prospetti di misurazione degli obiettivi assegnati ai vari Responsabili di servizio, ed individua eventuali interventi correttivi o integrativi finalizzati ad aggiornare la gestione in corso.

Art. 19 - Modalità di valutazione della performance individuale dei Dirigenti, Responsabili di servizio, titolari di P.O.

La valutazione dei Dirigenti, Responsabili di servizio, titolari di posizione organizzativa, avviene attraverso apposita scheda ed è articolata in due ambiti, ovvero "Risultati operativi" e "Comportamento professionale", la cui incidenza sulla valutazione complessiva è definita prima dell'avvio della gestione in accordo tra organo di indirizzo politico amministrativo ed organismo di valutazione, ove istituito. La valutazione è espressa in centesimi.

L'ambito di valutazione inerente i "Risultati operativi" ha per oggetto:

- i risultati di obiettivi individuali assegnati
- i risultati dell'unità organizzativa assegnata

L'ambito di valutazione inerente il "Comportamento professionale" ha per oggetto:

- l'utilizzo ottimale delle risorse e la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- le attitudini e le competenze organizzative e direzionali dimostrate nel corso della gestione;
- la propensione dimostrata a sostenere i processi di innovazione e di apprendimento organizzativo, partecipandovi attivamente.

La valutazione è di competenza del segretario consortile; trattandosi peraltro di posizioni apicali dell'ente, la valutazione avviene d'intesa con il Presidente.

Art. 20 - Modalità di valutazione della performance individuale dei dipendenti

La valutazione del personale dipendente avviene attraverso specifica scheda ed è di competenza dei Dirigenti/Responsabili di servizio. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza. La valutazione è espressa in centesimi.

La valutazione del personale dipendente riguarda:

- l'apporto al lavoro di gruppo;
- l'impegno, le competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati;
- la capacità di assolvere ai compiti ed agli obiettivi operativi assegnati.

Art. 21 - Strumenti di valutazione

Le schede di misurazione del contributo reso dalle unità organizzative apicali alla performance organizzativa e delle performance individuali, sono definite in conformità alle modalità ed agli ambiti di valutazione di cui agli articoli precedenti.

Art. 22 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni individuali e attribuzione risorse

In relazione a quanto disposto dall'art. 19 comma 6 del d. lgs. N. 150/2009, la differenziazione delle valutazioni è determinata dai punteggi individuali conseguiti. Le risorse debbono essere ripartite secondo criteri selettivi.

Art. 23 - Valutazione del Segretario consortile

La valutazione del Segretario è di competenza del Presidente.

Art. 24 – Nucleo di valutazione - rinvio

Si rinvia alla disciplina consortile specifica.

Art. 25 - La procedura di conciliazione per le valutazioni individuali

Qualora un dipendente voglia contestare il provvedimento di valutazione adottato nei suoi confronti, è sua facoltà promuovere dinanzi alle commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione provinciale del lavoro il previo tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c, così come novellato dall'art. 31, comma 1, della legge n. 183/ 2010.

Art. 26 - Disposizioni finali

È abrogata ogni disposizione contenuta in altri regolamenti consortili contrastante con il presente documento.