

Nucleo di Valutazione delle Prestazioni di ERSAF

verbale del 27 febbraio 2023

Il giorno **27 febbraio 2023**, alle **ore 15,00**, via teams, 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. Sistema di valutazione delle Performance del Personale del comparto, dei titolari di Posizione Organizzative/Incarico di elevata qualificazione e dei Dirigenti – anno 2023
2. Esiti degli obiettivi del Piano della Performance 2022
3. Esiti dei Parametri di performance organizzativa e di ente sia del personale dirigente e che del personale del comparto Funzioni Locali – anno 2022;
4. 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 Vicedirettore e Dirigente dell'U.O. "Programmazione Integrata e Servizi Amministrativi" **Dott. Roberto Bettaglio**, la Responsabile della P.O. "Programmazione e Servizi trasversali" **dott.ssa Elisabetta Balzarotti** (con funzioni di segretario verbalizzante), il funzionario **dott.ssa Assunta Zimbardi** (per il supporto amministrativo)

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

Prima di passare agli argomenti all'odg la dott.ssa Balzarotti ringrazia per la validazione dei risultati degli AIC 2022 e per il parere rilasciato negli scorsi giorni.

1° punto – Sistema di valutazione delle Performance del Personale del comparto, dei titolari di Posizione Organizzative/Incarico di elevata qualificazione e dei Dirigenti – anno 2023

Si sottopone al Nucleo la metodologia di valutazione:

- A) del personale del comparto Funzioni Locali;
- B) dei titolari di Posizione Organizzativa/ Incarico;

Relativamente a quella dei dirigenti i sindacati hanno chiesto l'attivazione del confronto – il 6 marzo si svolgerà l'incontro. Pertanto questo argomento viene posticipato ad altra data.

Il dott. Russo chiede chiarimenti sulla percentuale massima delle eccellenze, a cui viene data risposta.

Non avendo altre osservazioni, **il Nucleo valida i sistemi di valutazione sopra indicati.**

2° punto - Esiti degli obiettivi del Piano della Performance 2022

La dott.ssa Balzarotti illustra i risultati dei progetti/obiettivi previsto dal piano della performance 2022 -2024. In tale piano erano previsti n. **22 progetti/attività** tra quelli più significativi tratti dal “programma pluriennale delle attività 2022 -2024”; per ogni progetto/attività erano previsti degli indicatori di misurazione, per un totale di **67 output (cioè 67 risultati attesi sul piano strategico)**.

Dall'esame della rendicontazione effettuata, risulta che di questi 67 indicatori, ne sono stati raggiunti 66, pari ad una **percentuale del 98,50%**

Nel piano della performance 2022 veniva precisato – a pag. 19 - che sarebbero stati valutati positivamente i risultati al raggiungimento complessivamente di almeno l'80% degli indicatori previsti.

Quindi, alla luce di quanto sopra, **il risultato si considera pienamente raggiunto**.

Il Nucleo prende atto dei risultati conseguiti, meglio evidenziati nel prospetto che è stato loro trasmesso, ai quali conseguono i seguenti dati finali in relazione ai dirigenti referenti di progetto:

	RISULTATI DI SINTESI PER DIRIGENTE			
dirigente	Progetto/attività	N° output previsti	N° output realizzati	differenza
BETTAGLIO	2	5	5	0
BRENNA	2	7	7	0
BIINO	2	7	7	0
COMINI	3	7	7	0
GRIMALDI	3	5	5	0
NASTASIO	4	14	14	0
ORNAGHI	2	6	6	0
RATTI	2	13	12	1
ZACCONE	2	3	3	0
TOTALE	22	67	66	1

Verifica degli obiettivi del Piano delle Performance connessi ad altri strumenti di Programmazione

Il Piano della Performance, coerentemente a quanto previsto dal PNA e dalle linee guida emanate dall'Autorità Nazionale, ha previsto collegamenti con il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza Amministrativa** (P.T.P.C.T) al fine di dare risvolti più concretamente organizzativi nell'applicazione di tali disposizioni.

Il **Nucleo di Valutazione** delle Prestazioni, è tenuto a verificare che il P.T.P.C.T. sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Come già anticipato nella riunione del 13 dicembre 2022, il Piano della Performance 2022-2024 (approvato con deliberazione del CdA n° IV/261 del 28 febbraio 2022) prevedeva - a pag. 22 - adempimenti collegati ad aspetti relativi alla trasparenza e all'anticorruzione, come di seguito indicato:

Obiettivo	Indicatore	UdM	Target 2022
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 coinvolti nell'elaborazione del nuovo strumento
Realizzazione di interventi di in-formazione 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 alle 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

Se ne riassumono i risultati:

Con decreto n. 200 del giorno 11 marzo 2022 si è provveduto all'affidamento diretto - tramite piattaforma Sintel - in favore di **PROMO P.A. Fondazione** di interventi formativi.

Obiettivo - *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* (target "Coinvolgimento almeno del 50% di dirigenti, quadri e funzionari coinvolti nell'elaborazione del nuovo strumento"): gli incontri si sono svolti in data **6 e 12 aprile 2022**. Sono stati invitati 24 soggetti fra dirigenti/quadri/funzionari e hanno partecipato:

- al primo incontro 22 persone (91,67%),
- al secondo incontro 19 persone (79,17%)

Pertanto, la percentuale del 50% è stata ampiamente superata.

Obiettivo - *Realizzazione di interventi di in-formazione in materia di **anticorruzione e trasparenza amministrativa** per approfondimenti dell'analisi dei rischi e la gestione della sezione Amministrazione trasparente* (target "Coinvolgimento almeno del 50% di dirigenti, quadri e funzionari preposti alle pubblicazioni"): gli incontri si sono svolti in data **3 e 11 ottobre 2022** - hanno partecipato 30 dipendenti (su 35 invitati) con la pari alla percentuale dell'86 %

Obiettivo - Formazione sullo ***sviluppo dei servizi trasversali*** al fine di ottimizzare l'efficienza organizzativa – Indicatore è la *Realizzazione di un intervento formativo in una o più sessioni (target "Coinvolgimento di almeno il 50% del personale nel 2022")*. L'intervento formativo si è svolto in più giornate:

1. martedì 10 maggio 2022 (44 partecipanti su 77 invitati: 57,14%)
2. martedì 17 maggio 2022 (46 partecipanti su 77 invitati: 59,74%)
3. giovedì 19 maggio 2022 (59 partecipanti su 77 invitati: 76,62%)
4. martedì 24 maggio 2022 (65 partecipanti su 188 invitati: 34,57 %)

Si ricordano i diversi **corsi EDMA** fatti nel corso dell'anno, i corsi di approfondimento sull'utilizzo della **piattaforma URBI** in materia di contabilità, magazzino, provvedimenti, ordini, fatturazione ecc., i corsi sulla **contabilità analitica**.

In merito ai servizi trasversali, si sono svolti altri incontri, tra fine novembre e primi di dicembre, per verificare le eventuali criticità riscontrate nella gestione delle tematiche e apportare delle migliorie.

Obiettivo - Garantire la pubblicazione dei documenti di Amministrazione Trasparente (si prevedevano almeno 2 controlli del NVP con esito positivo) - la prima verifica (imposta da ANAC) si è svolta il 23 giugno, la seconda si è svolta il 13 dicembre 2022.

Il Nucleo esprime il proprio apprezzamento per l'alta percentuale di raggiungimento degli obiettivi e valida i risultati.

Rispetto agli esiti del piano della performance, viene chiesto lo stato attuale dell'indicatore che non risultava raggiunto (realizzazione app/prodotto multimediale sul gambero di fiume): la dott.ssa Balzarotti si incarica di verificare.

Il Nucleo, anche al fine della differenziazione delle valutazioni, suggerisce che, in occasione della prossima integrazione del piano della performance 2023 si rivalutino gli obiettivi di performance, anche individuale, e che si valuti l'opportunità di ridurre la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance necessaria per ottenere la valutazione massima dall'attuale 80% al 90%, che è sufficiente per eliminare la discrezionalità insita nella valutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

3° punto - Esiti dei Parametri di performance organizzativa e di ente sia del personale dirigente e che del personale del comparto Funzioni Locali – anno 2022;

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

erano previsti 2 parametri

PARAMETRO n. 1 - "Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture" – peso 25%

Il parametro **"Rispetto dei tempi di pagamento delle Fatture"** ha l'obiettivo di garantire piena efficienza dell'Organizzazione nel pagamento delle fatture, prevedendo **un anticipo dei pagamenti** rispetto alle previsioni normative vigenti.

- **Obiettivo 1:** entro GIUGNO pagare le fatture pervenute nel primo semestre (entro ven. 3 giugno 2022) mediamente almeno 5 giorni prima della scadenza.
- **Obiettivo 2:** entro DICEMBRE pagare le fatture del 2° semestre (pervenute entro VEN. 2 dicembre 2022) mediamente almeno 5 giorni prima della scadenza.

L'obiettivo 1 era stato rendicontato dal dott. Bettaglio e valutato con esito positivo dal Nucleo nella seduta del 6 luglio 2022.

In merito all'obiettivo 2 la rilevazione del risultato è stata effettuata con una certificazione del Dott. Bettaglio dalla quale risulta che *“sulla base dei dati elaborati la media raggiunta dall’Ente è stata di – 10 giorni rispetto alla scadenza prefissata dall’obiettivo (25 gg), con un tempo medio di pagamento di 15 giorni dalla data di ricezione della fattura”*.

PARAMETRO n. 2- “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 2022 entro il 5 gennaio 2023, come sotto precisato:

COMPARTO CONTRATTUALE	Personale Interessato	Monte annuale ore/gg	Da fare entro giov. 5 gennaio 2023
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 dott. Bettaglio, risulta che **il parametro è stato conseguito al 100%** - il numero dei dipendenti che hanno fruito delle ferie nei termini previsti, a livello di Ente, è pari al 98,3%.

- il 97,5% 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 100% dei dipendenti CONTRATTO AGRICOLO – FORESTALE, le cui ferie sono - da contratto - conteggiate in giornate, ha rispettato il parametro con un residuo inferiore ai giorni previsti

PERFORMANCE DI ENTE del PERSONALE del COMPARTO (25%)

Per la Performance di Ente del Personale del comparto si prevedeva la **“Formazione sullo sviluppo dei servizi trasversali al fine di ottimizzare l’efficienza organizzativa**

L’obiettivo era di organizzare almeno **9 laboratori / momenti formativi**, divisi per aree di intervento amministrativo trasversale, e distinti per processi amministrativi

Gli indicatori di risultato erano

- entro giugno: realizzazione di almeno 5 laboratori/momenti formativi
- entro 31 dicembre: realizzazione 4 laboratori/momenti formativi

L'indicatore 1 era stato rendicontato dal dott. Bettaglio e valutato con esito positivo dal Nucleo nella seduta del 6 luglio 2022.

Relativamente all'indicatore 2, si rimanda alla certificazione trasmessa, agli atti dell'ufficio.

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

Il Nucleo suggerisce di non prevedere più nel 2023 – tra i parametri di performance organizzativa – quello della “copertura ottimale dell'attività d'ufficio” (in relazione a ciò il dott. Bettaglio anticipa che nei redigendi parametri non lo si prevede già più).

Il Nucleo chiede di conoscere i motivi che hanno comportato il ritardo nel pagamento delle fatture (si tratta comunque di una percentuale minima, pari al 14%) e raccomanda di migliorare la media nel corrente anno. La dott.ssa Balzarotti si incarica di verificare e di comunicare al Nucleo.

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:

PARAMETRO B (peso 5%) - Aggiornamento analisi dei rischi P.T.P.C.T (Registro dei rischi) e pubblicazione dei dati in amministrazione trasparente

INDICATORE:

1 - 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.

2 - 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

Relativamente all'indicatore “*Controlli da parte del Nucleo di Valutazione relativamente alle pubblicazioni in AT*”, si dà atto che in data **23 giugno 2022** e **13 dicembre 2022**, il NVP si è riunito per verificare, tra l'altro, l'avvenuta pubblicazione dei dati in Amministrazione Trasparente, secondo quanto disposto dalla deliberazione di Anac n. 201 del 13 aprile 2022.

L'esito dei controlli è stato positivo (come da verbali del NVP, agli atti).

Con riferimento all'indicatore “*produzione entro il 31 dicembre di un documento aggiornato*”, si evidenzia che nel mese di ottobre (in data 3 e 11 ottobre) è stato organizzato un “**Intervento formativo (di tipo laboratoriale) in materia di anticorruzione e trasparenza amministrativa**” con il Responsabile Anticorruzione, tutti i dirigenti e i quadri, nonché i funzionari che operano nelle aree maggiormente esposte a rischio, a seguito del quale è stato aggiornato il registro dei rischi, che è stato poi inserito nel PIAO 2023-2025.

PERFORMANCE DI ENTE (PESO 25%) – era previsto 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:

- 1 N. di schede personale amministrativo con attività trasversale/n. schede del personale amministrativo (maggiore o uguale a 80%)
- 2 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

L'indicatore 1 era stato rendicontato e valutato con esito positivo dal Nucleo nella seduta del 6 luglio 2022.

Relativamente al secondo indicatore, la riorganizzazione delle attività e delle funzioni dell'Ente è stata realizzata anche attraverso l'attribuzione al personale amministrativo delle c.d "funzioni trasversali".

I progressi e le eventuali problematiche connesse all'esercizio di tali funzioni sono state esaminate in occasione dei vari incontri organizzati in teams dal Dirigente dott. Roberto Bettaglio, con il personale amministrativo, suddiviso per gruppi definiti in base ai processi amministrativi analizzati.

A tutti gli incontri ha partecipato la Responsabile della P.O. "Programmazione e Servizi trasversali" dott.ssa Elisabetta Balzarotti (con funzioni di segretario verbalizzante).

La sintesi di tali riunioni è contenuta in un verbale, firmato dal dott. Bettaglio e trasmesso al direttore, agli atti dell'ufficio

Il Nucleo prende atto che gli obiettivi sono stati raggiunti e valida i risultati.

4° 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 2022 – dei dirigenti e del direttore (*verranno fissati appuntamenti con i dirigenti*)
2. Schede A1 e A2 – anno 2023 – dei dirigenti e del direttore

Si stabilisce la data del 15 marzo 2023 – ore 10.00.

Non essendovi altri argomenti, la riunione si conclude alle ore 11.00.

Il presente verbale, composto da n. 7 pagine, viene firmato dai componenti.

F.to Dott. Andrea Rancan

F.to Dott.ssa Raffaella Dall'Anese

F.to Dott. Tommaso Russo