



CONSORZIO

D'AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE
CATANIA ACQUE IN LIQUIDAZIONE

PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO DEGLI
OBIETTIVI 2021

Il Consorzio d'ambito territoriale ottimale Catania Acque è stato costituito nel 2002, nella forma di Consorzio obbligatorio di funzioni tra i 58 Comuni della ex Provincia regionale di Catania e la Provincia stessa, con rappresentanza legale attribuita al Presidente della Provincia e, successivamente, con l'entrata in vigore della l.r. n.2/2013 al Commissario Straordinario della Provincia di Catania, oggi Città Metropolitana di Catania.

Dal 2017 la rappresentanza legale dell'Ente è affidata ad un Commissario Straordinario e liquidatore nominato con decreto del Presidente della Regione Siciliana.

La soppressione delle Autorità d'Ambito (disposta con l'art.2, c.186bis, della l.191/2009, recepito con l'art.49 della l.r. 11/2010 dalla Regione siciliana che, con l.r. 2/2013), ha avviato il processo di riorganizzazione del modello di regolazione del S.I.I. ponendo in liquidazione le disciolte Autorità d'Ambito e rinviando ad una successiva legge, da emanarsi entro sei mesi dalla entrata in vigore della legge stessa, il trasferimento delle funzioni già esercitate dalle ATO.

Con L.R. dell'11 agosto 2015 n. 19 è stata dettata la normativa per la riorganizzazione del Servizio Idrico Integrato in Sicilia.

All'art. 3 di detta legge è disposta la costituzione dell'Assemblea Territoriale Idrica composta dai sindaci dei Comuni ricompresi nell'ATO di riferimento, alla quale è affidata la gestione del Servizio Idrico Integrato.

In virtù di quanto disposto dalla citata L.R., in data 1 aprile 2016 con Deliberazioni nn. 1 e 2 si è proceduto all'insediamento dell'ATI ed all'approvazione dello statuto, mentre con successive Deliberazioni nn. 3 e 4 del 6 aprile 2016 sono stati eletti il Presidente ed il Vice Presidente dell'ATI. Tuttavia, a causa della scarna disposizione normativa, non è ancora chiaro se, ed eventualmente in che modo, debba avvenire il subentro dell'ATI nelle funzioni e nei rapporti attivi e passivi posti in capo all'ATO in liquidazione.

Frattanto, con sentenze del Tribunale Amministrativo per la Sicilia sezione di Catania N. 3445/2016 e N. 3446/2016, emesse al termine dei ricorsi presentati dai Comuni di Catania ed Acicastello avverso le determinazioni sopra richiamate, il Giudice Amministrativo ha accolto le richieste dei ricorrenti annullando così l'approvazione dello Statuto dell'ATI nonché la nomina del Presidente e del Vice Presidente.

Con delibere n. 1 del 11.05.2017 e n. 2 del 17.07.2017, l'Assemblea ATI ha dapprima approvato lo statuto tipo fornito dalla Regione Siciliana, e successivamente lo ha emendato approvandolo nella versione oggi vigente.

In data 17.07.2017 con Delibere nn. 3, 4 e 5, sono stati eletti Presidente, Vice Presidente ed i componenti del Consiglio Direttivo.

A causa della citata mancanza di una norma che disciplini la successione tra il Consorzio in liquidazione ed il nuovo Ente di Governo d'Ambito Assemblea Territoriale Idrica, sulla scorta di quanto suggerito con circolare n. 7394/GAB del 22.11.2016 dall'Assessorato Regionale all'Energia ed ai Servizi di Pubblica Utilità, in data 29.09.2017 è stata stipulata una convenzione tra il Consorzio ATO Acque Catania e l'Assemblea Territoriale Idrica, ed in un'ottica di contenimento dei costi e al fine di evitare una duplicazione di spese a carico dei Comuni dell'Ambito territoriale ottimale di Catania, è stata stabilita la condivisione tra i due Enti di personale, locali, utenze e beni strumentali. In virtù della richiamata convenzione, il personale AATO allo stato, svolge le normali attività di gestione della liquidazione del Consorzio, e quelle finalizzate ad avviare il nuovo Ente di Governo attraverso l'adempimento delle incombenze tecniche ed amministrative richieste dall'ATI secondo le previsioni dalle vigenti disposizioni normative.

La struttura organizzativa del Consorzio, nonostante la dotazione organica dell'Ente preveda n. 15 unità di personale con qualifiche e profili ben definiti, a seguito della soppressione delle Autorità d'Ambito risulta oggi costituita da due unità di personale dirigenziale con contratto a tempo determinato.

Il Consorzio d'ambito è strutturato in due aree di servizio dirette dai due dirigenti, per le specifiche professionalità maturate, che garantiscono l'operatività dell'ente, chiamati a svolgere le finalità istituzionali dell'Ente, nonché quelle del nuovo Ente di Governo d'Ambito (ATI), all'interno di un contesto sia tecnico che interistituzionale altamente complesso.

Il bilancio di previsione 2021-2023, redatto ai sensi del D.Lgs. 118/2011, è stato approvato dal Commissario Straordinario e liquidatore con deliberazione n. 12 del 10 giugno 2021.

L'O.I.V. dell'Ente è stato nominato con deliberazione del Commissario Straordinario e liquidatore n. 13 del 10 giugno 2021.

Con Delibera Commissariale n. 17 del 29.07.2021 è stato approvato il nuovo sistema di misurazione, valutazione e rendicontazione delle performance.

Il Piano della Performance è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal D.Lgs. n. 150/2009; si tratta di un documento in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori al fine di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente. Per performance si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità, l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento, nel tempo, della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente mentre la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato. Il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) è un documento programmatico,

che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Ente e dei suoi dipendenti.

Il documento, che sarà approvato dal Commissario Straordinario e liquidatore e pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale dell'Ente, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'Ente e, successivamente, attraverso la Relazione sulla performance, conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'Ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni ed individuare margini di intervento per migliorare l'azione dell'Ente. Attraverso questo documento il cittadino e tutti gli stakeholders, saranno resi partecipi degli obiettivi che l'Ente si è dato. Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate, ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi. Il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

Piano della performance e sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

a. Il sistema performance

L'Ente sviluppa il seguente ciclo di gestione della performance, in coerenza con il SMVP approvato con delibera del CDA n. 19 del 20.06.2012 ed aggiornato con delibera commissariale n. 17 del 29.07.2021:

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D. lgs. 150/2009;
- b) Identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in sede di bilancio preventivo;
- c) Misurazione della performance;
- d) Utilizzo di sistemi premianti;
- e) Rendicontazione attraverso la Relazione sulla performance validata dall'OIV.

In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, 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.

b. I criteri di misurazione e valutazione della performance.

La misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa dei Dirigenti viene effettuata dal Commissario Straordinario e liquidatore con il supporto dell'OIV sulla base di quanto previsto nel SMVP approvato con delibera del CDA n. 19 del 20.06.2012 ed aggiornato con delibera commissariale n. 17 del 29.07.2021.

c. Individuazione e assegnazione obiettivi

In virtù della Convenzione stipulata tra il Consorzio ATO in liquidazione e l'ATI Catania, il Commissario Straordinario e liquidatore ed il Presidente dell'ATI provvedono all'approvazione del Piano degli Obiettivi (PdO) ed alla loro formale assegnazione a ciascun Dirigente.

Gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto all'attività istituzionale dell'Ente;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della performance;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi possono essere:

- di funzionamento del servizio o di attuazione puntuale di normative che evidenzino comunque l'eliminazione o la riduzione di problemi o criticità;
- di efficienza, collegati allo snellimento delle procedure e riduzione degli sprechi anche a carattere di economicità oppure obiettivi di efficacia interna o di efficacia esterna con riferimento al miglioramento della risposta a domanda proveniente sia dall'interno che dall'utenza esterna;
- di qualità che richiedono innovazione ed iniziativa, la costituzione di nuovi servizi o nuove attività;
- di mantenimento e consolidamento di risultati già acquisiti.

Deve trattarsi di attività misurabili e valutabili, tali da consentire una verifica del risultato e del merito per ciascun dirigente/dipendente ai fini dell'erogazione del premio incentivante. Il numero degli obiettivi non è elemento di valutazione, lo è invece il grado di realizzazione. Se nel corso dell'anno, anche su segnalazione del dipendente, viene verificato che un obiettivo non è realizzabile, con adeguata motivazione, lo si sostituisce con la modifica conseguente della scheda obiettivi, senza comunque eliminare dalla medesima scheda il precedente obiettivo. Qualora, al termine dell'anno di competenza, il dipendente valutato dimostri che il mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo è dovuto a cause oggettive non dipendenti dalla sua volontà, dettagliatamente documentate, in fase di valutazione finale si dovrà tener conto di tale situazione sempre che si evidenzino la tempestiva comunicazione delle cause al diretto superiore nella stessa scheda di valutazione o con opportuni allegati.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) per l'anno 2021 rappresenta il documento in cui sono definiti, in termini di operatività, gli obiettivi strategici dell'Ente.

Il PdO allegato al presente atto costituisce parte integrante del Piano della *performance* dell'Ente.