

PIANO DELLE PERFORMANCE DOCUMENTO PROGRAMMATICO TRIENNALE 2019-2020-2021

1. PREMESSE DI CARATTERE GENERALE

L'Assemblea Consortile del COUB VCO, con atto n. 9 in data 28 giugno 2018 ha deliberato, ai sensi degli artt. 7 comma 1 lettera b) ed 8, 9 e 33 della Legge regionale n.1/2018, la trasformazione del Consorzio Obbligatorio Unico di Bacino del VCO nel nuovo consorzio denominato CONSORZIO RIFIUTI DEL VERBANO CUSIO OSSOLA approvando i nuovi testi della convenzione e dello statuto predisposti sulla base degli schemi tipo approvati dalla stessa legge regionale;

In data 7 febbraio 2019 questo ente si è formalmente costituito, con la sottoscrizione con firma digitale dell'ultimo sindaco firmatario della convenzione istitutiva del nuovo ente così come disposto dall'art. 8 comma 1 della stessa convenzione;

Si tratta di un consorzio obbligatorio intercomunale avente esclusivamente funzioni amministrative di governo, che non gestisce attività aventi rilevanza economica e imprenditoriale, per il quale trovano applicazione in quanto compatibili le norme previste per gli enti locali in forza del combinato disposto dell'art. 31 comma 8 e dell'art. 140 del vigente T.U. Enti Locali approvato con il D.Legisl. n. 267/2000 e che riveste la doppia qualifica di Consorzio di Area Vasta per il territorio del Verbano Cusio Ossola per la gestione del ciclo integrato dei rifiuti ai sensi della L.R. n. 1/2018 e di Ente di Governo ai sensi dell'art.3 bis del D.L. n.138/2001 convertito con legge n. 148/2011;

L'Assemblea Consortile, con proprio atto n.3 in data 20/06/2013, ha approvato il regolamento consortile dei controlli interni ex art. 3 del D.L. n. 174/2012 convertito in L. n. 213/2012;

Il Consiglio di Amministrazione, con proprio atto n. 2 in data 24/01/2019, ha approvato il documento unico contenente il piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) e il programma per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2019-2020-2021 ai sensi della legge n. 190 del 06/11/2012;

Il Consiglio di Amministrazione, con proprio atto n. 29 del 26/07/2018, ha approvato il piano di azioni positive ex art.48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, con proprio atto n. 30 del 26/07/2018 ha approvato la ricognizione sulle eccedenze del personale di ruolo dell'ente,

Il Consiglio di Amministrazione, con proprio atto n. 31 del 26/07/2018, aggiornato con atto n. 28 del 21.11.2018, ha approvato la nuova dotazione organica del personale dipendente, costituita da due Aree (n. 1 affari generali e n. 2 amministrativa, tecnica e finanziaria) alle quali sono assegnati n. 4 posti previsti in organico, totalmente coperti con il personale transitato dai preesistenti Cob (Cob di Verbania e Cob Valle Ossola);

- La responsabilità dell'area n.1 denominata "Affari Generali" è stata assegnata al Segretario dell'Ente nominato dal Presidente con proprio decreto e scelto tra i segretari comunali iscritti all'Agenzie dei Segretari Comunali,
- La responsabilità dell'area n.2 denominata "Amministrativa, Tecnica e Finanziaria" è stata assegnata al Dirigente di ruolo dell'Ente.

Il Consiglio di Amministrazione, con proprio atto n. 32 in data 26/07/2018 ha approvato lo schema del documento unico di programmazione 2019-2020-2021 DUP;

Il Consiglio di Amministrazione, con proprio atto n. 7 in data 11/04/2019 ha approvato lo schema della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2019-2020-2021 DUP ai sensi dell'art. 170 comma 1 e 174 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e smi e lo schema del bilancio di previsione triennale 2019-2020-2021 e i relativi allegati.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 3 comma 2 del D.Lgs n.150/2009, dispone che ogni Amministrazione Pubblica compreso questo Ente, è tenuta a misurare ed a valutare la Performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso alle Unità Organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti;

L'art. 10 del D.Lgs n.150/2009 prevede che le Amministrazioni approvino:

- Entro il mese di gennaio il Documento Programmatico Triennale denominato Piano della Performance da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della Programmazione Finanziaria e di Bilancio;

- Entro il mese di giugno il documento denominato Relazione sulla Performance che evidenzia a consuntivo con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

- In caso di mancata adozione del Piano della Performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti e l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale;

L'art. 14 comma 4 lettera e) del D.Lgs, dispone che l'Organo Indipendente di Valutazione delle Performance propone all'Organo di Indirizzo Politico la valutazione annuale dei Dirigenti di Vertice e l'attribuzione dei premi previsti dal titolo III della stessa Legge (bonus annuale delle eccellenze – premio annuale per l'innovazione – progressioni economiche – progressioni di carriera – attribuzioni di incarichi e responsabilità – premio di efficienza);

L'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009 modificato D.Lgs n. 74/2017, avente ad oggetto: "Criteri per la differenziazione delle valutazioni", al primo comma dispone quanto segue:

Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. 2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.

L'art. 19-bis del D.Lgs. n. 150/2009 modificato D.Lgs n. 74/2017, avente ad oggetto: "Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali" così dispone:

1. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo.

2. Ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).

3. Gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione.

4. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi da 1 a 3 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.

5. L'organismo indipendente di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

L'art. 169 del TUEL prevede che il Piano degli Obiettivi ed il Piano delle Performance sono unificati organicamente nel PEG;

Gli articoli 2 comma 4 e 9 della legge regionale n. 1 del 10.1.2018 (recanti norme in materia di gestione dei rifiuti e servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani), fissano degli obiettivi gestionali che questo consorzio deve realizzare;

PIANO DELLE PERFORMANCE

per il triennio 2019 – 2020 - 2021

In adempimento a quanto prescritto dall'art.10 del D.Lgs n. 150/2009, è predisposto il presente PIANO DELLE PERFORMANCE avente validità per gli anni 2019 – 2020 - 2021, che risulta coerente con il documento unico di programmazione (DUP) triennale e con il bilancio triennale, documenti programmatici in corso di approvazione da parte dell'Assemblea Consortile e che individua gli indirizzi e gli obiettivi generali ed specifici e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori

In particolare detto piano delle performance è suddiviso in due programmi:

-il primo programma denominato:"Affari Generali" che fa capo al Segretario dell'Ente, a sua volta suddiviso in un progetto;

-il secondo programma denominato: "Attività Amministrativa – tecnica – contabile", che fa capo al Dirigente dell'ente, a sua volta suddiviso in un progetto.

All'interno dei singoli progetti sono indicate: le finalità – gli obiettivi – la misurazione – la valutazione – la percentuale di risultato raggiunta – nonché le risorse strumentali e umani assegnate per raggiungere i progetti in questione.

Sono inoltre stati fissati degli obiettivi di carattere generale e specifici assegnati ai responsabili dei due programmi.

E' stata inoltre predisposta apposita scheda di valutazione delle performance organizzativa ed individuale, con una parte riservata al Nucleo di Valutazione ed una parte al Presidente dell'ente.

Il Nucleo di Valutazione, nominato dal Consiglio di Amministrazione, con proprio atto n.15 in data 19.5.2016, così come previsto dall'art. 8 del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e servizi, non trovando applicazione per questo consorzio l'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 (che prevede la costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione) stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16 comma 2 del D.lgs n. 150/2009, dovrà validare la relazione sulle performance di cui all'art. 10 del D.lgs 150/2009 e dovrà proporre all'organo di indirizzo politico amministrativo (Consiglio di Amministrazione) la valutazione del segretario e del dirigente sulla base degli obiettivi e risultati conseguiti compilando le relative schede di valutazioni (art. 14 comma 4 lettera c) del D.lgs. 150/2009).

Si allegano al presente piano delle performance i seguenti documenti che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- Quadro riassuntivo dei programmi e progetti
- Singoli progetti
- Obiettivi generali
- Schede di valutazione del Segretario e del Direttore/Dirigente

Il presente piano avrà validità per l'anno 2019 e verrà aggiornato annualmente tenendo conto della programmazione dell'ente.

Dalla sede consortile, li 11 aprile 2019

IL SEGRETARIO
F.to Nicola Di Pietro



IL PRESIDENTE
F.to Francesco Perrone