



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. 2/2023

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. 11 in data 13 giugno 2022 è stato approvato il documento unico di programmazione per il triennio 2022 – 2024;
2. con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 12 in data 13 giugno 2022 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2022 – 2024;
3. con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 41 in data 17 ottobre 2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – Piano Dettagliato degli Obiettivi – Piano della Performance 2022 – 2024;
4. con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 46 in data 23 novembre 2022 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024;
5. con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 48 in data 23 novembre 2022 sono state formalizzate precisazioni e modifiche al predetto Piano della Performance e al Piano Esecutivo di gestione 2022-2024 stabilendo, tra l'altro, che, nelle more della definizione del procedimento inerente l'attivazione dell'Area Pianificazione – Regolazione, gli obiettivi del Servizio Pianificazione, Regolazione e SIT/CED sarebbero stati garantiti dal Direttore dell'Area Pianificazione;

Osservato, in particolare, che il predetto Piano della Performance 2022 – 2024, come da allegato a) alla citata deliberazione n. 41, riporta, per quanto qui di interesse:

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

| N. | OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | PESO % |
|----|--|--------|
| 1 | Attivazione sistema CLOUD per gestione provvedimenti amministrativi Ente | 40% |
| 2 | Attuazione piano informativo Social ERSI | 40% |
| 4 | Monitoraggio della mappatura dei procedimenti amministrativi | 20% |
| | | 100% |

2. gli obiettivi individuali assegnati al Direttore di Servizio, al Responsabile di Posizione Organizzativa e ai dipendenti, come di seguito riportato:

| N. | OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE | SERVIZIO | Servizio Pianificazione, Regolazione Sit/Ced | Servizio Controllo Analogico | Servizio Amministrazione e Risorse |
|----|--|--|--|------------------------------|------------------------------------|
| | | | | | |
| 1 | Adozione ed attuazione del Disciplinare sul Lavoro Agile | Servizio Amministrazione e Risorse Umane | | | 35% |
| 2 | Attuazione del Piano occupazionale | Servizio Amministrazione e Risorse Umane | | | 35% |

| | | | | | |
|--------|---|--|------|------|------|
| 3 | Redazione dell'Inventario dei Beni mobili | Servizio Amministrazione e Risorse Umane | | | 30% |
| 4 | Istruttoria delle condizioni per la salvaguardia delle gestioni comunali esistenti | Servizio Controllo Analogo | | 50% | |
| 5 | Definizione linee guida per la redazione della carta dei servizi dei Gestori del S.I.I. abruzzesi | Servizio Controllo Analogo | | 50% | |
| 6 | Adempimenti ARERA in ambito tariffario | Servizio Regolazione, Pianificazione e Sit/Ced | 50% | | |
| 7 | Progetto PNRR | Servizio Regolazione, Pianificazione e Sit/Ced | 50% | | |
| Totale | | | 100% | 100% | 100% |

3. 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;

Visto il Decreto del Presidente dell’Ersi n. 13 in data 12.12.2023 con il quale si è provveduto, tra l’altro, alla approvazione della Relazione Finale della Performance annualità 2022, come da allegato a) al medesimo provvedimento, disponendo la trasmissione dei medesimi documenti al sottoscritto per l’opportuna validazione;

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 2022, come da allegato a) al Decreto del Presidente di Ersi n. 13/2023;

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 2022, come da allegato a) al Decreto del Presidente di Ersi n. 13/2023;

- propone le seguenti valutazioni del personale dirigenziale, relativamente all'anno 2022:

| Parametro | Dirigente Area Pianificazione | Dirigente Area Amministrazione e R.U. | Dirigente Area Controllo Analogo | Note |
|---|--------------------------------------|--|---|---|
| Livello di conseguimento obiettivi assegnati | 40 | 40 | 40 | Come da esiti della performance individuale |
| Livello di soddisfazione dei servizi erogati | 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 | 8 | 9 | |
| Capacità di programmazione, organizzazione e controllo | 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 | 1 | 1 | 1 | Proposta di valutazione formulata avuto riguardo 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 | Proposta di valutazione formulata avuto riguardo principalmente alle risultanze delle pubblicazioni presenti in amministrazione trasparente |
| Analisi organizzative condotte | 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 | 2 | 2 | 2 | |
| Elaborazione ed attuazione piani di lavoro | 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 | 9 | 8 | Proposta formulata avuto riguardo alle risultanze delle valutazioni del personale dipendente per l'anno 2022 |
| Leadership, visione strategica e capacità di negoziazione | 3 | 3 | 3 | Si rimanda alle valutazioni finali del Presidente Ersi, direttamente e quotidianamente coinvolto nella gestione dei servizi |
| Totale | 75 | 75 | 75 | |

- domanda al Presidente di Ersi la definitiva formalizzazione delle valutazioni del personale di qualificazione dirigenziali, in applicazioni delle disposizioni del vigente regolamento di organizzazione, citate in premessa.

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

Pescara, 26 giugno 2023

L'Organismo indipendente di valutazione

Componente unico

Dott. Alberto De Francesco



***** CONTIENE FILE ALLEGATI *****
***** NON CONSULTABILI DA BROWSER *****

ERSI ABRUZZO

Protocollo N. 0002088 in data 26/06/2023 08:45

Sezione ERSI - ENTE REGIONALE SERVIZIO IDRICO



Tipologia

PROTOCOLLO IN ARRIVO

Oggetto

Verbale n. 2 del 26/06/2023.

Classificazione da Titolare

Titolo: II - AREA AMMINISTRATIVA

Mittente

DE FRANCESCO ALBERTO - Mezzo posta: POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA

Allegati

Il presente Documento contiene al suo interno il seguente Allegato:

1. Postacert.eml

Impronta: 79959361E143F17A6BB310BF7C550868BB0C829D78635BB9ECC095C14D9B9CC5; Algoritmo: SHA-256

- Verbale n. 2-2023_signed.pdf

 **APRIRE IL DOCUMENTO CON UN LETTORE PDF, PER CONSULTARE I SUDETTI FILE NELLA SEZIONE INTERNA ALLEGATI**