



Ente Regionale Servizio Idrico Integrato

DECRETO DEL PRESIDENTE

L'anno duemilaventitre il giorno 12 del mese di giugno nella sede di ERSI

IL PRESIDENTE

Nunzio Merolli

con l'assistenza del Dirigente Amministrativo, Arch. Silvia Aloisio, presso la Sede ERSI

Decreto n° 13/2023

Oggetto: Adempimenti connessi al CCDI Personale Dirigenziale e non - Parte Economica 2022 ed approvazione della Relazione Finale della Performance dell'ENTE, annualità 2022.

VISTO lo Statuto dell'ERSI;

VISTA la Determina di costituzione del fondo per le risorse decentrate - Personale non dirigenziale per l'anno 2022, giusta Determinazione n.229 del 14/12/2022;

VISTA la Determina di costituzione del fondo per le risorse decentrate - Personale dirigenziale per l'anno 2022, giusta Determinazione n.233 del 19/12/2022;

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 approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 41 del 17.310.2022 e successiva n. 48 del 23.11.2022 ;

CONSIDERATO che le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno concluso le trattative relative ai Contratti Decentrati Integrativi per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022, sia per il personale Dirigenziale che per il personale non dirigenziale, con la sottoscrizione dei relativi verbali in data 29.12.2022;

CONSIDERATO che si rende necessario, al fine dei successivi adempimenti e come previsto dalla normativa vigente, predisporre la RELAZIONE FINALE della Performance - annualità 2022;

RICHIAMATA l'allegata RELAZIONE FINALE della Performance, annualità 2022 (Allegato A);

RICHIAMATO e letto l'allegato verbale di valutazione dell'Organismo interno di valutazione, annualità 2022, Verbale n. 1 del 22.05.2023, acquisito in data 22.05.2023, prot. n. 1701 (Allegato B);

per quanto sopra,

DECRETA

1. Di approvare la RELAZIONE FINALE della Performance annualità 2022 così come riportato nell'allegato A;
2. Di trasmettere, per l'opportuna validazione, la relazione generale per la performance annualità 2022, all'OIV dell'ERSI;
3. Di demandare al Dirigente del Settore Amministrazione e Risorse ogni ulteriore adempimento necessario al fine di procedere alla liquidazione delle performance 2022 ai dipendenti dell'ERSI non appena l'OIV validerà la relazione finale qui allegata;
4. Di procedere con successivo atto a valutare, dopo validazione dell'OIV della Relazione Finale, il personale dirigenziale dell'ERSI;
5. 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 Decreto, 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.

L'ADDETTO
Rosetta Rega





Allegato A

Relazione Generale
Performance

anno 2022

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 2022 rappresenta l'anno della terza relazione della Performance dell'ERSI.

Nell'anno 2022 rispetto al personale, sono state assunte alcune figure previste nel piano del fabbisogno del personale; in particolare n. 2 Dirigenti d'Area a seguito dello scorrimento di graduatoria relativo al Concorso pubblico indetto dal Consiglio Regionale d'Abruzzo.

L'ERSI con il piano del fabbisogno del personale vuole 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 è stato avviato mediante l'inizio delle procedure di concorso che prevede l'assunzione di n. 2 dipendenti a tempo indeterminato di categoria ex D quali funzionari amministrativi, n. 1 Dipendente categoria ex C quale tecnico informatico, n. 5 dipendenti categoria ex C quali istruttori amministrativi e n. 3 dipendenti categoria ex D quali funzionari tecnici.

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.

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 2022, l'ERSI 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 154 provvedimenti ed emettendo 139 pareri sull'attività dei gestori.

In merito alla regolazione del servizio ha completato le attività previste dall'ARERA per l'anno 2022, 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 2022-2024, come riportato anche nel quadro strategico del DUP, hanno trovato attuazione e definizione permettendo, area per Area, di raggiungere quanto previsto nonostante le difficoltà legate alla carenza di organico. Tuttavia sono in corso di definizione le procedure relative alle nuove assunzioni previste nel fabbisogno.

Si invita a prendere atto dei contenuti di cui all'allegato 1, 2 e 3 relativi alla relazione di fine esercizio per il dettaglio delle attività svolte nell'anno 2022.

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 ERSI

Allegato a

N. obiettivo	Descrizione	Servizio	Tipologia obiettivo (organizzativo/individuale)	Peso ponderale complessivo %	Descrizione risultato atteso	Peso ponderale sub risultato atteso (ove ricorre)	Descrizione indicatori di risultato atteso	Percentuale di realizzazione	Valutazione finale
1	Attivazione sistema Cloud per gestione provvedimenti amministrativi Ente	Tutti	Organizzativo	40%	Realizzazione provvedimenti "digitali"	50%	Primo atto realizzato interamente digitalmente mediante gestione in cloud.	100%	20%
					Corso Formativo Personale per la gestione in web dei provvedimenti e atti dell'Ente	50%	Esecuzione del Corso formativo	100%	20%
2	Attuazione piano informativo Social Ersi	Tutti	Organizzativo	40%	Profilo Social ERSI	50%	Creazione profilo Social ERSI e avvio attività di followers	100%	20%
					Gestione informazione e comunicazione	50%	Gestione della Comunicazione e creazione informazioni su profilo Social	100%	20%
3	Monitoraggio della mappatura dei procedimenti amministrativi	Tutti	Organizzativo	20%	Monitoraggio e aggiornamento dei procedimenti amministrativi e dei flussi documentali.	100%	Predisposizione di una relazione riportante i risultati del monitoraggio dei procedimenti più significativi.	100%	20%
Totale				100%				Totale	100%

PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA CONTROLLO ANALOGO

N. obiettivo	Descrizione	Servizio	Tipologia obiettivo (organizzativo/individuale)	Peso ponderale complessivo %	Descrizione risultato atteso	Peso ponderale sub risultato atteso (ove ricorre)	Descrizione indicatori di risultato atteso	Percentuale di realizzazione	Valutazione finale
1	Attivazione sistema Cloud per gestione provvedimenti amministrativi Ente	Tutti	Organizzativo	40%	Realizzazione provvedimenti "digitali"	50%	Primo atto realizzato interamente digitalmente mediante gestione in cloud.	100%	20%
					Corso Formativo Personale per la gestione in web dei provvedimenti e atti dell'Ente	50%	Esecuzione del Corso formativo	100%	20%
2	Attuazione piano informativo Social Ersi	Tutti	Organizzativo	40%	Profilo Social ERSI	50%	Creazione profilo Social ERSI e avvio attività di followers	100%	20%
					Gestione informazione e comunicazione	50%	Gestione della Comunicazione e creazione informazioni su profilo Social	100%	20%
3	Monitoraggio della mappatura dei procedimenti amministrativi	Tutti	Organizzativo	20%	Monitoraggio e aggiornamento dei procedimenti amministrativi e dei flussi documentali.	100%	Predisposizione di una relazione riportante i risultati del monitoraggio dei procedimenti più significativi.	100%	20%
Totale				100%				Totale	100%
4	Istruttoria, ai sensi dell'art. 147, commi 2-bis e 2-ter, ai fini della verifica delle condizioni per la salvaguardia delle gestioni comunali esistenti	Servizio Controllo Analogo	Individuale	50%	Istruttoria ai sensi dell'art. 117 commi 2 bis e 2 ter del D.Lgs. 152/06 e s.m.i. per 23 Comuni che gestiscono il Servizio Idrico Integrato in autonomia	50%	Redazione istruttorie tecniche per ciascun Comune sulla base della documentazione trasmessa	100%	25%
						50%	Presentazione delle proposte di deliberazione al C.D. per la presa d'atto delle istruttorie	100%	25%
5	Definizione linee guida per la redazione della carta dei servizi dei gestori del S.I.I. Abruzzese	Servizio Controllo Analogo	Individuale	50%	Predisposizione delle linee guida per la redazione della carta dei servizi dei gestori del S.I.I. Abruzzese, adeguata agli atti di regolazione ARERA	50%	Redazione istruttorie tecniche.	100%	25%
						50%	Presentazione delle proposte di deliberazione al C.D. per l'approvazione delle Linee Guida	100%	25%
Totale				100%				Totale	100%

Percentuale di realizzazione	
Raggiunto	100%
Raggiunto nei trenta giorni successivi al termine	80%
Raggiunto entro la data di invio della relazione sulla gestione 2022	50%
Parzialmente raggiunto	30%
Non raggiunto	0%

Totale	100%
Media	100,00%
Valutazione massima	40,00
Proposta valutazione	40,00

PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA AMMINISTRATIVA E RISORSE UMANE

N. obiettivo	Descrizione	Servizio	Tipologia obiettivo (organizzativo/individuale)	Peso ponderale complessivo %	Descrizione risultato atteso	Peso ponderale sub risultato atteso (ove ricorre)	Descrizione indicatori di risultato atteso	Percentuale di realizzazione	Valutazione finale
1	Attivazione sistema Cloud per gestione provvedimenti amministrativi Ente	Tutti	Organizzativo	40%	Realizzazione provvedimenti "digital"	50%	Primo atto realizzato interamente digitalmente mediante gestione in cloud.	100%	20%
					Corso Formativo Personale per la gestione in web dei provvedimenti e atti dell'Ente	50%	Esecuzione del Corso formativo	100%	20%
2	Attivazione piano Informativo Social Ersi	Tutti	Organizzativo	40%	Profilo Social ERSI	50%	Creazione profilo Social ERSI e avvio attività di followers	100%	20%
					Gestione informazione e comunicazione	50%	Gestione della Comunicazione e creazione informazioni su profilo Social	100%	20%
3	Monitoraggio della mappatura dei procedimenti amministrativi	Tutti	Organizzativo	20%	Monitoraggio e aggiornamento dei procedimenti amministrativi e dei flussi documentali.	100%	Predisposizione di una relazione riportante i risultati del monitoraggio dei procedimenti più significativi.	100%	20%
Totale				100%				100%	100%
1	Attivazione del disciplinare sul lavoro agile	Servizio Amministrazione e Risorse Umane	Individuale	35%	Predisposizione del Disciplinare sul lavoro agile	100%	Redazione del Disciplinare	100%	35%
2	Attivazione del Piano occupazionale	Servizio Amministrazione e Risorse Umane	Individuale	35%	Adozione atti amministrativi per prosieguo procedure assunzionali, in coerenza con il Decreto del Consiglio Direttivo n. 8/2022	50%	Predisposizione e approvazione Avviso Pubblico finalizzato all'assunzione di n. 1 Dirigente	100%	18%
						50%	Predisposizione e approvazione Avvisi per almeno il 40% dei profili previsti nel Piano del Fabbisogno del personale	100%	18%
3	Redazione dell'Inventario dei Beni mobili	Servizio Amministrazione e Risorse Umane	Individuale	30%	Redazione dell'Inventario dei beni mobili ed attrezzature varie di tutte le sedi Ersi.	50%	Redazione elenco beni e attrezzature siti nelle varie sedi	100%	15%
						50%	Redazione inventario e recepimento nel Rendiconto di	100%	15%
Totale				100%				100%	100%
								Totale	100%
								Media Valutazione massima	40,00
								Proposta valutazione	40,00

Percentuale di realizzazione	
Raggiunto	100%
Raggiunto nei trenta giorni successivi al termine prefissato	80%
Raggiunto entro la data di invio della relazione sulla gestione 2022	50%
Parzialmente raggiunto	30%
Non raggiunto	0%

PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA PIANIFICAZIONE

N. obiettivo	Descrizione	Servizio	Tipologia obiettivo (organizzativo/individuale)	Peso ponderale complessivo %	Descrizione risultato atteso	Peso ponderale sub risultato atteso (ove ricorre)	Descrizione indicatori di risultato atteso	Percentuale di realizzazione	Valutazione finale												
1	Attivazione sistema Cloud per gestione provvedimenti amministrativi Ente	Tutti	Organizzativo	40%	Realizzazione provvedimenti "digitali"	50%	Primo atto realizzato interamente digitalmente mediante gestione in cloud.	100%	20%												
					Corso Formativo Personale per la gestione in web dei provvedimenti e atti dell'Ente	50%	Esecuzione del Corso formativo	100%	20%												
2	Attuazione piano informativo Social Ersi	Tutti	Organizzativo	40%	Profilo Social ERSI	50%	Creazione profilo Social ERSI e avvio attività di followers	100%	20%												
					Gestione informazione e comunicazione	50%	Gestione della Comunicazione e creazione informazioni su profilo Social	100%	20%												
3	Monitoraggio della mappatura dei procedimenti amministrativi	Tutti	Organizzativo	20%	Monitoraggio e aggiornamento dei procedimenti amministrativi e dei flussi documentali.	100%	Predisposizione di una relazione riportante i risultati del monitoraggio dei procedimenti più significativi.	100%	20%												
			Totale	100%				Totale	100%												
6	Adempimenti ARERA in ambito tariffario	Servizio Regolazione, Pianificazione e SIT/CED	Individuale	50%	Predisposizione della tariffa di common carriage relativa alla gestione dell'impianto di depurazione di San Martino di CH. Relazione con ricognizione e verifica costi energetici	20%	Relazione sulla ricognizione e verifica costi materie prime e servizi elettrici e gas dei 6 Gestori del SII a seguito degli incrementi registrati da inizio anno 2022.	100%	10%												
						20%	Analisi dei parametri relativi all'impianto forniti dal Consorzio di Bonifica	100%	10%												
						50%	Predisposizione elaborati previsti dalla Deliberazione ARERA 580/2019/R/IDR	100%	25%												
						10%	Presentazione della proposta di deliberazione al C.D. per l'approvazione relativa alla definizione della tariffa	100%	5%												
7	PROGETTO PNRR - Missione 2 - Componente C4 - Misura 4 - Intervento 4.2	Servizio Regolazione, Pianificazione e SIT/CED	Individuale	50%	Acquisizione dati e redazione del progetto di riduzione perdite di cui alla Missione 2 - C4 - M2 - 4.2 del PNRR dell'Ente	100%	Caricamento file su Piattaforma Ministeriale entro i termini di scadenza previsti dall'Avviso per tutti e 6 i gestori abruzzesi	100%	50%												
			Totale	100%				Totale	100%												
								Media	100,00%												
								Valutazione massima	40,00												
								Proposta valutazione	40,00												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Percentuale di realizzazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Raggiunto</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Raggiunto nei trenta giorni successivi al termine</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Raggiunto entro la data di invio della relazione sulla gestione 2022</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Parzialmente raggiunto</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Non raggiunto</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>										Percentuale di realizzazione		Raggiunto	100%	Raggiunto nei trenta giorni successivi al termine	80%	Raggiunto entro la data di invio della relazione sulla gestione 2022	50%	Parzialmente raggiunto	30%	Non raggiunto	0%
Percentuale di realizzazione																					
Raggiunto	100%																				
Raggiunto nei trenta giorni successivi al termine	80%																				
Raggiunto entro la data di invio della relazione sulla gestione 2022	50%																				
Parzialmente raggiunto	30%																				
Non raggiunto	0%																				

RIEPILOGO PERFORMANCE INDIVIDUALE

Area	Obiettivo Programmato Valore	Obiettivo Raggiunto
Pianificazione	100	100
Amministrazione e Risorse Umane	100	100
Controllo Analogico	100	100

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA

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:

- Ottima, con coefficiente valutativo del 100%

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

Obiettivi individuali assegnati per l'annualità 2022 al personale dell'ERSI.

Rispetto agli obiettivi assegnati, misurazione, valutazione e raggiungimento degli obiettivi sono riportati negli allegati valutazione individuale della presente relazione generale. In termini generali gli obiettivi individuali, per servizio, per le competenze Dirigenziali, sono così quantificati:

Servizio	Obiettivo Programmato Valore	Obiettivo Raggiunto
Pianificazione	100	100
Amministrazione e R.U.	100	100
Controllo Analogo	100	100

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, deve essere validata dall'OIV, entro il 30 luglio.

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 2022 la situazione di sotto organico ha continuato ad influire nonché l'assenza di riforme regionali (nuovo statuto).

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 il 100% degli impegni/obiettivi organizzativi complessivi dell'Ente oltre alle alte percentuali connesse agli obiettivi personali.

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.

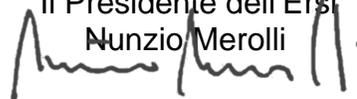
L'erogazione dei compensi dovrà tenere conto della valutazione rilasciata dall'organo competente riproporzionata alla valutazione finale di cui alla presente relazione.

Si allega, a completamento della presente Relazione Finale, quale parte integrale e sostanziale:

- Relazione Finale Area Pianificazione;
- Relazione Finale Area Controllo Analogico;
- Relazione Finale Area Amministrazione e Risorse;
- Relazione Unitaria Performance 2022;
- Verbale n. 1/2023 dell'OIV;
- Schede valutazione personale P.O.;
- Schede valutazione personale non dirigenziale non P.O.

L'Estensore
Dr. Fabio Ferrante

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. 1/2023

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, quindi, che l'attuale struttura organizzativa dell'Ersi (come da Decreto del Presidente n. 4 del 14.09.2020) è articolata in n. 3 servizi (Controllo Analogo e Tutela del Consumatore, Amministrazione e Risorse Umane, Regolazione), oltre alla Direzione Generale e al collegato Servizio di Supporto Pianificazione e la struttura della Presidenza;

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 Analogo	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 quindi le rendicontazioni/relazioni pervenute dai Dirigenti e ritenuto di dover provvedere alla predetta valutazione complessiva;

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”;

Ritenuto, quindi, di dover provvedere alla valutazione complessiva istituzionale/organizzativa e alla correlata proposta di valutazione individuale dei dirigenti;

Visti, quindi, gli allegati a), b), c) e d) al presente verbale, i quali riportano la predetta valutazione complessiva istituzionale/organizzativa (allegato a) e lo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati, per servizi, con relativa proposta di valutazione (allegati b, c, d);

Precisato, al riguardo, che la metodologia seguita nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché nella connessa attribuzione dei relativi punteggi, risulta essere la seguente:

1. associazione ai singoli obiettivi di gestione di una percentuale di raggiungimento degli obiettivi gestionali pari a:
 - 100 nel caso di obiettivo integralmente raggiunto nei termini;
 - 80 nel caso di obiettivo raggiunto nei trenta giorni successivi al termine prefissato;
 - 50 nel caso di obiettivo raggiunto entro la data di invio della relazione sulla gestione 2021;
 - 30 nel caso di obiettivo parzialmente raggiunto;
 - 0 nel caso di obiettivo non raggiunto;
2. determinazione, per ciascuno degli obiettivi gestionali assegnati, della percentuale di realizzazione ponderata, avuto riguardo al relativo peso ponderale assegnato in fase di approvazione del piano degli obiettivi (complessivo e parziale);
3. determinazione della media aritmetica delle percentuali di cui al punto 2 relative agli obiettivi organizzativi ed individuali;
4. attribuzione del relativo punteggio in misura proporzionale alla percentuale di cui al punto 3, considerato il punteggio massimo attribuibile, pari a 40, come risultante dalla scheda di valutazione delle prestazioni del personale dirigente, allegato a) al vigente regolamento di organizzazione;

Tanto premesso

L'Organismo indipendente di valutazione

- approva la valutazione complessiva istituzionale/organizzativa e la valutazione individuale relativa agli obiettivi gestionali 2022 come da allegati a), b), c) e d) al presente verbale;
- si riserva di provvedere alla formalizzazione, e sollecita trasmissione, della proposta di valutazione dei Dirigenti dell'Ente all'atto della acquisizione, e relativa validazione di propria competenza, della relazione sulla performance 2022, debitamente approvata dai competenti Organi;
- invita i competenti organi di ERSI ad una sollecita approvazione degli atti di programmazione dell'Ente, curando che la relativa istruttoria sia condotta in stretto contraddittorio con i Dirigenti dell'Ente, provvedendo ad una determinazione di obiettivi gestionali del tutto non riconducibili ad alcuna delle attività ordinarie dell'Ente e attinenti attività concretamente, ed integralmente, da svolgere in epoca successiva alla formale approvazione, ed assegnazione ai competenti Dirigenti, degli obiettivi medesimi.

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

Pescara, 22 maggio 2023

L'Organismo indipendente di valutazione

Componente unico

Dott. Alberto De Francesco