



Ufficio d'Ambito di Lodi

azienda speciale provinciale per la regolazione e il controllo della gestione
del servizio idrico integrato

il Consiglio di Amministrazione

Deliberazione CdA	numero 11	del 26 giugno 2019
--------------------------	------------------	---------------------------

OGGETTO: Aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e di Valutazione delle performance.

ESTRATTO DEL VERBALE DI SEDUTA

PRESENTI	ASSENTI
Angelo Sichel (Presidente)	
Fabio Gazzonis	
	Benedetta Pavesi
	Angelo Pozzi
Italo Vicardi (Vicepresidente)	

Il Presidente illustra l'argomento, premettendo che:

- con deliberazione CdA n. 2 del 1 febbraio 2018, integrata con deliberazioni n. 11 del 18 aprile 2018 e n. 22 del 27 settembre 2018, è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* per il triennio 2018-2020 per il personale del comparto e per la dirigenza;
- l'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche aggiornino annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica ha diffuso la circolare n. 9/2019 con la quale fornisce indicazioni in merito all'aggiornamento annuale del SMV, che ha la finalità di indurre le amministrazioni a valutare, ogni anno, l'adeguatezza del proprio Sistema di misurazione e valutazione della *performance* tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dall'Organismo Indipendente di Valutazione e il contesto organizzativo di riferimento, sulla base dei quali procedere all'eventuale aggiornamento.

Il Presidente dà quindi la parola al Direttore, che evidenzia come, alla luce del referto conclusivo anno 2018 del Nucleo di Valutazione aziendale, di cui al verbale n. 2 del 7 giugno 2019, non si renda attualmente necessario aggiornare il SMV. Con riferimento alla scheda C relativa alla valutazione delle capacità tecnico-professionali e dei comportamenti del lavoratore, tuttavia, il SMV ha omesso l'indicazione dei parametri per l'attribuzione del premio, che pertanto si intendono essere quelli previgenti. Propone quindi di specificare che l'assegnazione del premio legato alla valutazione di cui alla scheda C avvenga nei valori percentuali che seguono:



Punteggio fino a 18 = prestazione non adeguata alle attese = premio non assegnato	Punteggio da 19 a 30 = prestazione sufficiente = premio del 50%	Punteggio da 31 a 42 = prestazione buona = premio dell' 80%	Punteggio da 42 a 54 = prestazione molto buona = premio del 90%	Punteggio da 55 a 60 = prestazione ottima = premio del 100%
---	--	--	--	--

Tale specificazione si intende provvisoria, in quanto, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, a partire dall'anno 2019 ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Sarà pertanto prossimamente necessario non solo definire in sede di contrattazione integrativa la misura di tale maggiorazione (che non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente), ma anche correttamente sciogliere le difficoltà applicative della norma contrattuale.

Uditi gli interventi dei Consiglieri, il Presidente pone in votazione la proposta di confermare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in uso, con la specificazione di cui sopra. Visti lo Statuto aziendale e, per quanto applicabile, il Regolamento di Organizzazione assunto dall'Autorità d'Ambito di Lodi, con voti favorevoli unanimi il Consiglio di Amministrazione delibera:

1. di confermare il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* già approvato per il triennio 2018-2020 per il personale del comparto e per la dirigenza;
2. di confermare che, con riferimento alla scheda C relativa alla valutazione delle capacità tecnico-professionali e dei comportamenti del lavoratore, l'assegnazione finale del premio avviene nei seguenti valori percentuali:

Punteggio fino a 18 = prestazione non adeguata alle attese = premio non assegnato	Punteggio da 19 a 30 = prestazione sufficiente = premio del 50%	Punteggio da 31 a 42 = prestazione buona = premio dell' 80%	Punteggio da 42 a 54 = prestazione molto buona = premio del 90%	Punteggio da 55 a 60 = prestazione ottima = premio del 100%
---	--	--	--	--

IL SEGRETARIO
Diomira Caterina Ida Cretti

Documento informatico sottoscritto con firma digitale
(art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005)