

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni di ERSAF

verbale del 22 febbraio 2022

Il giorno **22 febbraio 2022**, alle **ore 10,00**, si è riunito il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni di ERSAF, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. IV/198 del 25 marzo 2021.

La riunione è convocata per l'esame dei seguenti argomenti:

1. Esiti Piani AIC 2021;
2. Parametri di performance organizzativa e di ente personale dirigente e del comparto - anno 2021;
3. Piano delle performance 2022;
4. Parametri di performance organizzativa e di ente personale dirigente e del comparto – anno 2022;
5. Varie ed eventuali.

Sono presenti e partecipano alla riunione:

- dott. Andrea Rancan – Presidente,
- dott.ssa Raffaella Dall'Anese – componente esterno,
- dott. Tommaso Russo – componente Sireg.

A supporto delle attività del Nucleo, partecipano il *Dott. Roberto Bettaglio*, Dirigente dell'U.O. Servizi Amministrativi, la Responsabile della P.O. "Programmazione e Servizi trasversali" *dott.ssa Elisabetta Balzarotti* (con funzioni di segretario verbalizzante).

La riunione si tiene in videoconferenza (supporto telematico Microsoft Teams) a seguito delle precauzioni adottate in relazione alla diffusione della pandemia Covid-19.

I componenti del Nucleo di Valutazione danno atto di aver ricevuto i documenti relativi ai punti 1, 2, 3 e 4 dell'O.d.g.

1° punto - Esiti Piani AIC 2021

Le AIC (Attività Integrative Comunitarie) sono attività, la cui esecuzione è affidata a Ersaf, a valere sui fondi europei.

Il dott. Bettaglio introduce l'argomento, ricordando che le AIC 2021 erano volte alla realizzazione dei seguenti programmi/progetti:

1. AIC - Supporto tecnico a Organismo Pagatore Regionale e assistenza nell'istruttoria delle domande di pagamento di Misure del PSR – importo a disposizione € 66.500,00;
2. AIC - Supporto tecnico a Regione Lombardia per lo sviluppo di scenari strategici in merito all'attuazione della PC 2014 – 2020 e Progetti Life Agriclose, Soil4Life e H2020 EJP-SOIL – importo a disposizione € 13.500,00;
3. AIC – Azioni di supporto e affiancamento ai progetti LIFE per la biodiversità: LIFE IP GESTIRE 2020 e LIFE WOLFALPS UE – importo a disposizione € 33.500,00;
4. AIC – "E-Bike" Progetto Interreg Italia Svizzera V-A – importo a disposizione € 22.500,00.

Evidenza che non sono emerse specifiche criticità e che, stante l'efficacia dello strumento agito, l'esperienza dei Piani AIC verrà riproposta anche per il 2023.

Il Nucleo prende atto della relazione e dei risultati. Al termine vengono validati i risultati (i documenti sono conservati agli atti).

2° punto – Parametri di performance organizzativa e di ente personale dirigente e del comparto - anno 2021

Si sottopone al Nucleo la verifica dei risultati della performance organizzativa e di ente (sia del comparto che dei dirigenti) dello scorso anno 2021. La dott.ssa Balzarotti illustra i parametri, gli obiettivi e i risultati conseguiti rispetto a quelli previsti, riassumendo il contenuto delle certificazioni redatte dai competenti Dirigenti e successivamente inviate ai componenti del Nucleo.

Le stesse sono conservate agli atti e di seguito riportate:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA del PERSONALE DEL COMPARTO

Per valutare la performance organizzativa sono previsti 2 parametri:

1 - PARAMETRO “Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture” (peso 25%) - il parametro prevedeva 2 obiettivi.

L'obiettivo 1 era stato rendicontato dal dott. Bettaglio e valutato con esito positivo dal Nucleo nella seduta del 2 luglio 2021 (si prevedeva di pagare -entro giugno- le fatture pervenute nel primo semestre mediamente almeno 5 giorni prima della scadenza; il tempo medio di pagamento delle fatture è stato nel primo semestre di **14 giorni** dalla data di ricezione della fattura).

In merito all'obiettivo 2 (entro dicembre pagare le fatture pervenute nel secondo semestre mediamente almeno 5 giorni prima della scadenza), la rilevazione del risultato è stata effettuata con una certificazione del Dirigente dell'U.O. Servizi Amministrativi (Dott. Bettaglio) dalla quale risulta che *“sulla base dei dati elaborati la media raggiunta dall'Ente è stata di – 11 giorni rispetto alla scadenza prefissata dall'obiettivo (25 gg), con un **tempo medio di pagamento di 14 giorni dalla data di ricezione della fattura**”*

Entrambi gli obiettivi risultano pertanto conseguiti.

2 - PARAMETRO “Copertura ottimale attività d'ufficio” (peso 10%)

Il parametro ha l'obiettivo di assicurare la copertura ottimale delle attività di ERSAF garantendo piena efficienza dell'Organizzazione nello svolgimento di tutte le attività connesse al raggiungimento degli obiettivi.

L'obiettivo collegato a questo parametro prevedeva di utilizzare un numero di ore/giorni di ferie dell'anno 2021 entro ven. 7 gennaio 2022, come sotto precisato:

COMPARTO CONTRATTUALE	Personale Interessato	Monte ore/gg annuale	Da fare entro il 7 gennaio 2022
Funzioni Locali	Personale del comparto; responsabili di posizione organizzativa	202 ore	151 ore
Agricolo - Forestale	ITI e ITD FORESTALI – full time	22 gg	16 gg
	OTI forestali – full time	22 gg	16 gg
	OTI agricoli - full time	26 gg	19 gg

Sono previsti dei casi di deroga, ampiamente dettagliati nel documento descrittivo del parametro.

La consuntivazione è effettuata a livello di Ente nel seguente modo:

Numero dipendenti che hanno fruito delle ferie rispetto agli obiettivi previsti	Erogazione del premio collegato al parametro
Uguale o maggiore 95%	100%
Da 90 a 94,99%	95%
Inferiore a 90%	90%

Dalla certificazione del risultato, sottoscritta dal dirigente della U.O. Servizi Amministrativi dott. Bettaglio, risulta che **il parametro è stato conseguito al 100%**.

Si evidenzia, infatti, che alla data del 7 gennaio 2022:

- il 96% dei dipendenti di ruolo (CONTRATTO FUNZIONI LOCALI) le cui ferie sono computate ad ore, ha rispettato il parametro con un residuo inferiore alle 51 ore.

- il 95,65% dei dipendenti CONTRATTO AGRIGOLO – FORESTALE, le cui ferie sono invece conteggiate in giornate, come da contratto, ha rispettato il parametro con un residuo inferiore ai giorni previsti.

Alcuni dipendenti hanno un residuo superiore alla previsione a causa di malattie prolungate.

PERFORMANCE DI ENTE del PERSONALE del COMPARTO (25%)

La Performance di Ente del Personale era incentrata sulle **“Azioni di sistema di ERSAF per migliorare la qualità della vita dei cittadini lombardi, applicando i principi di sostenibilità ambientale negli ambiti di attività economica, sociale ed ecologica”**.

Erano previsti 2 obiettivi:

OBIETTIVO 1 (peso 15%): attuare gli impegni della Carta delle Foreste di Lombardia previsti nel 2021 per la gestione del patrimonio agro-silvo-pastorale che prevedono la valorizzazione degli habitat e delle specie tutelate.

Indicatori di risultato dell'obiettivo 1:

1. Approvazione di almeno 5 progetti;
2. Realizzazione di almeno 20 ettari di interventi;
3. La realizzazione di almeno 4 aree protette (siti Natura 2000 E RRNN) coinvolte negli interventi;
4. Almeno 3 habitat della direttiva Habitat interessati dagli interventi;
5. Almeno 5 soggetti coinvolti nella realizzazione degli interventi a livello locale.

OBIETTIVO 2 (peso 10%): realizzare interventi di compensazione ambientale finalizzati al recupero di servizi ecosistemici e biodiversità in aree periurbane - Realizzare interventi sperimentali per il controllo delle sostanze inquinanti e la realizzazione di barriere antirumore - Realizzare interventi di gestione della vegetazione lungo i corsi d'acqua.

Indicatori di risultato dell'obiettivo 2:

1. Realizzazione di almeno 10 ettari di interventi
2. Messa a dimora di almeno 10.000 piante
3. Approvazione, con avvio dei lavori, di almeno 4 progetti di gestione idraulico-forestale

La rilevazione del risultato è effettuata con una certificazione dell'esito conseguito (sia al termine del primo semestre che al termine dell'anno) da parte del dirigente della U.O. Presidio alle Politiche Attive Forestali e Montane (dott. Tagliaferri).

Per quanto concerne il primo semestre, la **Verifica dell'avanzamento degli obiettivi previsti al 30.06.2021**, era stata rendicontata dal dott. Tagliaferri e valutata con esito positivo dal Nucleo in data 2 luglio 2021.

Per quanto concerne la **Verifica finale degli obiettivi al 31.12.2021**, si rimanda a quanto indicato dal dott. Tagliaferri nella sua certificazione. Si sintetizzano come segue i risultati:

OBIETTIVO 1

Indicatori di risultato dell'obiettivo 1	Risultato al 31 dicembre 2021
1 - Approvazione di almeno 5 progetti	15 progetti approvati (5 + 10)
2 - Realizzazione di almeno 20 ettari di interventi	63 ettari
3 - realizzazione di almeno 4 aree protette (siti Natura 2000 E RRNN) coinvolte negli interventi	24 aree protette
4- Almeno 3 habitat della direttiva Habitat interessati dagli interventi	10 habitat
5 - Almeno 5 soggetti coinvolti nella realizzazione degli interventi a livello locale	7 soggetti coinvolti (le azioni condotte da Ersaf hanno visto il coinvolgimento di 7 soggetto a livello locale)

OBIETTIVO 2

Indicatori di risultato dell'obiettivo 2	Risultato al 31 dicembre 2021
- Realizzazione di almeno 10 ettari di interventi	12,87 ettari realizzati
- Messa a dimora di almeno 10.000 piante	17.128 piante messe a dimora
- Approvazione, con avvio dei lavori, di almeno 4 progetti di gestione idraulico-forestale	8 progetti (5 ultimati e 3 in corso)

Al termine dell'illustrazione, il Nucleo prende atto che gli obiettivi sono stati ampiamente raggiunti e superati.

Il dott. Bettaglio precisa che la situazione pandemica in essere nel momento in cui sono stati elaborati gli obiettivi di performance è nel corso dell'anno migliorata e ciò ha permesso di raggiungere e superare gli obiettivi prefissati.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DI ENTE DEI DIRIGENTI

Con riferimento alla performance dei dirigenti, l'attuale metodologia di valutazione prevede che la relazione finale di consuntivazione sia validata dal NVP.

E' definita attraverso l'individuazione di due parametri:

1. PARAMETRO B (peso 5%) - *Rispetto dei tempi di accertamento dei finanziamenti di regione e di altri soggetti*

Dalla certificazione redatta dal dott. Bettaglio risulta che nel corso dell'anno 2021 sono stati registrati 1.442 provvisori d'entrata riferiti a creditori vari di cui 145 bonifici di Regione Lombardia. Nella maggior parte dei casi erano stati preventivamente adottati i decreti di accertamento. In 28 casi (15 bonifici di Regione Lombardia - 13 bonifici di altri soggetti), la ragioneria ha inviato comunicazione interna per segnalare la circostanza e chiedere i riferimenti necessari per l'accertamento e la reversale d'incasso.

I dirigenti hanno comunicato i riferimenti entro i termini previsti dall'obiettivo, che risulta così pienamente conseguito ad esito del seguente iter procedurale, i cui prodotti sono conservati agli atti presso l'Ufficio competente:

- *Ricezione pagamento attraverso emissione di provvisorio d'entrata da parte della Tesoreria.*
- *Comunicazione della Ragioneria mezzo e-mail agli uffici interessati.*
- *Emissione Decreto di Accertamento da parte degli uffici interessati.*
- *Regolarizzazione del provvisorio d'entrata attraverso generazione di Reversele.*

Come avvenuto negli scorsi anni, la regolarizzazione degli accertamenti ha subito un incremento nel secondo semestre con l'approssimarsi della chiusura dell'esercizio finanziario, anche in virtù dei tempi di attuazione dei Piani Attuativi regionali che vengono approvati in corso d'anno e, a volte, dopo l'assestamento di bilancio.

OBIETTIVO RAGGIUNTO

2. PARAMETRO RELATIVO ALLA PERFORMANCE DI ENTE (PESO 25%) - *Sviluppo di strumenti di informazione e comunicazione dei risultati di progetti del Programma pluriennale 2021 di ERSAF connessi ai temi dell'Agenda ONU 2030*

Inizialmente, l'obiettivo si considerava raggiunto con la partecipazione attiva (presentazione di relazioni) ad **almeno 6 webinar** complessivamente considerati.

Nella riunione del 2 luglio, il nucleo prendeva atto dell'avanzamento delle attività e chiedeva la rimodulazione dell'output dell'obiettivo, che veniva così modificato: **"L'obiettivo si considera raggiunto con la partecipazione attiva (presentazione di relazioni) ad almeno 30 webinar complessivamente considerati"**.

La rilevazione del risultato è stata effettuata con una certificazione dell'esito conseguito, sottoscritta dal Direttore, sulla base della documentazione fornita dal dirigente della U.O. Presidio alle politiche Agri 4.0 e Innovazione delle filiere (rilevazione fatta sia al termine del primo semestre che al termine dell'anno).

Dalla certificazione del Direttore risulta che *"Nel corso del 2021, sulla base dei dati e delle informazioni registrate a cura delle Strutture dell'Ente, risulta quanto segue:*

- *ERSAF ha avuto una partecipazione attiva, con interventi e presentazione al pubblico di relazioni a cura di propri dipendenti, a **45 webinar complessivamente**;*
- *I destinatari degli interventi sono stati molteplici, andando dai tecnici e dagli appartenenti alle professioni tecniche, ai ricercatori, agli agricoltori, alle associazioni agricole e ambientali fino ai cittadini; alcuni webinar erano indirizzati a un pubblico ampio, altri sono stati a carattere più specialistico: complessivamente risultano aver partecipato a detti webinar oltre 3500 utenti;*
- *Per 34 dei 45 webinar cui si è partecipato è disponibile agli atti dei relativi uffici la documentazione delle presentazioni effettuate;*
- *18 webinar hanno visto la partecipazione di dipendenti, sia di ruolo che ITD, afferenti alla UO Presidio alle Politiche Agri 4.0 e allo sviluppo delle filiere, 17 di dipendenti afferenti alla UO Presidio alle Politiche attive forestali e montane, 6 della Struttura Servizi tecnici per il settore agroforestale e 4 della Struttura Appalti e Sist. agrofor. di pianura e collina;*
- *I temi trattati negli interventi sono stati relativi ai progetti e attività dell'Ente previsti nel Programma Pluriennale 2021-2023, correlandosi in particolare ai seguenti obiettivi dell'Agenda ONU 2030: Goal n.2 – sicurezza alimentare e agricoltura sostenibile, Goal n.13 – combattere i cambiamenti climatici, Goal n.15 – uso sostenibile degli ecosistemi terrestri e contrasto del degrado dei suoli, e in parte anche Goal n.17 – Rafforzare il partenariato per lo sviluppo sostenibile.*

Nel complesso il webinar ha dimostrato di essere divenuto nell'Ente uno strumento di uso frequente e consueto, adoperato in molteplici contesti, con il coinvolgimento di diversi dipendenti ed efficace a supporto dell'attività di informazione e comunicazione dei progetti e delle attività realizzati.

*L'obiettivo, inizialmente fissato a 6 webinar, è stato successivamente innalzato su richiesta del NVP a 30 in sede di valutazione intermedia delle prestazioni dato l'ampio ricorso a questo strumento di comunicazione verificatosi nel primo semestre dell'anno. **L'obiettivo è stato in ogni caso raggiunto e ampiamente superato**, a dimostrazione, da un lato, dell'intensa azione di trasferimento delle conoscenze che l'Ente ha saputo attuare nonostante le difficoltà organizzative e operative causate*

dalla pandemia COVID19, e, dall'altro, di come i webinar sono diventati una modalità di comunicazione di uso comune anche in periodi in cui il lavoro in presenza è tornato ad essere predominante, come accaduto nella seconda parte dell'anno.

Nella tabella allegata alla certificazione sono indicati i webinar svolti nell'anno 2021.

OBIETTIVO RAGGIUNTO

Il Nucleo, pertanto, valida i risultati raggiunti.

3° punto: Piano delle performance 2022

La dott.ssa Balzarotti illustra i contenuti principali del Piano della Performance 2022 – 2024, condividendo il documento sulla piattaforma teams.

Poiché la principale finalità è quella di verificare gli obiettivi sul piano strategico, l'allegato 1 al predetto piano prevede l'elenco degli progetti considerati prioritari, progetti che qualificano l'agire e la qualità del lavoro dell'ente e in definitiva il raggiungimento dei risultati attesi sul piano strategico. Tali obiettivi coinvolgono tutti i dirigenti in servizio.

Oltre ai progetti "strategici" vengono messe in evidenza le relazioni con altri documenti di programmazione come il Piano Anticorruzione e il Piano Formativo.

Alla luce di recenti disposizioni normative, al fine di predisporre il **PIAO (Piano integrato di Attività e organizzazione)** si ritiene necessario promuovere un'adeguata formazione.

Obiettivo	Indicatore	UdM	Target 2021
Realizzazione di interventi di formazione sul nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in cui confluiranno anche il piano della performance e il piano anticorruzione	Realizzazione di un intervento formativo, in una o più sessioni, con i dirigenti, i quadri e i funzionari	Fatto / non fatto	Coinvolgimento almeno del 50% di dirigenti, quadri e funzionari
Realizzazione di interventi di informazione in materia di anticorruzione e trasparenza amministrativa per approfondimenti dell'analisi dei rischi e la gestione della sezione Amministrazione trasparente. (nel PTPCT è prevista la formazione "specificata" rivolta al R.P.C.T. e al suo staff, ai dirigenti, ai responsabili di posizione organizzativa, al personale che opera nelle aree maggiormente esposte a rischio) (PARAMETRO B DIRIGENTI)	Realizzazione di un laboratorio con dirigenti e quadri in materia di analisi dei processi e dei rischi corruttivi, e con i preposti alla pubblicazione relativamente ai compiti legati alla pubblicazione in AT	Fatto/non fatto	Coinvolgimento di almeno il 50% dei dirigenti - quadri - funzionari preposti alla pubblicazioni nel 2022
Formazione sullo sviluppo dei servizi trasversali al fine di ottimizzare l'efficienza organizzativa (PERFORMANCE DI ENTE COMPARTO)	Realizzazione di un intervento formativo in una o più sessioni	Fatto / non fatto	Coinvolgimento di almeno il 50% del personale nel 2022
Garantire la pubblicazione dei documenti di Amministrazione Trasparente	Controlli da parte del Nucleo di Valutazione	N° controlli	Almeno 2 controlli del NVP con esito positivo

Il Nucleo prende atto del piano dell'ente e chiede di inserire nello stesso gli obiettivi del Direttore che sono stati attribuiti dalla Giunta Regionale con la recentissima deliberazione n° XI/6001 del 21.02.2022.

L'ente provvederà a tal fine ad aggiungere un allegato al piano della performance.

4° punto: Parametri di performance organizzativa e di ente personale dirigente e del comparto – anno 2022

L'attuale metodologia di valutazione prevede che le Performance Organizzativa e di Ente siano definite annualmente dall'amministrazione, mediante l'individuazione di specifici parametri con il supporto del Nucleo di Valutazione.

Al riguardo vengono proposti i seguenti parametri:

PERFORMANCE DEL PERSONALE PER IL 2022

La valutazione delle prestazioni del personale del comparto (categorie ABCD) misura i risultati conseguiti relativamente a:

Parametro A (peso 40%) – trattasi della valutazione riferita ai comportamenti organizzativi (che ha un peso del 16%), e alla realizzazione delle attività assegnate (peso del 24%).

La performance organizzativa ha un peso totale pari al 35% e valorizza il raggiungimento di obiettivi atti a garantire efficienza ed efficacia dell'organizzazione.

La performance di Ente ha un peso totale pari al 25% e valorizza il contributo dato al conseguimento di obiettivi di Ente con valenza interna/esterna

Con riferimento alla **Performance organizzativa (peso 35%)**, sono proposti 2 parametri:

- 1) **Parametro “Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture” (peso 25%)** - il tempestivo pagamento delle fatture dei fornitori rappresenta un obiettivo necessario nel contesto socioeconomico che attraversa il nostro paese.

Obiettivo 1: entro GIUGNO pagare le fatture pervenute nel primo semestre (precisamente, pervenute entro ven 3 giugno 2022) mediamente almeno 5 giorni prima della scadenza.

Indicatore dell'obiettivo 1 (il cui peso è 10%) è il pagamento delle fatture in media almeno 5 giorni prima della scadenza;

Obiettivo 2 - Entro DICEMBRE pagare le fatture del 2° semestre (precisamente, pervenute entro ven. 2 dicembre 2022) mediamente almeno 5 giorni prima della scadenza.

Indicatore dell'obiettivo 2 (il cui peso è 15%) – è il pagamento delle fatture pervenute in tale periodo in media almeno 5 giorni prima della scadenza.

La rilevazione del risultato è effettuata con una certificazione sottoscritta dal dirigente della U.O. Servizi Amministrativi.

- 2) **Parametro “Copertura ottimale attività d'ufficio” – peso 10%** - si propone tale parametro al fine di implementare le capacità di pianificazione e garantire piena efficienza dell'organizzazione. Si precisa che tale parametro è applicabile sia al personale del comparto che al personale Agricolo/Forestale

Obiettivo (peso del 10%): fruizione di un certo numero di ore/giorni di ferie dell'anno 2022, entro giov. 5 gennaio 2023

Indicatori: l'obiettivo si considera raggiunto se alla data del 5 gennaio 2023 risultano fruite:

- per il personale del comparto, almeno 151 ore delle ferie dell'anno 2022
- per il personale agriFor: almeno 16 o 19 giorni di ferie del 2022.

La rilevazione del risultato è effettuata con una certificazione sottoscritta dal dirigente della U.O. Servizi Amministrativi.

Con riferimento alla **Performance di Ente** - peso 25% - si propone il nuovo Obiettivo:
Formazione sullo sviluppo dei servizi trasversali al fine di ottimizzare l'efficienza organizzativa

Obiettivo: Organizzare almeno 9 laboratori / momenti formativi, divisi per aree di intervento amministrativo trasversale, e distinti per processi amministrativi

Indicatore di risultato: l'obiettivo si considera raggiunto se:

- entro giugno: sono stati realizzati almeno 5 laboratori/momenti formativi
- entro 31 dicembre: sono stati realizzati i restanti 4 laboratori/momenti formativi

La rilevazione del risultato è effettuata con una certificazione del “*fatto/non fatto*” redatta dal dirigente dell'UO Servizi Amministrativi, sia a fine giugno che a fine anno.

PERFORMANCE DEI DIRIGENTI 2022

La valutazione delle prestazioni dei dirigenti misura i risultati conseguiti relativamente ai seguenti parametri:

Parametro A (peso 70%) – Obiettivi individuali e comportamenti organizzativi. Incide per il 70% sulla valutazione complessiva e precisamente per 60% sugli obiettivi individuali (scheda A1) e 10% sui comportamenti (scheda A2).

Il restante 30% è misurato su obiettivi legati alla cosiddetta PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E DI ENTE, e precisamente:

- Parametro B (Peso 5%);
- Performance di Ente (Peso 25%).

Parametro B dirigenza (Peso del 5%) – si propone di tema **Aggiornamento analisi dei rischi P.T.P.C.T (Registro dei rischi) e pubblicazione dei dati in amministrazione trasparente**

Il parametro riguarda un indicatore, volto a migliorare gli standard di efficienza gestionale dell'ente. L'anticorruzione rientra nelle tematiche strategiche dell'Ente.

Indicatori:

- Realizzazione di un laboratorio con dirigenti e quadri in materia di analisi dei processi e dei rischi corruttivi, nonché con i preposti alla pubblicazione relativamente ai compiti legati alla pubblicazione in AT;
- Controlli da parte del Nucleo di Valutazione relativamente alle pubblicazioni in AT.

Criterio di valutazione:

- Produzione entro il 31 dicembre di un documento aggiornato;
- Realizzazione di almeno 2 controlli del NVP, con esito positivo.

La rilevazione del risultato è effettuata con una certificazione del “*fatto/non fatto*” sottoscritta fatta dal dirigente dell'UO Servizi Amministrativi, sia a fine giugno che a fine anno.

Performance di Ente (peso 25%)

Come previsto dall'attuale “metodologia”, la PERFORMANCE ORGANIZZATIVA / DI ENTE dei dirigenti è inerente ai *risultati riferiti ad obiettivi di ente sulle priorità del programma, in linea con il PRS e con valenza interna / esterna*.

Nel programma pluriennale delle attività, approvato con deliberazione del CdA n. IV/239 del 30 novembre 2021, si prevede tra le attività che impegneranno l'Ente anche la “*realizzazione del nuovo Programma dei fabbisogni di personale*”.

Il fabbisogno sarà valutato sotto un duplice aspetto: quantitativo - riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la mission dell'Ente - e qualitativo - riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali rispondenti alle esigenze, anche innovative, dell'Ente.

L'ente darà concreta attuazione alla completa riorganizzazione delle funzioni e delle attività dotandosi di un nuovo modello organizzativo

Pertanto, nel 2022 si prevede quale obiettivo lo SVILUPPO DELLA RIORGANIZZAZIONE DEI PROCESSI UTILI AL FUNZIONAMENTO INTERNO attraverso le seguenti fasi:

1 – l'attribuzione di almeno 1 attività trasversale al personale amministrativo (scheda macroattività)
2 – l'analisi dei processi interessati per definire le famiglie funzionali e la ripartizione delle attività tra le funzioni tecniche e amministrative

Indicatori:

- N. di schede personale amministrativo con attività trasversale/ n. schede del personale amministrativo (maggiore o uguale a 80%)
- Presentazione dello studio sull'analisi dei processi al direttore entro il 31 dicembre

Criterio di valutazione:

- Entro giugno: verifica delle schede;
- Entro dicembre: presentazione dello studio;

Il risultato è rilevato con una certificazione dell'esito conseguito al termine dell'anno - fatta dal direttore, sulla base della documentazione fornita dal dirigente dell'U.O. Servizi Amministrativi

Il Nucleo, dopo avere esaminato gli indicatori di misurazione delle performance, qui sopra solo sinteticamente riportate, esprime parere positivo sugli obiettivi di performance organizzativa e di ente.

5° punto – Varie ed eventuali

In merito alle prossime attività, viene ricordato che il Nucleo dovrà riunirsi nel mese di marzo per l'esame dei seguenti argomenti:

1. Valutazione schede A1 e A2 – anno 2021 – dei dirigenti e del direttore
2. Schede A1 e A2 – anno 2022 – dei dirigenti e del direttore

Non essendovi altri argomenti, la riunione si conclude alle ore 11.30.

Il presente verbale, composto da n. 9 pagine, viene firmato dai componenti.

Dott. Andrea Rancan - firmato

Dott.ssa Raffaella Dall'Anese - firmato

Dott. Tommaso Russo - firmato