



Ente Regionale Servizio Idrico Integrato

ORIGINALE VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

N. 55

OGGETTO: *Adempimenti connessi al CCDI parte economica 2021 ed approvazione della Relazione finale della Performance dell'Ente - Annualità 2021. Decreto Presidente ERSI n. 28 del 22/11/2022.*

L'anno **duemilaventidue** addì **venticinque** del mese di **novembre**

Convocato nei modi e nei termini di legge, si è riunito il Consiglio Direttivo in videoconferenza e in presenza presso la sede ERSI di Pescara, alle ore 11:45, nelle persone dei Signori:

Nome e Cognome	Carica	PRESENTE VIDEOCONF	PRESENTE	ASSENTE
MEROLLI NUNZIO	PRESIDENTE		X	
GIANGIORDANO DOMENICO	COMPONENTE	X		
LOBENE CESIDIO	COMPONENTE	X		
VALENTINI ENRICO	COMPONENTE			X
TULINI MARIO	COMPONENTE	X		

Svolge le funzioni di Segretario Generale la Dott.ssa Franca Colella.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti in presenza (Merolli Nunzio e Colella Franca) e in videoconferenza (Lobene Cesidio, Giangiordano Domanico e Tulini Mario), invita i componenti alla trattazione dell'oggetto di cui sopra.

Il Presidente pone in discussione la deliberazione il cui testo è sotto riportato.

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

VISTA la Legge 4 marzo 2009, n. 15, recante “*Delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro e alla Corte dei Conti*”;

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”;

VISTO, in particolare, l’art. 14 che prevede l’istituzione all’interno di ogni Pubblica Amministrazione di un Organismo Indipendente di Valutazione della Performance;

RICHIAMATI, in particolare, i seguenti articoli del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150:

- art. 10, comma 1, lettera b), in base al quale le amministrazioni pubbliche redigono entro il 30 giugno un documento denominato “Relazione sulla Performance” che evidenzia a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
- art. 15, comma 1, lett. b), in base al quale l’organo di indirizzo politico-amministrativo definisce in collaborazione con i vertici dell’amministrazione il Piano triennale della Performance e la Relazione sulla Performance;

RICHIAMATE le deliberazioni CIVIT (ANAC) nn. 5/2012 e 6/2012 recanti rispettivamente le linee guida per la redazione e le procedure di validazione della Relazione sulla performance da parte di tutte le amministrazioni pubbliche e le linee guida per la predisposizione della Relazione sulla Performance delle amministrazioni pubbliche;

VISTA la Relazione sulla Performance anno 2021 redatta ai sensi dell’art. 10, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo n. 150/2009 allegata al presente provvedimento come parte integrante e sostanziale;

VISTI i verbali predisposti dell’Organismo Interno di Valutazione;

VISTE le Valutazioni rilasciate dagli Organi Dirigenziali e di Responsabilità Organizzativa;

VISTO lo Statuto dell’ERSI;

VISTA la Determina n.109 del 29/11/2021 relativa alla costituzione del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2021;

VISTO il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e gli articoli 7, 9, 19 e 31 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009;

VISTO il Piano della Performance dell’ERSI;

CONSIDERATO che le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno concluso le trattative relative al Contratto Decentrato Integrativo per l’utilizzo delle risorse decentrate per l’anno 2021 con la sottoscrizione del relativo verbale in via definitiva in data 28/12/2021;

CONSIDERATO che si è reso necessario, al fine dei successivi adempimenti e come previsto dalla normativa vigente, predisporre la RELAZIONE FINALE della Performance - annualità 2021 e che la stessa, approvata con Decreto del Presidente dell’ERSI n.27/2022 e revisionata con Decreto dell’ERSI n. 28 del 22.11.2022, è stata validata dall’Organismo Indipendente di Valutazione con Verbale n. 3/2022;

VISTO il parere “favorevole” espresso ai sensi dell’art.49, primo comma, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con votazione unanime;

DELIBERA

1. **DI prendere atto**, per quanto in premessa, che l’ERSI ha sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Parte economica Anno 2021 per l’utilizzo del fondo per le politiche dello sviluppo delle risorse umane entro il 31.12.2021;
2. **DI prendere atto** ed approvare il contenuto e gli allegati del Decreto del Presidente dell’ERSI n. 28 del 22.11.2022, con particolare riferimento alla RELAZIONE FINALE della Performance annualità 2021;
3. **DI demandare** al Dirigente del Servizio Amministrazione e Risorse ogni ulteriore adempimento necessario ai fini dell’attuazione del presente atto;
4. **DI rendere** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, 4^comma, del D.Lgs.n.267/2000.

PARERI DI REGOLARITÀ AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, D.LGS. 18.08.2000 N. 267

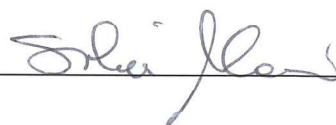
Parere di regolarità tecnica

Visto con parere: **FAVOREVOLE**

**IL DIRETTORE
SERVIZIO DI AMMINISTRAZIONE**

ARCH. SILVIA ALOISIO

FIRMA



Parere di regolarità contabile

Visto con parere: _____

FIRMA

Visto per la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 151, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000

FIRMA



Ente Regionale Servizio Idrico Integrato

DECRETO DEL PRESIDENTE

L'anno duemilaventidue il giorno 22 del mese di Novembre nella sede di ERSI

IL PRESIDENTE

Nunzio Merolli

con l'assistenza del Dirigente del Servizio Amministrazione e Risorse, Arch. Silvia Aloisio

N° 28/2022

Oggetto: Adempimenti connessi al CCDI Parte Economica 2021 ed approvazione della Relazione Finale della Performance dell'ENTE, annualità 2021 - Revisione ed adeguamento relazione finale a seguito di valutazione OIV.

VISTA la proposta di decreto redatta dal Servizio Amministrazione e Risorse Umane;

VISTO lo Statuto dell'ERSI;

VISTA la Determina di costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021 Determinazione n.109 del 29/11/2021;

VISTO il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e gli articoli 7, 9, 19 e 31 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009;

VISTO il Piano della Performance dell'ERSI;

CONSIDERATO che le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno concluso le trattative relative al Contratto Decentrato Integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021 con la sottoscrizione del relativo verbale in via definitiva in data 28/12/2021;

CONSIDERATO che si è reso necessario, al fine dei successivi adempimenti e come previsto dalla normativa vigente, predisporre la **RELAZIONE FINALE** della Performance - annualità 2021;

RICHIAMATO il Decreto del Presidente dell'ERSI n.27 del 18 novembre 2022 con il quale si procedeva ad approvare la Relazione finale della Performance - Annualità 2021 e si provvedeva contestualmente, ai fini della sua validazione, alla trasmissione del provvedimento all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV);

PRESO ATTO del verbale dell'Organismo di Valutazione n.3 del 21.11.2022 relativo alla validazione della Relazione Finale sulla Performance 2021 e dei rilievi rappresentati con particolare riferimento alla performance individuale delle aree Pianificazione e Regolazione, rispetto alle quali l'OIV ha rimesso specifiche tabelle di valutazioni che vanno a modificare quelle contenute nella relazione Finale sulla Performance 2021, di cui al citato Decreto del Presidente n.27/2022 (Allegati A e B);

RITENUTO di dover apportare le modifiche rappresentate dall'OIV e, di conseguenza, revisionare il documento relativo alla Relazione finale della Performance-Annualità 2021 così come riportato nell'Allegato C;

RITENUTO, al fine di poter definire la correttezza del procedimento, di dover interessare per l'approvazione definitiva della performance 2021 il Consiglio Direttivo dell'ERSI, tenuto altresì conto che il Piano della Performance è stato approvato con Deliberazione dello stesso n. 25 del 17.11.2021;

per quanto sopra,

DECRETA

1. Di prendere atto, per le motivazioni contenute nel verbale n.3/2022 rimesso dall'OIV a seguito di validazione della relazione finale sulla Performance 2021 di cui al Decreto del Presidente ERSI n.27/2022, le tabelle di misurazione degli obiettivi dell'area Pianificazione e Regolazione così come riportate nell'Allegato A;
2. Di revisionare la relazione sulla performance 2021, così come rettificata e validata dall'OIV con verbale n.3/2022 (Allegato B), e di allegarla al presente decreto per farne parte integrale e sostanziale (Allegato C),
3. Di trasmettere il presente provvedimento al Consiglio Direttivo dell'Ersi per la successiva approvazione in virtù della competenza in materia di approvazione del Piano della Performance e relative modifiche ed integrazioni;
4. Di demandare al Dirigente del Servizio Amministrazione e Risorse Umane ogni ulteriore adempimento necessario al fine di procedere alla liquidazione delle performance 2021 dei dipendenti dell'ERSI;
5. Di demandare a successivo atto la formalizzazione delle valutazioni del personale con qualificazione dirigenziale in applicazione del vigente regolamento di organizzazione dell'ERSI;
6. Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4^o comma, del D.Lgs. n. 267/2000.

Il Presidente
Nunzio Merolli



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che il presente atto, viene pubblicato ai sensi dell'art. 32 della L. 69/2009 sull'Albo Pretorio on-line dell'Ente Regionale Servizio Idrico Integrato all'indirizzo www.ersi-abruzzo.it per giorni quindici dal **22/11/2022** al **07/12/2022**.

L'ADDETTO

N.iettivo	Descrizione	Servizio	Tipologia obiettivo (organizzativo/individuale)	Peso ponderale complessivo %	Peso ponderale complessivo % riparametrato	Descrizione risultato atteso	Peso ponderale sub risultato atteso (ove ricorre)	Descrizione indicatori di risultato atteso	Percentuale di realizzazione	Valutazione finale
4	Approvazione regolamenti	Servizio Regolazione	Individuale	4%	4%	Predisposizione e presentazione delle relative proposte deliberative al Consiglio Direttivo	100%	Presentazione delle proposte deliberative al C.D. di approvazione dei regolamenti	100%	4%
							0%	Predisposizione bozza del regolamento di organizzazione	0%	
							0%	Predisposizione bozza del regolamento di contabilità	0%	
7	Definizione del disciplinare tecnico allegato alla convenzione per la regolazione dei	Servizio Regolazione	Individuale	20%	21%	Prosecuzione delle attività necessarie per la revisione del disciplinare tecnico	50%	Bozza di disciplinare tecnico	100%	11%
							50%	Presentazione delle proposte di deliberazione al C.D. per l'approvazione	100%	11%
8	Adempimenti ARERA in ambito tariffario	Servizio Regolazione	Individuale	25%	27%	Conclusione delle attività per la determinazione dei corrispettivi per ciascun consorzio/azienda nonché delle tariffe 2020/2023 per i 6 gestori.	10%	Definizione dei corrispettivi per ciascun consorzio: presentazione delle proposte di deliberazione al C.D. per l'approvazione	100%	3%
							10%	Definizione dello schema regolatorio MT13 per le 6 società di gestione: presentazione delle proposte di deliberazione al C.D. per l'approvazione	100%	3%
						Completamento della riforma TICS1 e predisposizione della nuova articolazione tariffaria.	70%	Predisposizione elaborati previsti dalla Deliberazione ARERA 665/2017/R/IDR: redazione delle relazioni	100%	19%
							10%	Definizione della nuova articolazione tariffaria: presentazione delle proposte di deliberazione al C.D. per l'approvazione	100%	3%
9	Attività di aggiornamento della carta dei servizi alle disposizioni ARERA	Servizio Regolazione	Individuale	25%	27%	Conclusione attività di aggiornamento per la predisposizione della Carta e del Regolamento	40%	Definizione della Carta dei Servizi	0%	0%
							40%	Predisposizione del Regolamento del S.I.I.	0%	0%
							20%	Definizione del Regolamento	0%	0%
10	Definizione del piano dell'ATUR	Servizio Regolazione	Individuale	20%	21%	Avvio delle attività necessarie per la definizione del piano d'ambito.	50%	Predisposizione di un documento preliminare allo svolgimento delle attività:	100%	11%
							50%	Accordo di collaborazione ex art. 15 L. 241/1990 con una delle Università degli Studi abruzzesi e avvio delle attività: sottoscrizione dell'accordo	0%	0%
				94%	100%					63%
Percentuale di realizzazione									Media organizzativa-individuale	69%

N. obiettivo	Descrizione	Servizio	Tipologia obiettivo (organizzativo/individuale)	Peso ponderale complessivo %	Peso ponderale complessivo % riparametrato	Descrizione risultato atteso	Peso ponderale sub risultato atteso (ove ricorre)	Descrizione indicatori di risultato atteso	Percentuale di realizzazione	Valutazione finale
4	Approvazione regolamenti	Servizio Pianificazione e S.	Individuale	4%	5%	Predisposizione e presentazione delle relative proposte deliberative al Consiglio Direttivo	100%	Presentazione delle proposte deliberative al C.D. di approvazione dei regolamenti	100%	5%
							0%	Predisposizione bozza del regolamento di organizzazione	0%	
							0%	Predisposizione bozza del regolamento di contabilità	0%	
10	Definizione del piano dell'ATUR	Servizio Pianificazione e S.	Individuale	20%	27%	Avvio delle attività necessarie per la definizione del piano d'ambito.	50%	Predisposizione di un documento preliminare allo svolgimento delle attività: presentazione della proposta al C.D. per l'approvazione	100%	14%
							50%	Accordo di collaborazione ex art. 15 L. 241/1990 con una delle Università degli Studi abruzzesi e avvio delle attività: sottoscrizione dell'accordo	0%	0%
11	Controllo dello stato di attuazione degli investimenti e dello stato di conservazione degli impianti	Servizio Pianificazione e S.	Individuale	50%	68%	Conoscenza diretta dello stato di avanzamento fisico e procedurale degli investimenti affidati al Gestore.	60%	Svolgimento n. 12 visite impianti idrici, n. 12 visite reti idriche e fognarie, n. 12 visite impianti di depurazione	50%	20%
						Conoscenza dello stato di conservazione degli impianti idrici, reti idriche e fognarie e impianti di depurazione gestiti dalle società.	40%	Svolgimento n. 12 sopralluoghi presso i cantieri per verificare lo stato di attuazione degli interventi	50%	14%
				74%	100%					53%
Percentuale di realizzazione									Media organizzativa-individuale	64%



Allegato C

Relazione Generale
Performance

anno 2021

PREMESSA

Questo documento costituisce lo strumento mediante il quale l'Ente illustra a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione:

- evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare;
- documenta gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo;
- contiene il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione.

Al pari del Piano della performance, la Relazione viene proposta dal Presidente di ERSI e sottoposta all'approvazione del Consiglio Direttivo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici gestionali dell'Ente.

La Relazione viene validata dall'Organismo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto. L'anno 2021 rappresenta l'anno della seconda relazione della Performance dell'ERSI.

Nell'anno 2021 rispetto al personale, non sono stati assunte le figure previste nel piano del fabbisogno del personale a causa di necessità organizzative dell'Ente che prevedevano la verifica prima di alcuni risultati, in particolare finanziamenti PNRR nonché la modifica dello Statuto dell'Ente al fine di renderlo conforme alla L.R. n. 10 del 18 maggio 2021 che aveva soppresso la figura del Direttore Generale dell'ERSI.

Nell'anno 2021 però è stata attivata una convenzione ex art. 14 CCNL Funzioni Locali con personale dipendente di altro Ente, assegnando la figura all'Area Pianificazione.

L'ERSI con il piano del fabbisogno del personale voleva perseguire l'obiettivo prioritario di dotarsi delle necessarie figure, indispensabili per l'esecuzione, gestione e direzione delle attività da svolgere, ottimizzando l'organizzazione dell'ente attraverso un migliore utilizzo delle risorse umane, con successiva rideterminazione del carico di lavoro di ciascuno e una miglior distribuzione delle responsabilità. Tale obiettivo non è stato perseguito con ovvie ripercussioni a carico della struttura, sottodimensionata, che si è trovata a dover sopperire alle esigenze di tutti i settori.

Inoltre, i Dirigenti titolari dei servizi Pianificazione e Regolazione hanno ricoperto, ad interim, anche gli ulteriori servizi dell'Ente con un ulteriore aggravio di funzioni e competenze.

È necessario altresì evidenziare, come richiesto anche dall'OIV, che il Piano della Performance, per l'anno 2021, è stato approvato in data 15 novembre 2021 con Deliberazione CD n. 25, con conseguente tempistica ristretta e tempi esigui di raggiungimento degli obiettivi.

Si evidenzia inoltre che l'Ente, nonostante il proseguire della situazione emergenziale connessa alla pandemia da COVID 19 ha continuato l'attività organizzativa mantenendo il più possibile gli stessi livelli di servizio e usufruendo in un unico caso dello Smart Working.

In merito ai processi di valutazione l'ERSI misura e valuta la performance con riferimento all'Ente nel suo complesso, alle strutture organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, nel rispetto dei principi generali previsti dal D.lgs. 150/2009. Tali strumenti e metodologie di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale sono riconducibili a tutto il personale dipendente (dirigente e non dirigente).

CARATTERISTICHE DELL'ENTE

Regione	Abruzzo
Ente	Ente Pubblico non Economico
Legge istituzione	Legge Regionale n. 9/2011
Tipologia di Ente	Regolazione del Servizio Idrico Integrato
Legge di riferimento operativo	D.lgs. 152/2006 e ss.mm.ii.

LA STRUTTURA DELL'ERSI

Per comprendere le funzioni dell'ERSI è fondamentale ricordare la Legge Galli (Lg. 36/1994) che ha introdotto nell'ordinamento italiano i concetti di Servizio Idrico Integrato (acronimo SII) e Ambito Territoriale Ottimale (acronimo ATO).

Il primo termine definisce l'insieme dei servizi idrici ad uso civile, dalla captazione e la distribuzione dell'acqua potabile al convogliamento nelle reti fognarie delle acque reflue fino alla restituzione all'ambiente dopo gli adeguati trattamenti di depurazione. Obiettivo della legge è considerare unitariamente le diverse fasi della filiera dell'acqua.

Il secondo termine individua il contesto all'interno del quale procedere all'organizzazione del servizio idrico integrato, identificando la dimensione gestionale "ottimale", di norma individuata nel bacino idrografico, sia per le caratteristiche fisiche del ciclo idrico (captazione -> distribuzione -> restituzione secondo il principio della maggior efficienza energetica) che per assicurare una gestione caratterizzata da una sufficiente massa critica e da economie di scala.

In definitiva, con il termine "riorganizzazione del servizio idrico" si intende il superamento della frammentazione gestionale e il passaggio ad una concezione del servizio con l'individuazione di soggetti in grado non solo di gestire, ma anche di far fronte alla grande richiesta di investimento in opere infrastrutturali del settore.

Nell'ERSI, il processo di superamento della frammentazione gestionale è completo al 95% circa e la gestione dei servizi idrici integrati sono stati affidati a 6 Società in House ricadenti nel perimetro degli ex ATO Abruzzesi (Aca, Cam, Gran Sasso, Ruzzo, Saca, Sasi).

La Regione Abruzzo, infatti, in recepimento della Legge Galli, ha emanato diverse normative tra cui, l'ultima in ordine cronologico, è la L.R. 9/2011 che ha disciplinato l'ERSI secondo lo schema di Ente pubblico di carattere Regionale con autonomia giuridica.

L'ERSI, quale Ente Regionale del Servizio Idrico Integrato, istituito quindi con L.R. Abruzzo n. 9/2011, è un Ente rappresentativo di tutti i comuni appartenenti al territorio regionale (per il tramite delle ASSI) ed è dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia organizzativa, amministrativa e contabile.

La gestione finanziaria e contabile è disciplinata dalle disposizioni applicabili agli enti locali.

Il bilancio di previsione 2020-2022, redatto ai sensi del D.lgs. 118/2011, è stato predisposto dal Direttore Generale ed approvato dal Consiglio Direttivo con Deliberazione n. 21 del 21.10.2020.

Dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'Ente, l'articolo 169 del D.lgs. n. 267/2000 ha previsto che il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), viene adottato in coerenza con il bilancio di previsione e con il Documento Unico di Programmazione.

PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI

L'Ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.lgs. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (Peg) e il Piano dettagliato degli obiettivi (PdO), annuale e triennale, approvato contestualmente dal Direttore Generale in coerenza con il Bilancio di previsione ed il Programma annuale delle attività (annuale e triennale), approvati dal Consiglio Direttivo dell'ERSI.
- b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:
 - Programma triennale delle attività (coincide con il piano triennale degli obiettivi) e delinea gli obiettivi di medio periodo dell'Ente;
 - Programma annuale delle attività: analisi dei programmi e dei progetti
 - Piano esecutivo di gestione (PEG) e Piano degli Obiettivi (PdO): individuazione dei principali obiettivi e assegnazione delle risorse ai Dirigenti;
- c) misurazione della performance organizzativa ed individuale: attraverso il presente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- d) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dal Direttore Generale nel rispetto dei Contratti nazionali di lavoro, dal contratto decentrato e dai principi, tempi, modalità e fasi del presente sistema di valutazione;
- e) rendicontazione: l'attività viene riassunta nella "Relazione sulla Performance"; la "Relazione sulla Performance" è validata dall'OIV (Organismo Interno Valutazione).

In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la "comunità amministrata" e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito web dell'Ente, fatte salve diverse e più specifiche attività informativa di volta in volta stabilite.

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

Nell'anno 2021, l'ERSI, nonostante la situazione pandemica globale, è riuscito a gestire e migliorare il processo organizzativo dell'ente definendo tutti gli atti amministrativi necessari per il suo funzionamento e gestione (Regolamenti, Organizzazione Servizi, Sedi, Personale).

Ha svolto con regolarità la funzione di controllo analogo sui gestori del Servizio Idrico Integrato controllando 817 provvedimenti ed emettendo 118 pareri sull'attività dei gestori.

In merito alla regolazione del servizio ha completato le attività previste dall'ARERA per l'anno 2021, in termini di definizione dei Piani di investimento e dei piani finanziari necessari alla quantificazione dei valori economici per la gestione del servizio.

Importanti interventi nel Servizio Idrico Integrato sono stati portati avanti mediante la gestione di finanziamenti pubblici ricevuti per l'adeguamento dei depuratori e sistemi fognari del comprensorio Abruzzese come l'importante intervento del Parco Depurativo di Pescara e Depuratori di Sulmona, Avezzano, Casoli, Gissi, Ortona, Vasto, Rapino, L'Aquila nonché tutti gli interventi del PNRR con realizzazione delle schede richieste per il finanziamento.

Gli obiettivi programmati con il Piano della Performance 2021-2023, come riportato anche nel quadro

strategico del DUP, hanno trovato attuazione e definizione permettendo, per singola area, di raggiungere quanto previsto nonostante le difficoltà che la pandemia ha comportato e l'impossibilità di attuare le previsioni assunzionali previste nel fabbisogno.

Risulta necessario inoltre evidenziare che rispetto al quadro generale degli obiettivi della performance definiti per l'anno 2021, ed in particolare:

Obiettivi Organizzativi:

- Piano della Comunicazione
- Monitoraggio della mappatura dei procedimenti amministrativi

Obiettivi Individuali:

- Approvazione regolamento organizzazione uffici e servizi;
- Approvazione regolamento contabilità;
- Recupero crediti affidati a settori diversi dall'Amministrazione e Risorse;
- Verifiche dei movimenti contabili affidati a settori diversi dall'Amministrazione e Risorse;

gli stessi non hanno raggiunto la completa attuazione per motivi non riconducibili all'operato dei Servizi ed uffici ma per i seguenti motivi:

Obiettivi Organizzativi:

- *Piano della Comunicazione:*

L'evoluzione organizzativa intercorsa nell'anno 2021 non ha richiesto di definire un piano della comunicazione, né contrattualizzare un ufficio stampa. La gestione della comunicazione è stata affidata agli stessi dipendenti, in aggiunta alle attività ordinarie, che l'hanno eseguita tramite l'implementazione delle informazioni sul sito internet dell'Ente. Per questo motivo il punteggio e peso ponderato assegnato all'obiettivo deve considerarsi raggiunto ovvero non ricompreso nei totali % di raggiungimento.

- *Monitoraggio della mappatura dei procedimenti amministrativi:*

Il monitoraggio della mappatura dei procedimenti amministrativi è avvenuto regolarmente mediante la verifica delle pubblicazioni all'albo pretorio dell'Ente e l'utilizzo dei sistemi informatici a disposizione dell'Ente, come rilevabile nelle relazioni finali dei Dirigenti e delle P.O.

Obiettivi Individuali:

- *Approvazione regolamento organizzazione uffici e servizi:*

Conseguentemente alla mancata approvazione del nuovo statuto dell'Ersi, resasi necessaria a seguito della L.R. n. 10 del 18 maggio 2021 non è stato necessario procedere con nuovo regolamento organizzazione uffici e servizi (questo vale per tutti gli uffici). Per questo motivo il punteggio e peso ponderato assegnato all'obiettivo deve considerarsi raggiunto ovvero non ricompreso nei totali % di raggiungimento.

- *Approvazione regolamento contabilità:*

Conseguentemente alla mancata approvazione del nuovo statuto dell'Ersi, resasi necessaria a seguito della L.R. n. 10 del 18 maggio 2021 non è stato necessario procedere con nuovo regolamento organizzazione uffici e servizi (questo vale per tutti gli uffici). Per questo motivo il punteggio e peso ponderato assegnato all'obiettivo deve considerarsi raggiunto ovvero non ricompreso nei totali % di raggiungimento.

- *Recupero crediti affidati a settori diversi dall'Amministrazione e Risorse:*

Il Piano prevedeva erroneamente l'assegnazione di questi obiettivi ad uffici diversi da quello di competenza. Per questo motivo il punteggio e peso ponderato assegnato all'obiettivo deve considerarsi raggiunto ovvero non ricompreso nei totali % di raggiungimento quando non di competenza. Da qui la riparametrazione dei pesi % all'interno delle aree.

- *Verifiche dei movimenti contabili affidati a settori diversi dall'Amministrazione e Risorse:*

Il Piano prevede erroneamente l'assegnazione di questi obiettivi ad uffici diversi da quello di competenza. Per questo motivo il punteggio e peso ponderato assegnato all'obiettivo deve considerarsi raggiunto ovvero non ricompreso nei totali % di raggiungimento quando non di competenza.

- *Obiettivi assegnati in assenza di valutazione del carico generato da ulteriore attività sopraggiunta:*

Alcuni obiettivi, in particolare quelli assegnati alle Aree Pianificazione e Regolazione, sono stati individuati senza tener conto del carico delle attività che gli incarichi ad interim assegnati nel corso dell'anno ai Dirigenti delle rispettive aree comportavano; il riferimento è in particolare all'attività legata ai finanziamenti PNRR e alle tempistiche stringenti previste. Per questo motivo, rispetto alla iniziale assegnazione degli obiettivi si è ritenuto di diminuire il livello di obiettivi finali a beneficio del maggior lavoro da prestare per le attività subentrate. Anche in questo caso i pesi degli obiettivi ritenuti "modificabili" vengono riparametrati all'interno degli altri obiettivi non modificati.

ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

Come già evidenziato in precedenza anche l'anno 2021 è stato caratterizzato da una pandemia da COVID 19 con tutte le conseguenze che, in attuazione delle disposizioni normative connesse alla circolazione, svolgimento di attività, apertura uffici, hanno influito in termini di realizzazione di alcuni specifici obiettivi seppur, nonostante le dimensioni del fenomeno, l'Ersi è riuscita a mandare avanti correttamente l'attività ordinaria e straordinaria.

Nonostante la possibilità di utilizzare forme di lavoro alternativo (smart working) il personale, grazie anche all'organizzazione degli Uffici e la diversa localizzazione delle sedi territoriali hanno garantito per oltre il 95% la presenza in sicurezza negli uffici, garantendo attività, servizi e il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della Performance.

È necessario evidenziare inoltre che, nonostante il Piano dei Fabbisogni - annualità 2021-2023 - prevedesse integrazioni di risorse umane da affiancare alle poche esistenti, copertura fabbisogno solo prossimo al 27%, non sono state effettuate assunzioni. Sull'impossibilità di applicare quanto previsto nel piano dei fabbisogni ha inciso sia l'emergenza COVID19 che i provvedimenti della Regione Abruzzo in tema di organizzazione dell'ERSI (vedasi L.R. n. 10 del 18 maggio 2021).

È evidente che questa situazione, estremamente negativa, non ha comunque inciso nella funzionalità dell'Ente e nel raggiungimento nella quasi totalità degli obiettivi proprio grazie al maggior sforzo fatto, complessivamente, dal personale dell'ERSI in servizio nell'anno 2021. Questa situazione di sottorganico però deve trovare presto soluzione poiché è evidente che la copertura del personale in essere di spazi, ruoli ed argomenti non propriamente riconducibile alle loro mansioni lavorative può comportare disservizi, situazione di stress e rilevazione di errori.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La valutazione della performance organizzativa e individuale, per i profili professionali dell'Ente, è di competenza:

- a) del Presidente di ERSI per il Direttore Generale e Segretario Generale;

- b) dell'OIV e del Presidente per i Dirigenti;
- c) dell'OIV e dei Dirigenti per il personale titolare di P.O. e A.P.
- d) dei Dirigenti e P.O. per il restante personale.

L'OIV valida la relazione sulla performance così come predisposta dal Servizio per i controlli interni (Ufficio temporaneamente ricoperto, in attesa di costituzione, dal Dott. Fabio Ferrante) ed approvata dal Presidente dell'ERSI e ne assicura l'accessibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente; inoltre, sulla base del sistema adottato in conformità alle disposizioni del regolamento, propone al Presidente la valutazione dei Dirigenti dell'Ente per l'attribuzione ai medesimi dei premi di risultato.

La misurazione della performance organizzativa viene definita in base a tre diverse unità di analisi:

- a) amministrazione nel suo complesso (ricomprende tutti i settori, i servizi e le U.O sia semplici che complesse);
- b) singole unità organizzative dell'amministrazione (i settori separatamente intesi);
- c) processi e progetti.

Il nucleo centrale della performance organizzativa, utile a determinare le capacità gestionali e il controllo, è costituito, in particolare, dalle dimensioni di efficienza ed efficacia dei processi.

A detti scopi:

- la dimensione dell'efficienza esprime la capacità di utilizzare le risorse (input) in modo sostenibile e tempestivo nel processo di produzione ed erogazione del servizio (output) o, in altri termini, la capacità di produrre beni e servizi minimizzando il tempo e/o le risorse impiegate;
- la dimensione dell'efficacia esprime l'adeguatezza dell'output erogato rispetto alle aspettative e alle necessità degli utenti (interni ed esterni). Per misurare l'efficacia dell'azione di una amministrazione, è quindi fondamentale individuare quali dimensioni siano rilevanti per gli utenti. L'insieme di queste dimensioni dipende dalla tipologia di amministrazione e dai suoi obiettivi, e proprio la loro definizione permette di specificare meglio il risultato atteso nei confronti dell'utenza.

La valutazione della performance organizzativa istituzionale o di Ente, con riferimento ai precedenti punti a) b) e c), viene effettuata dall'OIV, a cadenza annuale, entro la fine di aprile e comunicata al Presidente attraverso appositi reports.

La performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione, in altre parole, il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

A tali fini le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione;
- contributo espresso in ambito di performance organizzativa di cui al precedente articolo;
- capacità di valutazione del personale dipendente (solo per i dirigenti e P.O.)
- comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

I risultati considerati ai fini della performance individuale sono riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance e al grado di miglioramento della performance organizzativa nel suo complesso, con il contributo dell'apporto individuale di ciascun dipendente avendo a riferimento il ruolo ricoperto.

La dimensione della performance individuale è determinata dai seguenti fattori:

- a) Dirigenti:
 - per risultati;
 - risultati legati agli obiettivi annuali assegnati al Servizio di diretta responsabilità;

- contributo espresso nell'ambito dell'Ente nel suo complesso e del Servizio di riferimento – performance istituzionale/organizzativa;
- risultati relativi ad altri obiettivi individuali assegnati al Dirigente apicale;
- capacità di valutazione del personale assegnato dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, nonché alla capacità di valorizzare il merito dei propri collaboratori;
- comportamenti (individuali).

b) Personale non dirigenziale:

- risultati;
- risultati del servizio e/o ufficio nel suo complesso (non vengono considerati i risultati individuali);
- contributo espresso in ambito di performance organizzativa, con riferimento al ruolo di ciascuno;
- risultati per specifici obiettivi individuali intesi come il contributo apportato alla realizzazione di specifici progetti e attività finalizzate al miglioramento degli indicatori di efficienza e di efficacia dei processi e dei servizi in coerenza con il ruolo ricoperto nell'ambito del progetto;
- per le P.O., capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, nonché alla capacità di valorizzare il merito dei propri collaboratori;
- comportamenti (individuali).

Per definire il livello di adeguatezza o meno del comportamento realizzato dal singolo, previa elaborazione di apposite schede, sono utilizzate scale di giudizio o di valutazione che consentano di “quantificare” in che misura o con quale frequenza un soggetto ha manifestato e dimostrato, nello svolgimento dei suoi compiti lavorativi, di possedere determinate caratteristiche.

La determinazione di specifici obiettivi individuali avviene attraverso l'assegnazione di progetti e attività, anche trasversali, finalizzati al raggiungimento di strategie e collegati al miglioramento degli indicatori di efficienza e di efficacia dei servizi. I progetti/attività trasversali sono assegnati a più persone e prevedono l'identificazione di un referente che ha il compito di guidare e rendicontare il progetto/attività nel suo complesso.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA									
N. obiettivo	Descrizione	Servizio	Tipologia obiettivo (organizzativo/individuale)	Peso ponderale complessivo % riparametrato	Descrizione risultato atteso	Peso ponderale sub risultato atteso (ove ricorre)	Descrizione indicatori di risultato atteso	Percentuale di realizzazione	Valutazione finale
1	Adeguamento GDPR Privacy	Tutti	Organizzativo	20%	Formazione sulla Privacy	50%	Svolgimento percorsi formativi	70%	7%
					Studio e previsione azioni necessarie per le attività di allineamento della disciplina interna al dettato normativo	50%	Predisposizione di una relazione o atto contenente le attività già svolte e l'individuazione delle ulteriori attività necessarie per l'adeguamento al regolamento 2016/679	70%	7%
2	Attuazione del PTPCT	Tutti	Organizzativo	27%	Diffusione del P.T.P.C.T. comprensivo dell'allegato indicante gli obblighi di pubblicazione e i soggetti coinvolti	10%	Predisposizione di una circolare esplicativa da inviare ai dipendenti	30%	1%
					Attuazione del P.T.P.C.T.	50%	90% di azioni previste nel piano effettivamente realizzate, compresi i percorsi di formazione in materia	30%	4%
					Elaborazione, reperimento e trasmissione alla DG degli atti e dei dati da pubblicare sull'apposita sezione da parte dei soggetti coinvolti secondo le indicazioni e le tempistiche previste nel Piano	40%	Pubblicazione dati sul sito web dell'ente	30%	3%
3	Attuazione del Piano di comunicazione	Tutti	Organizzativo	0%	Contrattualizzazione addetto stampa	20%	Determinazione di aggiudicazione e stipula contratto	0%	
					Piano di comunicazione	25%	Predisposizione della bozza del Piano	0%	
					Potenziamento e monitoraggio dei social network e sito internet	20%	Incremento dei followers/accessi	0%	

					Conoscenza dell'Ente da parte dell'utenza	25%	Predisposizione e somministrazione questionari all'utenza/eventuali campagne di comunicazione/eventuali iniziative per le scuole	0%	
					Definizione del Piano	10%	Presentazione della proposta deliberativa per l'approvazione	0%	
4	Attuazione del procedimento per la predisposizione e di: "Studio di valutazione delle sinergie gestionali ed economico - finanziarie derivanti dall'unificazione e delle gestioni del servizio idrico integrato all'interno dell'ATUR"	Tutti	Organizzativo	40%	Conclusione operazioni di affidamento	50%	Determinazione di affidamento	100%	20%
					Stipula contratto.	50%	Sottoscrizione contratto	100%	20%
5	Monitoraggio della mappatura dei procedimenti amministrativi	Tutti	Organizzativo	13%	Monitoraggio e aggiornamento dei procedimenti amministrativi e dei flussi documentali.		Predisposizione di una relazione riportante i risultati del monitoraggio dei procedimenti più significativi.	100%	13%
									75%

PERFORMANCE INDIVIDUALE CONTROLLO ANALOGO

Servizio	Tipologia obiettivo (organizzativo/individuale)	Peso ponderale complessivo %	Peso ponderale complessivo % riparametrato	Descrizione risultato atteso	Peso ponderale sub risultato atteso (ove ricorre)	Descrizione indicatori di risultato atteso	Percentuale di realizzazione	Valutazione finale
Servizio Controllo Analogo	Individuale	20%	31%	Verifica dello stato di attuazione del codice		Predisposizione della relazione annuale	100%	31%
Servizio Controllo Analogo	Individuale	4%	6%	Predisposizione e presentazione delle relative proposte deliberative al Consiglio Direttivo	100%	Presentazione delle proposte deliberative al C.D. di approvazione dei regolamenti	100%	6%
					0%	Predisposizione bozza del regolamento di organizzazione	0%	0%
					0%	Predisposizione bozza del regolamento di contabilità	0%	0%
Servizio Controllo Analogo	Individuale	10%	16%	Prosecuzione delle attività necessarie per la revisione del disciplinare tecnico	50%	Bozza di disciplinare tecnico	100%	8%
					50%	Presentazione delle proposte di deliberazione al C.D. per l'approvazione	100%	8%
Servizio Controllo Analogo	Individuale	10%	16%	Conclusione attività di aggiornamento per la predisposizione della Carta e del Regolamento	40%	Definizione della Carta dei Servizi	30%	2%
					40%	Predisposizione del Regolamento del S.I.I.	0%	0%
					20%	Definizione del Regolamento	0%	0%
Servizio Controllo Analogo	Individuale	20%	31%	Avvio delle attività necessarie per la definizione del piano d'ambito.	50%	Predisposizione di un documento preliminare allo svolgimento delle attività: presentazione della proposta al C.D. per l'approvazione	100%	16%
					50%	Accordo di collaborazione ex art. 15 L. 241/1990 con una delle Università degli Studi abruzzesi e avvio delle attività: sottoscrizione dell'accordo	0%	0%
Totale		64%	100%					63%
Percentuale di realizzazione							Media organizzativa-individuale	69%

PERFORMANCE INDIVIDUALE AMMINISTRAZIONE E RISORSE

N. obiettivo	Descrizione	Servizio	Tipologia obiettivo (organizzativo /individuale)	Peso ponderale complessivo %	Peso ponderale complessivo % riparametrato	Descrizione risultato atteso	Peso ponderale sub risultato atteso (ove ricorre)	Descrizione indicatori di risultato atteso	Percentuale di realizzazione	Valutazione finale
2	Attuazione del Piano occupazionale	Servizio Amministrazione e Risorse Umane	Individuale	30%	41%	Adozione atti amministrativi di esecuzione procedimenti	30%	Atti inerenti la mobilità	100%	12%
							40%	Attività concorsuali	30%	5%
							30%	Conclusione procedimento concorsuale	0%	0%
3	Verifica e monitoraggio delle attività finalizzate alla riscossione dei crediti ex EgATO	Servizio Amministrazione e Risorse Umane	Individuale	20%	27%	Attuazione procedure di recupero dei crediti esigibili: azione giudiziale, recupero coattivo, ingiunzione fiscale, cartolarizzazione/ resoconto annuale	100%	Rapporto delle attività	100%	27%
4	Approvazione regolamenti	Servizio Amministrazione e Risorse Umane	Individuale	4%	5%	Predisposizione e presentazione delle relative proposte deliberative al Consiglio Direttivo	20%	Presentazione delle proposte deliberative al C.D. di approvazione dei regolamenti	100%	1%
							0%	Predisposizione bozza del regolamento di organizzazione	0%	
							0%	Predisposizione bozza del regolamento di contabilità	0%	
5	Recupero crediti c/o Comuni	Servizio Amministrazione e Risorse Umane	Individuale	10%	14%	Invio comunicazioni ai Comuni	50%	Predisposizione riepilogo/relazione situazione creditoria vantata dall'ERSI nei confronti di ciascuno dei 305 Comuni dell'Abruzzo	30%	2%
							50%	Note protocollate e consegnate contenenti comunicazione ai Comuni delle somme dovute	30%	2%

6	Sistemazione contabile dei finanziamenti esistenti in bilancio	Servizio Amministrazione e Risorse Umane	Individuale	10%	14%	Elaborazione e condivisione con gli uffici del Servizio Programmazione dei saldi attuali dei finanziamenti in essere	35%	Verifica dei movimenti contabili di entrata e di spesa dell'esercizio 2020 e ricostruzione del saldo attuale di ciascun finanziamento: predisposizione di una scheda riepilogativa dei dati raccolti.	30%	1%
							35%	Verifica e ricostruzione degli impegni, degli accertamenti e delle somme a disposizione per ciascun finanziamento alla data del 31/12/2020: predisposizione di una scheda riepilogativa dei dati raccolti.	30%	1%
							30%	Verifica e predisposizione delle condizioni necessarie al ripristino della gestione contabile dei finanziamenti attraverso idonea procedura informatica: programmazione e avvio delle attività di studio.	30%	1%
				74%	100%			53%		
Percentuale di realizzazione								Media organizzativa-individuale	64%	

PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA PIANIFICAZIONE
come modificato dall'OIV in sede di Validazione (Verbale OIV n.3/2022)

N. lettivo	Descrizione	Servizio	Tipologia obiettivo (organizzativo/individuale)	Peso ponderale complessivo %	Peso ponderale complessivo % riparametrato	Descrizione risultato atteso	Peso ponderale sub risultato atteso (ove ricorre)	Descrizione indicatori di risultato atteso	Percentuale di realizzazione	Valutazione finale
4	Approvazione regolamenti	Servizio Pianificazione e S.	Individuale	4%	5%	Predisposizione e presentazione delle relative proposte deliberative al Consiglio Direttivo	100%	Presentazione delle proposte deliberative al C.D. di approvazione dei regolamenti	100%	5%
							0%	Predisposizione bozza del regolamento di organizzazione	0%	
							0%	Predisposizione bozza del regolamento di contabilità	0%	
10	Definizione del piano dell'ATUR	Servizio Pianificazione e S.	Individuale	20%	27%	Avvio delle attività necessarie per la definizione del piano d'ambito.	50%	Predisposizione di un documento preliminare allo svolgimento delle attività: presentazione della proposta al C.D. per l'approvazione	100%	14%
							50%	Accordo di collaborazione ex art. 15 L. 241/1990 con una delle Università degli Studi abruzzesi e avvio delle attività: sottoscrizione dell'accordo	0%	0%
11	Controllo dello stato di attuazione degli investimenti e dello stato di conservazione degli impianti	Servizio Pianificazione e S.	Individuale	50%	68%	Conoscenza diretta dello stato di avanzamento fisico e procedurale degli investimenti affidati al Gestore.	60%	Svolgimento n. 12 visite impianti idrici, n. 12 visite reti idriche e fognarie, n. 12 visite impianti di depurazione	50%	20%
						Conoscenza dello stato di conservazione degli impianti idrici, reti idriche e fognarie e impianti di depurazione gestiti dalle società.	40%	Svolgimento n. 12 sopralluoghi presso i cantieri per verificare lo stato di attuazione degli interventi	50%	14%
				74%	100%				53%	
Percentuale di realizzazione									Media organizzativa-individuale	64%

PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA REGOLAZIONE

come modificato dall'OIV in sede di Validazione (Verbale OIV n.3/2022)

N. lettivo	Descrizione	Servizio	Tipologia obiettivo (organizzativo/individuale)	Peso ponderale complessivo %	Peso ponderale complessivo % riparametrato	Descrizione risultato atteso	Peso ponderale sub risultato atteso (ove ricorre)	Descrizione indicatori di risultato atteso	Percentuale di realizzazione	Valutazione finale
4	Approvazione regolamenti	Servizio Regolazione	Individuale	4%	4%	Predisposizione e presentazione delle relative proposte deliberative al Consiglio Direttivo	100%	Presentazione delle proposte deliberative al C.D. di approvazione dei regolamenti	100%	4%
							0%	Predisposizione bozza del regolamento di organizzazione	0%	
							0%	Predisposizione bozza del regolamento di contabilità	0%	
7	Definizione del disciplinare tecnico allegato alla convenzione per la regolazione del	Servizio Regolazione	Individuale	20%	21%	Prosecuzione delle attività necessarie per la revisione del disciplinare tecnico	50%	Bozza di disciplinare tecnico	100%	11%
							50%	Presentazione delle proposte di deliberazione al C.D. per l'approvazione	100%	11%
8	Adempimenti ARERA in ambito tariffario	Servizio Regolazione	Individuale	25%	27%	Conclusioni delle attività per la determinazione dei corrispettivi per ciascun consorzio/azienda nonché delle tariffe 2020/2023 per i 6 gestori.	10%	Definizione dei corrispettivi per ciascun consorzio: presentazione delle proposte di deliberazione al C.D. per l'approvazione	100%	3%
							10%	Definizione dello schema regolatorio MTI3 per le 6 società di gestione: presentazione delle proposte di deliberazione al C.D. per l'approvazione	100%	3%
						Completamento della riforma TICSI e predisposizione della nuova articolazione tariffaria.	70%	Predisposizione elaborati previsti dalla Deliberazione ARERA 665/2017/R/IDR: redazione delle relazioni	100%	19%
							10%	Definizione della nuova articolazione tariffaria: presentazione delle proposte di deliberazione al C.D. per l'approvazione	100%	3%
9	Attività di aggiornamento della carta dei servizi alle disposizioni ARERA	Servizio Regolazione	Individuale	25%	27%	Conclusioni attività di aggiornamento per la predisposizione della Carta e del Regolamento	40%	Definizione della Carta dei Servizi	0%	0%
							40%	Predisposizione del Regolamento del S.I.I.	0%	0%
							20%	Definizione del Regolamento	0%	0%
10	Definizione del piano dell'ATUR	Servizio Regolazione	Individuale	20%	21%	Avvio delle attività necessarie per la definizione del piano d'ambito.	50%	Predisposizione di un documento preliminare allo svolgimento delle attività:	100%	11%
							50%	Accordo di collaborazione ex art. 15 L. 24/1/1990 con una delle Università degli Studi abruzzesi e avvio delle attività: sottoscrizione dell'accordo	0%	0%
				94%	100%					63%
Percentuale di realizzazione									Media organizzativa-individuale	69%

RIEPILOGO PERFORMANCE INDIVIDUALE

Area	Obiettivo Programmato Valore	Obiettivo Raggiunto
Pianificazione	100	64
Regolazione	100	69
Amministrazione e Risorse	100	64
Controllo Analogico	100	69

Direttore Generale Ing. Corrado Rossi dal 01.01.2021 al 31.03.2021

Direttore Regolazione Ing. Corrado Rossi

Direttore Pianificazione Ing. Alessandro Antonacci

Direttore Controllo Analogico Interim Ing. Corrado Rossi dal 01.04.2021

Direttore Servizio Amministrazione e Risorse Interim Ing. Corrado Rossi dal 01.04.2021 al 30.09.2021, succede poi l'Ing. Alessandro Antonacci

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA

Come già detto nelle premesse ed in alcuni punti dei capitoli precedenti, nonostante la situazione emergenziale e le vicissitudini riorganizzative imposte dalla L.R. 10/2021, complessivamente l'Ente, per il tramite dell'attività del proprio personale ha raggiunto gli obiettivi prefissati come sopra evidenziati permettendo comunque di completare e superare la fase di "costituzione" dell'Ente stesso.

Complessivamente i piani e programmi contenuti nel DUP, nel PdA delle attività, nel PEG e nel Piano dettagliato degli Obiettivi hanno trovato attuazione, entro l'anno, quasi nella loro integrità.

Risulta esserci stato un efficiente impiego delle risorse (sottodimensionate rispetto alle necessità dell'Ente), un forte contenimento dei costi e un adeguato contenimento dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Per queste motivazioni, si ritiene che la valutazione organizzativa complessiva dell'ERSI sia da considerarsi:

- Buona, con coefficiente valutativo del 75%

La performance organizzativa complessiva ha subito gli aspetti negativi di quanto precedentemente descritto ed in particolare l'impossibilità di avere ulteriore personale rispetto a quanto previsto nel piano dei fabbisogni dell'Ente. Ciò ha inciso molto e non ha potuto massimizzare la performance organizzativa dell'Ente che comunque assume valori buoni e soddisfacenti.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Obiettivi individuali assegnati per l'annualità 2021 al personale dell'ERSI.

Rispetto agli obiettivi assegnati, misurazione, valutazione e raggiungimento sono riportati nelle tabelle di valutazione individuale trattate nella presente relazione generale.

In termini generali gli obiettivi individuali, per servizio, sono così quantificati:

Servizio	Obiettivo Programmato Valore	Obiettivo Raggiunto
Pianificazione	100	64
Regolazione	100	69
Amministrazione e R. U.	100	64
Controllo Analogico	100	69

Il personale Dirigenziale dei Servizi Pianificazione e Regolazione avendo ricoperto, per l'annualità 2021, ad interim, anche la dirigenza dei Servizi Amministrazione/Risorse e Controllo Analogico come previsto nel CCNL Funzioni Locali Area Dirigenti e nel CCDI area Dirigenti dell'ERSI potranno ricevere, proporzionalmente al periodo di svolgimento dell'interim nonché alle disponibilità del Fondo Risorse Decentrare Area Dirigenti, una integrazione delle spettanze fino alle percentuali previste dalla legge e nel limite delle disponibilità delle risorse

stanziare per l'anno 2021.

PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Processo di Misurazione e valutazione si è svolto conformemente a quanto previsto nel regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione del CD n. 10 del 3 settembre 2020.

Nel complesso la misurazione ha trovato, a partire dalla Relazione delle singole Posizioni Organizzative in essere, una graduale composizione fino a vedere, nella figura a cui il regolamento assegna il compito, la sua concretezza andando a valutare dapprima il personale privo di P.O. e successivamente le P.O.

Per le posizioni dirigenziali va aperto un focus poiché le stesse, hanno trovato, solo a fine annualità, l'approvazione e relativa costituzione del CCDI Area Dirigenza e, contestualmente Fondo Decentrato nel quale è stato determinato, economicamente, il valore del c.d. "Risultato" senza però nulla prevedere per le pesature e maggiorazioni di incarichi ad interim.

Questo fa proporre che, per l'annualità 2022, detti compensi debbano essere erogati tenendo conto di pesature obbligatorie da eseguire nonché individuazioni di maggiorazioni di premialità ove assunti incarichi ad interim.

L'ERSI per le annualità a venire si pone l'obiettivo di apportare modifiche al processo di misurazione e definizione degli obiettivi ai fini dell'eliminazione di eventuali criticità riscontrate nel funzionamento dello stesso e possibilità di individuare criteri e caratteri di performance che abbiano una maggior capacità e facilità valutativa.

LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione annuale sulla performance, redatta secondo le indicazioni riportate nel regolamento e approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo, doveva essere validata dall'OIV, entro il 30 luglio e per questo risultano già decorsi i termini previsti di legge e regolamenti.

Ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del D.lgs. 150/2009, l'OIV "valida la Relazione sulla performance (...) a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione".

Si sottolinea che la validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV di organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione.

Le attività in carico all'Ufficio Controlli interni, in particolare quelle relative alla raccolta dati e predisposizione della presente relazione finale, sono state svolte, in assenza di effettiva costituzione del servizio, dal Dott. Fabio Ferrante.

SINTESI FINALE

Attraverso la stesura del presente documento si è collegato il contenuto del Piano (Performance attesa) con quello della Relazione (Performance conseguita), affinché i portatori di interesse possano fruire di un reale strumento di rendicontazione dell'operato e degli impegni assunti dall'ERSI.

Nel rispetto di quanto previsto nei regolamenti in essere che disciplinano e determinano la c.d. valutazione della performance si rileva che l'impegno del personale a garantire l'operatività e funzionalità dell'ERSI, anche tramite il raggiungimento di ulteriori specifici obiettivi assegnati dall'Ente, assume un valore positivo in considerazione che nel 2021 grandi situazioni hanno ampiamente influito sull'attività dell'ERSI, quali la Pandemia, il numero di personale, le riforme regionali.

Questi aspetti potevano incidere fortemente su tutte le attività rese ma nonostante la dotazione minimale di personale si è riusciti a portare a termine, per i servizi con piena titolarità, di circa l'88% degli impegni/obiettivi organizzativi complessivi dell'Ente oltre alle alte percentuali connesse agli obiettivi personali.

Risulta evidente che per il futuro il Piano deve facilitare la definizione degli obiettivi individuandoli in modo minore, più calzanti e soprattutto misurabili anche in termini di partecipazione obbligatoria nel raggiungimento degli stessi.

Risulta altresì evidente eliminare le sovrapposizioni, richiami, differenze di trattazione dello stesso argomento tra quanto previsto dal Piano delle Performance e quanto previsto nel nuovo regolamento degli uffici e dei servizi, come già messo in evidenza dall'OIV e dai Sindacati stessi.

Con successivo provvedimento redatto dal Servizio Amministrativo e R.U. si procederà, dopo riparametrazione delle percentuali e punteggi di cui alla presente relazione, all'erogazione dei premi spettanti al personale Dirigenziale, P.O. e restante personale.

L'erogazione dei compensi dovrà tenere conto della valutazione rilasciata dall'organo competente riproporzionata alla valutazione finale di cui alla presente relazione.

Con successivo provvedimento si procederà alla definitiva valutazione del personale dirigenziale dell'ERSI in applicazione del vigente regolamento dell'ERSI e del verbale n.3/2022 dell'OIV.

Il Presidente dell'Ersi
Nunzio Merolli



Ente Regionale Servizio Idrico Integrato

L'Organismo indipendente di Valutazione

(nominato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 22 in data 21.10.2020)

Verbale n. 3/2022

Il sottoscritto Dott. Alberto De Francesco, componente unico dell'Organismo indipendente di valutazione:

Vista la L.R. 12 aprile 2011, n. 9 e ss.mm.ii, recante Norme in materia di Servizio Idrico Integrato della Regione Abruzzo, con la quale è stato istituito l'ERSI, Ente Regionale per il Servizio Idrico Integrato, con personalità giuridica pubblica ed autonomia amministrativa, gestionale e finanziaria, cui sono attribuite, ai sensi dell'art. 2, comma 186-bis, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, tutte le funzioni ed i compiti assegnati dalla L.R. n. 2/1997 e successive modifiche, dal D.Lgs. n. 152/2006 e successive modifiche e da altra normativa di settore agli Enti d'Ambito soppressi;

Visto, in particolare, il comma 8 dell'art. 1 della predetta L.R., per il quale "L'ERSI promuove e protegge in via permanente la gestione delle attività afferenti al Servizio nel territorio regionale nel rispetto dei principi di sussidiarietà ed unitarietà della gestione. L'ERSI, avuto riguardo alle diverse condizioni strutturali e gestionali nelle quali si svolge il Servizio, esercita l'attività di competenza sulla base di principi e criteri unitari che garantiscono l'uniformità di indirizzo e di azione in materia di Servizio sull'intero territorio regionale, il controllo analogo sui gestori in house del Servizio, la valutazione ed analisi comparativa delle gestioni. L'ERSI, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 7 settembre 2010, n. 168, e successive modifiche ed integrazioni, ed in attuazione di quanto disposto dalla presente legge in riferimento alla gestione unitaria del Servizio, promuove ed è tenuto a rappresentare le specifiche condizioni di efficienza che rendono la gestione in house comparativamente vantaggiosa per gli utenti del Servizio nella Regione Abruzzo rispetto ad altre modalità di gestione. L'ERSI è un Ente pubblico dotato di autonomia amministrativa, gestionale e finanziaria, opera con una contabilità separata rispetto a quella della Regione Abruzzo. Lo Statuto dell'ERSI è approvato con atto della Giunta della Regione Abruzzo";

Osservato che l'ERSI ha acquisito operatività a partire dal mese di ottobre 2019, a seguito del trasferimento del personale proveniente dagli ex ATO in liquidazione;

Visto lo Statuto dell'Ersi, approvato con D.G.R. n. 545 del 25/08/2016 e modificato con D.G.R. n. 52 del 7/02/2017;

Visti, in particolare, gli articoli 13 e 14 del citato Statuto, per i quali l'Ersi si dota di un regolamento di organizzazione, da approvare con delibera del Consiglio Direttivo, che definisce la struttura dell'ERSI, da articolare in Servizi individuati nel medesimo Regolamento per materia e per territorio: ai Servizi sono preposti Direttori di Servizio cui spettano, in via ordinaria, tutti i compiti e tutte le funzioni di cui all'articolo 107 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., nonché i compiti non espressamente attribuiti al CD e al Direttore Generale;

Visto, quindi, il predetto regolamento di organizzazione, approvato, da ultimo, con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 10 del 3 settembre 2020, il cui articolo 4 definisce la struttura organizzativa dell'Ente, articolata in Servizi (individuati sulla base dell'omogeneità di intervento per materia in relazione ad

esigenze di raccordo permanente nella realizzazione di obiettivi di rilevanza intersettoriale, con a capo un Dirigente qualificato come Direttore di Servizio): i servizi sono articolati in Unità Operative, cui sono preposti dipendenti titolari di incarichi di posizione organizzativa;

Visto il Regolamento di disciplina dell'Area delle Posizioni Organizzative, approvato con Decreto del Direttore Generale n. 9 del 23.07.2019;

Visto il regolamento di contabilità dell'Ente, approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 11 del 03.09.2020;

Viste le parti IV (Valutazione e performance) e V (sistema di valutazione e di premialità del personale) (artt. 44-63) del predetto regolamento di organizzazione;

Preso atto che:

1. con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 2 in data 17 maggio 2021 è stato approvato il documento unico di programmazione per il triennio 2021 – 2023;
2. con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 3 in data 17 maggio 2021 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021 – 2023;
3. con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 25 in data 17 novembre 2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – Piano Dettagliato degli Obiettivi – Piano della Performance 2021 – 2023;

Osservato, in particolare, che il predetto Piano della Performance 2021 – 2023, come da allegato a) alla citata deliberazione n. 25, riporta, per quanto qui di interesse:

1. gli obiettivi di performance organizzativa, relativi all'intera struttura dell'Ente, ed individuale, assegnati ai Direttori di Servizio, al Responsabile di Posizione Organizzativa e ai dipendenti, come di seguito riportati:

N.	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PESO %
1	Adeguamento GDPR Privacy	15%
2	Attuazione del PTPCT	20%
3	Attuazione del Piano di Comunicazione	25%
4	Attuazione del procedimento per la predisposizione di: "Studio di valutazione delle sinergie gestionali ed economico - finanziarie derivanti dall'unificazione delle gestioni del servizio idrico integrato all'interno dell'ATUR"	30%
5	Monitoraggio della mappatura dei procedimenti amministrativi	10%
Totale		100%

N.	OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE	SERVIZIO	PESO%			
			Serv. Pian.	Serv. C. A.	Serv. R.	Serv. A. eR.U
1	Verifica dello stato di attuazione del codice di comportamento dei dipendenti ERSI	Servizio Controllo Analogo		20%		
2	Attuazione del Piano occupazionale	Servizio Amministrazione e Risorse Umane				30%
3	Verifica e monitoraggio delle attività finalizzate alla riscossione dei crediti ex EgATO	Servizio Amministrazione e Risorse Umane				20%
4	Approvazione regolamenti	Servizio Amministrazione e Risorse Umane, Servizio Pianificazione e S., Servizio Controllo Analogo e Servizio	10%	10%	10%	20%

		Regolazione				
5	Recupero crediti c/o Comuni	Servizio Controllo Analogo Servizio Amministrazione e Risorse Umane		10%		10%
6	Sistemazione contabile dei finanziamenti esistenti in bilancio	Servizio Pianificazione e S., Servizio Amministrazione e Risorse Umane	20%			10%
7	Definizione del disciplinare tecnico allegato alla convenzione per la regolazione dei rapporti ersi/gestori	Servizio Controllo Analogo e Servizio Regolazione		10%	20%	
8	Adempimenti ARERA in ambito tariffario	Servizio Controllo Analogo e Servizio Regolazione		20%	25%	
9	Attività di aggiornamento della carta dei servizi alle disposizioni ARERA	Servizio Controllo Analogo e Servizio Regolazione		10%	25%	
10	Definizione del piano dell'ATUR	Servizio Pianificazione e S., Servizio Controllo Analogo e Servizio Regolazione	20%	20%	20%	
11	Controllo dello stato di attuazione degli investimenti e dello stato di conservazione degli impianti	Servizio Pianificazione e S.	50%			10%
Totale			100%	100%	100%	100%

2. le schede di dettaglio dei singoli obiettivi gestionali, con relativa descrizione sintetica, risultato atteso e corrispondenti indicatori;

Osservato, altresì, che il Piano della Performance espressamente stabilisce che “la valutazione della performance sarà effettuata secondo le disposizioni di cui alla parte V del regolamento di organizzazione approvato con deliberazione del CD n.10 del 3 settembre 2020, e relative schede di valutazione allegate”;

Richiamate, quindi, le disposizioni recate dall’art. 45 del predetto regolamento di organizzazione, per il quale “la valutazione della performance organizzativa e individuale, per i profili professionali dell’Ente, è di competenza:

- a) del Presidente di Ersi per il Direttore Generale e Segretario Generale;
- b) dell’OIV e del Presidente per i Dirigenti;
- c) dell’OIV e dei Dirigenti per il personale titolare di P.O. e A.P.;
- d) dei Dirigenti e P.O. per il restante personale”;

Visto, altresì, l’art. 54, c. 1, punto 1.d del medesimo regolamento, il quale, relativamente alla fase di valutazione finale della performance, prevede l’acquisizione, da parte dell’OIV, delle rendicontazioni e relazioni sulla performance organizzativa e sugli obiettivi individuali: all’esito delle schede acquisite dall’OIV, il medesimo provvede alla valutazione complessiva istituzionale/organizzativa e alla valutazione individuale;

Viste le rendicontazioni/relazioni pervenute dai Dirigenti e titolari di posizione organizzativa dell’Ente e ritenuto di dover provvedere alla predetta valutazione complessiva;

Richiamato il proprio precedente verbale n. 1 in data 07 giugno 2022 con il quale si rilevava, tra l’altro, la necessità, per alcuni degli obiettivi di gestione previsti, e al fine della determinazione del relativo grado di realizzazione, di acquisizione di ulteriori informazioni, come risultanti dalla colonna note dell’allegato a) al predetto verbale, da parte dei competenti Dirigenti/titolari di PO, in quanto dalla documentazione già acquisita non risultava possibile determinare la percentuale di realizzazione dei medesimi, soprattutto in relazione agli indicatori di risultato previsti in fase di predisposizione ed approvazione del Piano della Performance;

Visto, ancora, il proprio precedente verbale n. 2 in data 03 luglio 2022 con il quale, vista la documentazione pervenuta:

- si provvedeva ad approvare la valutazione complessiva istituzionale/organizzativa e la valutazione individuale relativa agli obiettivi gestionali 2021 come da allegati a), b), c), d) ed e) al verbale medesimo;
- si invitava i competenti organi di ERSI, quale attività propedeutica alla formalizzazione della definitiva valutazione dei Dirigenti ed alla approvazione della relazione sulla performance, a voler effettuare specifico ed analitico approfondimento volto alla verifica:
 - a. della concreta realizzabilità, nei termini, dei singoli obiettivi gestionali, anche alla luce della necessità di eventuali atti prodromici di competenza di altre realtà istituzionali;
 - b. della eventuale sopravvenienza di valutazioni di carattere politico/istituzionale che, seppur non formalizzate in specifici atti amministrativi, hanno portato ad un contenuto finale, *de facto*, del Piano degli obiettivi parzialmente difforme da quello effettivamente approvato;
- si invitava altresì gli organi di cui al precedente punto ad effettuare approfondimenti in relazione alla indicazione dei settori assegnatari di alcuni degli obiettivi gestionali, viste le segnalazioni, anche informali, pervenute riguardo la sostanziale carenza di competenza in relazione a specifiche attività;

Considerata la notevole interlocuzione, formale ed informale, intercorsa dalla data di formalizzazione del verbale n. 2, sopra richiamato, con i competenti dirigenti e responsabili dell'Ersi in merito alle problematiche evidenziate nel verbale medesimo;

Visto il Decreto del Presidente dell'Ersi n. 27 in data 18.11.2022 con il quale si è provveduto, tra l'altro, alla approvazione della Relazione Finale della Performance annualità 2021, come da allegato a) al medesimo provvedimento, disponendo la trasmissione dei medesimi documenti al sottoscritto per l'opportuna validazione;

Osservato che la predetta relazione evidenzia, tra l'altro, che alcuni obiettivi assegnati alle Aree Pianificazione e Regolazione, sono "stati individuati senza tener conto del carico delle attività che gli incarichi ad interim assegnati nel corso dell'anno ai Dirigenti delle rispettive aree comportavano; il riferimento è in particolare all'attività legata ai finanziamenti PNRR e alle tempistiche stringenti previste. Per questo motivo, rispetto alla iniziale assegnazione degli obiettivi si è ritenuto di diminuire il livello di obiettivi finali a beneficio del maggior lavoro da prestare per le attività subentrate. Anche in questo caso i pesi degli obiettivi ritenuti "modificabili" vengono riparametrati all'interno degli altri obiettivi non modificatigli stessi non hanno raggiunto la completa attuazione per motivi non riconducibili all'operato dei Servizi ed uffici";

Richiamate le disposizioni recate dall'art. 47 del vigente regolamento di organizzazione, il quale prevede che l'Oiv provveda a validare la relazione sulla performance dell'ente;

Richiamato il disposto dell'articolo 56, comma 1, del vigente regolamento di organizzazione, per il quale "la valutazione dei dirigenti dell'ERSI compete al Presidente, su proposta motivata dell'OIV a mezzo di apposita scheda";

Vista, quindi, la scheda di valutazione delle prestazioni del personale dirigente, allegato A) al vigente regolamento di organizzazione dell'Ente;

Ritenuto di dover provvedere alla validazione della relazione sulla performance 2021, come da allegato a) al Decreto del Presidente di Ersi n. 27/2022, salvo che per quanto concerne la performance individuale delle aree Pianificazione e Regolazione, per le quali la validazione si intende riferita agli esiti della gestione come da allegati a) e b) al presente verbale: quanto precede nella considerazione che l'avvenuta attribuzione di incarichi ad interim, pur determinando un aggravio di competenze in capo agli incaricati, non costituisce esimente riguardo alla mancata realizzazione di obiettivi gestionali direttamente connessi all'incarico primario;

Ritenuto, altresì, di provvedere alla formalizzazione della proposta di valutazione delle posizioni di livello dirigenziali;

Tanto premesso

L'Organismo indipendente di valutazione

- valida la relazione sulla performance 2021, come da allegato a) al Decreto del Presidente di Ersi n. 27/2022, salvo che per quanto concerne la performance individuale delle aree Pianificazione e Regolazione, per le quali, per le motivazioni esposte in premessa, la presente validazione si intende riferita gli esiti della gestione come da allegati a) e b) al presente verbale;

- propone le seguenti valutazioni del personale dirigenziale, relativamente all'anno 2021:

Parametro	Dirigente Area Pianificazione	Dirigente Area Regolazione	Dirigente Area Amministrazione e R.U.	Dirigente Area Controllo Analogo	Note
Livello di conseguimento obiettivi assegnati	25,6	27,6	25,6	27,6	Come da esiti della performance individuale
Livello di soddisfazione dei servizi erogati	0	0	0	0	Non risultano al sottoscritto indagini dirette alla misurazione del livello di soddisfazione dei servizi erogati
Grado di complessità degli obiettivi di settore assegnati	9	9	9	9	
Capacità di programmazione, organizzazione e controllo	8	8	8	8	Non sono pervenuti, al riguardo, report, valutazioni intermedie e finali o altri documenti, per cui, ferma restando la proposta per come formulata, si rimanda alle valutazioni finali del Presidente Ersi, direttamente e quotidianamente coinvolto nella gestione dei servizi
Rispetto delle scadenze e dei tempi tecnici assegnati	3	3	2	3	Proposta di valutazione formulata avuto riguardo principalmente ai tempi di approvazione degli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente, dei rendiconti di gestione, delle valutazioni del personale
Aggiornamento del sito web	1	1	1	1	Proposta di valutazione formulata avuto riguardo principalmente alle risultanze delle pubblicazioni presenti in amministrazione trasparente
Analisi organizzative condotte	0	0	0	0	Non risultano al sottoscritto documenti in tal senso, si rimanda, per la valutazione finale, alle valutazioni del Presidente di Ersi
Innovazioni organizzative informatiche, gestionali e buone pratiche	1	1	1	1	Non risultano al sottoscritto particolari interventi di innovazione in tal senso, si rimanda, per la valutazione finale, alle valutazioni del Presidente di Ersi
Elaborazione ed attuazione piani di lavoro	3	3	3	3	Non sono pervenuti, al riguardo, report, valutazioni intermedie e finali o altri documenti, per cui, ferma restando la

					proposta per come formulata, si rimanda alle valutazioni finali del Presidente Ersi, direttamente e quotidianamente coinvolto nella gestione dei servizi
Differenziazione delle valutazioni del personale	8	8	8	8	Proposta formulata avuto riguardo alle risultanze delle valutazioni del personale dipendente per l'anno 2021
Leadership, visione strategica e capacità di negoziazione	3	3	3	3	Si rimanda alle valutazioni finali del Presidente Ersi, direttamente e quotidianamente coinvolto nella gestione dei servizi
Totale	61,6	63,6	60,6	63,6	

- domanda al Presidente di Ersi la definitiva formalizzazione delle valutazioni del personale di qualificazione dirigenziali, in applicazione delle disposizioni del vigente regolamento di organizzazione, citate in premessa;
- evidenzia la necessità di approfondimento riguardo l'individuazione dell'organo competente alla definitiva approvazione della relazione sulla performance 2021 (successiva alla validazione da parte del sottoscritto), avuto riguardo all'organo (Consiglio Direttivo) che ha approvato il corrispondente Piano della Performance.

Si trasmette il presente verbale al Presidente, al Consiglio Direttivo, al Segretario, ai Dirigenti e titolari di incarico di posizione organizzativa dell'Ente.

Chieti, 21 novembre 2022

L'Organismo indipendente di valutazione

Componente unico

Dott. Alberto De Francesco



Alberto De
Francesco
Alberto De
Francesco
12:35:48
GMT+01:00
12:35:48
GMT+01:00



Ente Regionale Servizio Idrico Integrato

DI QUANTO SOPRA È STATO REDATTO IL PRESENTE VERBALE CHE, PREVIA LETTURA E CONFERMA, VIENE SOTTOSCRITTO.

IL PRESIDENTE
NUNZIO MEROLLI



IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA FRANCA COLELLA



DELLA SUESTESA DELIBERAZIONE È STATA INIZIATA LA PUBBLICAZIONE IL GIORNO **25 NOV. 2022**
AI SENSI E PER GLI EFFETTI DEL COMBINATO DISPOSTO DI CUI ALL'ART. 124 COMMA 2 DEL D.LGS.
18.8.2000, N. 267.



IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA FRANCA COLELLA



SI ATTESTA CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE, VIENE PUBBLICATA AI SENSI DELL'ART. 32 DELLA L. 69/2009
SULL'ALBO PRETORIO ON-LINE DELL'ENTE REGIONALE PER IL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO (E.R.S.I.)
PER GIORNI QUINDICI DAL **25 NOV. 2022** AL **10 DIC. 2022**.



L'ADDETTO
ROSETTA REGA

