

Oggetto: Approvazione del piano performance 2014

Alle ore 14.00 del giorno 05.11.2014 presso la sede della Provincia di Monza e della Brianza, in via Tommaso Grossi 9 – Monza, si è riunito il Consiglio di Amministrazione per l'Ambito Territoriale Ottimale del Servizio Idrico Integrato e all'appello sono risultati presenti:

Silverio Clerici - Presidente	X
Roberto Borin – Vicepresidente	Ass.Giust.
Giuliana Carniel - Consigliere	X
Diego Confalonieri- Consigliere	X
Francesco Paoletti - Consigliere	X

Assiste alla seduta il direttore Marco Lacalamita e la responsabile finanziaria amministrativa dott.ssa Daniela Mancini.

Il Presidente riscontrato la presenza del numero legale di componenti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento posto all'ordine del giorno.

Il Consiglio di Amministrazione

Visti:

- L'art.30 e 114 del D.lgs. 18.8.2000 n.267 "Testo unico degli Enti Locali";
- La sezione III Titolo II del d.lgs 3.4.2006 n.152 "Norme in materia ambientale";
- il capo III della L.R. 12.12.2003, n. 26 (*Disciplina dei servizi locali di interesse economico generale. Norme in materia di gestione dei rifiuti, di energia, di utilizzo del sottosuolo e di risorse idriche*), in base al quale la Regione Lombardia ha stabilito le modalità di organizzazione dell'Ambito territoriale ottimale per il sistema idrico integrato, così come integrato dalla L.R.27.12.2010 n.21;

Richiamati:

- Lo Statuto dell'Ufficio ATO-MB;
- I decreti del Presidente della Provincia di Monza e Brianza n° 25 del 01.10.2014 e n. 26 del 23.10.2014 di nomina del Consiglio di Amministrazione di ATO MB;
- La delibera del CdA n. 3 del 30.10.2012 con la quale veniva approvato il primo organigramma dell'Ufficio d'Ambito di Monza e Brianza;

- La delibera del CdA n. 19 del 04.09.2013 con la quale veniva modificato l'organigramma precedentemente approvato;

Considerato che:

- Il d.lgs. 150/2009 (c.d. legge Brunetta) ha introdotto l'adozione da parte degli organi deliberativi, per la misurazione e la valutazione dei dipendenti, del Piano delle Performance che è documento che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione;
- All'interno del Piano vanno riportati:
 - gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
 - gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
 - gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.
- Nella sua stesura devono essere rispettati i seguenti principi generali:
 - trasparenza;
 - immediata intelligibilità;
 - veridicità e verificabilità;
 - partecipazione;
 - coerenza interna ed esterna;
 - orizzonte pluriennale.
- Il Piano delle Performance, prima di essere presentato al CdA per la sua adozione, necessita della validazione dal punto di vista metodologico, da parte del Nucleo di Valutazione, costituito presso l'Azienda in forma monocratica dal Prof. Luca Bisio;
- Il Piano è stato trasmesso al Prof. Bisio in data 03.11.2014 con PEC, prot. 2847 e lo stesso con nota del 05.11.2014 prot. n. 2886 ha provveduto a trasmettere la validazione del suddetto Piano dal punto di vista metodologico;

Ritenuto di:

- Approvare il Piano delle Performance 2014, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, composto di n. 20 che dovrà essere applicato nel corrente anno 2014;

Il Presidente, sentito il parere favorevole del Direttore in merito a quanto sopra esposto ed illustrato, passa alla votazione e

Il Consiglio di Amministrazione con n. 4 voti favorevoli e n. 0 voti contrari

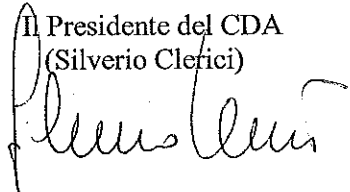
DELIBERA

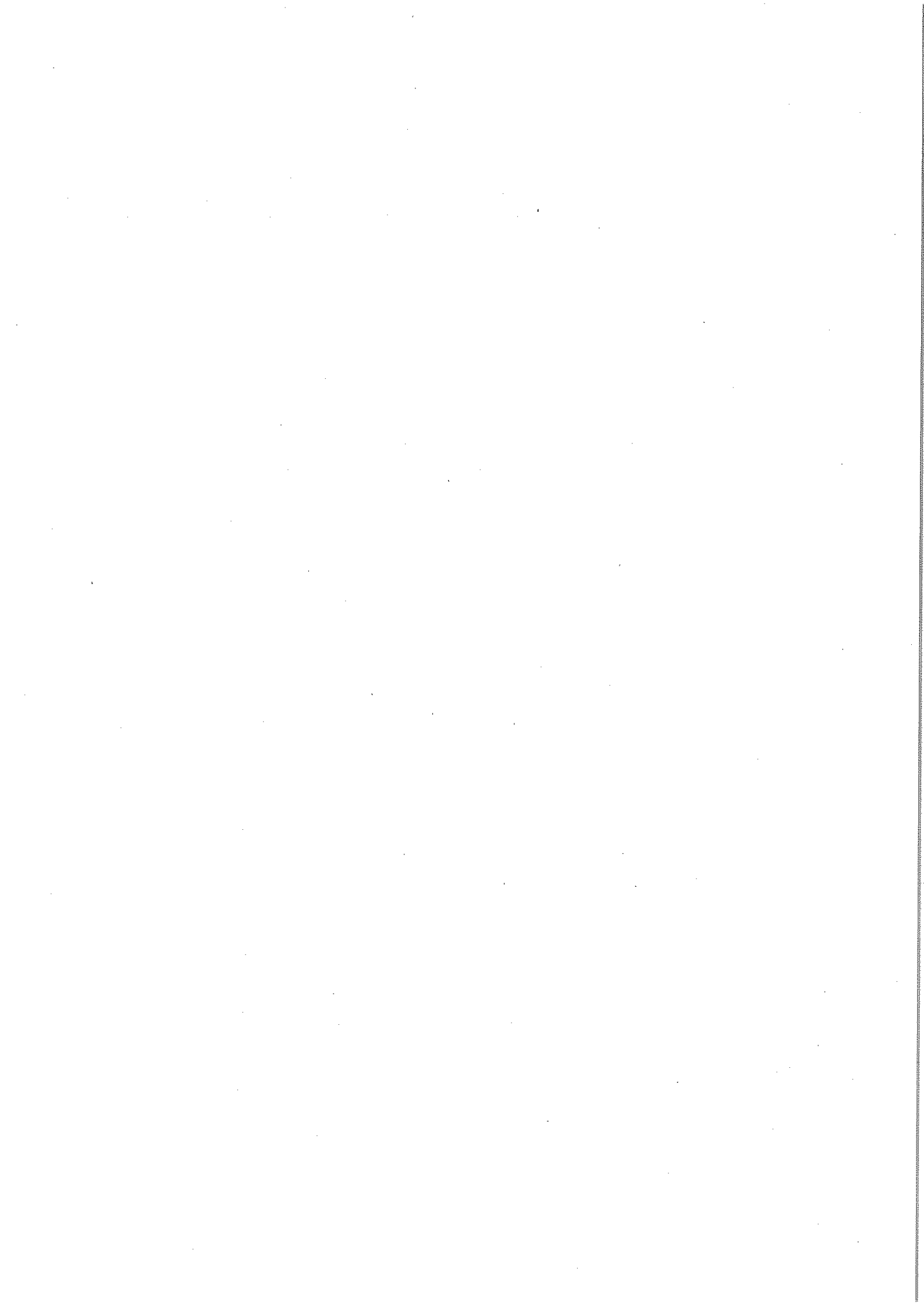
- Di Approvare il Piano delle Performance 2014, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, composto di n. 20 che dovrà essere applicato nel corrente anno 2014;



Si da atto che la presente delibera viene pubblicata sull'albo informatizzato sul sito internet www.provincia.mb.it/ato.mb


Il direttore ATO MB
(Marco Lacalamita)


Il Presidente del CDA
(Silverio Clerici)





**UFFICIO D'AMBITO DELLA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA
AZIENDA SPECIALE**

Piano della Performance 2014

Sommario

PERCHÉ IL PIANO DELLA PERFORMANCE? -----	3
1 L'UFFICIO D'AMBITO -----	4
La sede e i contatti-----	5
La <i>mission</i> generale e i valori-----	6
I portatori di interessi-----	6
2 LO STATO DI SALUTE DELL'AZIENDA -----	8
Il bilancio dell'Ufficio d'Ambito-----	8
Il personale e la salute organizzativa-----	9
I portatori di interesse e la salute delle relazioni-----	9
3 OBIETTIVI DI PERFORMANCE -----	11
Obiettivo 1: Trasparenza, integrità e anticorruzione-----	12
Obiettivo 2: Regolamento di organizzazione e gestione del personale-----	13
Obiettivo 3: Predisposizione tariffe al SII secondo le nuove metodologie AEESGI di cui alla deliberazione 643/2013/R/IDR per gli esercizi 2014/2015.-----	14
Obiettivo 4: Predisposizione Nuovo Piano d'Ambito.-----	15
Obiettivo 5: Implementazione del controllo sull'attività degli investimenti e dell'andamento gestionale al SII del Gestore Unitario-----	16
Obiettivo 6: Procedura di definizione dei procedimenti amministrativi autorizzatori pendenti alla data di entrata in vigore del DRP 59/2013.-----	17
4 NOTA METODOLOGICA -----	19
5 GLOSSARIO -----	20

Perché il piano della performance?

Il Piano della performance è un documento previsto dal Decreto Brunetta ed insieme ad altri strumenti è finalizzato a sostenere un percorso di miglioramento complessivo dell'azione delle pubbliche amministrazioni.

Con il Piano, l'**Ufficio d'Ambito** (d'ora in poi anche Ambito territoriale ottimale, abbreviato ATO) **della Provincia di Monza e Brianza** fornisce le principali informazioni sulle modalità con le quali intende intervenire sul territorio per erogare i servizi e gli interventi: qual è il contesto in cui opera? Quali i principali bisogni cui deve rispondere? Quali gli obiettivi prioritari che intende realizzare e quali livelli di quantità e di qualità si impegna a garantire con le risorse disponibili?

Il Piano della performance, quindi, non è solo un obbligo di legge, ma è uno strumento che assicura una **maggiore trasparenza** in merito a ciò che un'amministrazione pubblica intende realizzare. Attraverso il piano l'ATO racconta sé stesso ai cittadini e a tutti coloro che sono interessati a conoscere quali progetti e quali servizi l'ente intende realizzare nel 2014, dando anche uno sguardo agli anni futuri.

Il piano della performance è uno strumento finalizzato alla **valutazione dell'ente** ed alla qualità del proprio operato attraverso la **verifica dei risultati conseguiti nell'anno**.

La valutazione deve essere effettuata per supportare un percorso di crescita e miglioramento continuo dell'organizzazione e delle persone che ci lavorano. Per far ciò, occorre che la valutazione sia sostenuta con dati ed informazioni attendibili in grado di **misurare la performance** attesa e quella effettivamente realizzata: ossia il contributo che l'ente, attraverso le risorse di cui dispone e mediante la propria azione, è in grado di apportare per la soluzione dei bisogni della collettività e per la realizzazione delle finalità istituzionali per le quali è stato costituito.

L'ATO ha rappresentato in questo documento gli obiettivi prioritari del 2014, collegandoli con le strategie che ne caratterizzeranno l'azione nel prossimo triennio. Da questo punto di vista, il piano della performance non può nascondere le criticità e le difficoltà che l'ATO, come tutti gli altri Enti pubblici, sta attraversando in questo periodo:

- l'incertezza che regna sul destino delle Province, che rende estremamente difficile una programmazione strategica degli Enti che ad esse fanno riferimento, tra cui l'ATO che, giuridicamente, è una Azienda Speciale della Provincia di Monza e Brianza;
- l'incertezza sulla nuova Legge Regionale che vedrà modificati gli assetti degli Ambiti Territoriali Ottimali;
- la problematicità rispetto al raggiungimento di organici funzionali stante l'impossibilità di assunzioni dovute al reiterarsi di normative che bloccano qualsiasi tipo di stipula di nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Da questo punto di vista, il piano della performance cerca di rappresentare in modo fedele, e il più possibile completo, l'offerta di servizi che l'ATO si impegna a garantire, la qualità che è in grado di produrre e gli obiettivi prioritari che intende realizzare, sulla base del contesto in cui opera e delle risorse effettivamente disponibili.

Questo è l'impegno dell'ATO per il 2014: un impegno condiviso all'interno dell'organizzazione e reso esplicito alla collettività in questo documento.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Silverio Clerici

1 L'Ufficio d'Ambito

Per comprendere le funzioni dell'ATO è fondamentale ricordare la Legge Galli (Lg. 36/1994) che ha introdotto nell'ordinamento italiano i concetti di Servizio Idrico Integrato (acronimo SII) e **Ambito Territoriale Ottimale (acronimo ATO)**.

Il primo termine definisce l'insieme dei servizi idrici ad uso civile, dalla captazione e la distribuzione dell'acqua potabile, al convogliamento nelle reti fognarie delle acque reflue fino alla restituzione all'ambiente dopo gli adeguati trattamenti di depurazione. Obiettivo della legge è considerare unitariamente le diverse fasi della filiera dell'acqua.

Il secondo termine individua il contesto all'interno del quale procedere all'organizzazione del servizio idrico integrato, identificando la **dimensione gestionale "ottimale", di norma individuata nel bacino idrografico**, sia per le caratteristiche fisiche del ciclo idrico (captazione -> distribuzione -> restituzione secondo il principio della maggior efficienza energetica) che per **assicurare una gestione caratterizzata da una sufficiente massa critica e da economie di scala**.

In definitiva la riorganizzazione del servizio idrico prevede il tendenziale **superamento della notevole frammentazione gestionale** esistente e il passaggio ad una concezione del servizio con l'individuazione di soggetti in grado non solo di gestire, ma anche di far fronte alla grande richiesta di investimento in opere infrastrutturali del settore.

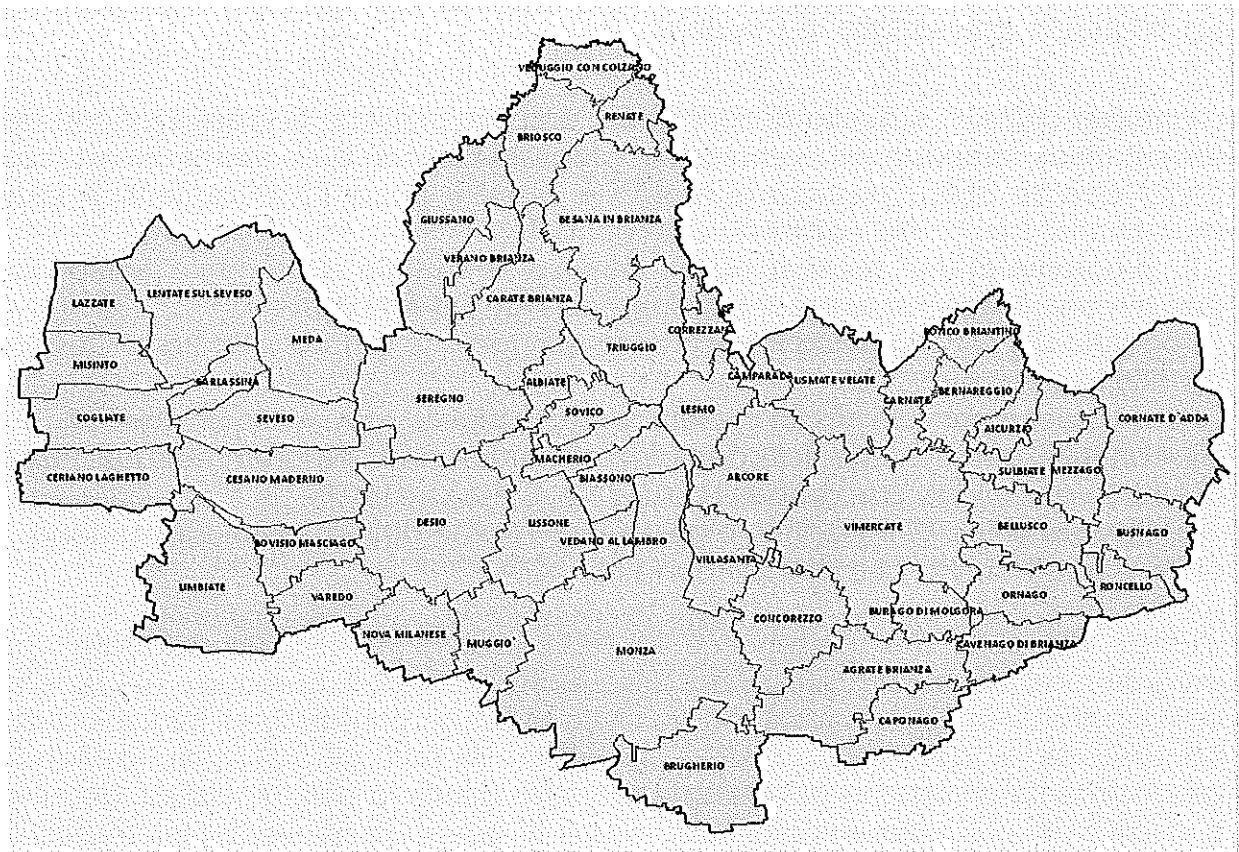
La **Regione Lombardia**, in recepimento della Legge Galli, ha emanato diverse normative tra cui, l'ultima in ordine cronologico, è la Lg.R. 21/2010 che ha disciplinato gli ATO lombardi secondo lo schema dell'Azienda Speciale provinciale. Il quadro che ne emerge consta di 12 ATO complessivi in Lombardia dei quali 11 coincidenti con le Province e 1 per la sola Città di Milano.

La **Provincia di Monza e Brianza con delibera n. 9 del 12.05.2011** del Consiglio Provinciale ha approvato la costituzione dell'Azienda Speciale denominata **Ufficio d'Ambito Territoriale Ottimale della Provincia di Monza e Brianza** e con atto del Segretario Generale della Provincia di Monza e Brianza in veste di Ufficiale Rogante del 07.07.2011 ha costituito l'Ufficio d'Ambito della Provincia di Monza e Brianza.

Successivamente con **atto Notaio Trotta di Pavia rep. 134561, racc. 50136 del 31.07.2013** è avvenuto il conferimento del ramo gestionale ex Autorità d'Ambito del Servizio Idrico Integrato della Provincia di Milano alla sezione territoriale di Monza e Brianza.

La localizzazione geografica

L'Ufficio d'Ambito della Provincia di Monza e Brianza coincide con il territorio della Provincia di Monza e Brianza e ricomprende i **55 Comuni brianzoli**.



La sede e i contatti

Sito internet e recapiti

<http://www.provincia.mb.it/ambiente/ATO/ATO.html>

Sede istituzionale	Via N. Bonaparte, 2 20812 LIMBIATE	Centralino 039.975.2508 ato-mb@cgn.legalmail.it
Uffici	telefono	recapito mail
Direttore	Tel. 039.975.2511	m.lacalamita@provincia.mb.it
Servizio finanziario amministrativo (Responsabile)	Tel. 039.975.2537	d.mancini@provincia.mb.it
Servizio Tecnico Ambientale Pianificazione (Responsabile)	Tel. 039.975.2601	g.nullo@provincia.mb.it

La mission generale e i valori

La **mission** dell'ATO è quella di dare attuazione alle politiche di organizzazione del servizio idrico integrato (ivi compresa la programmazione delle infrastrutture), così come definite dalla Provincia di Monza e Brianza, di cui l'ATO costituisce ente strumentale. Tra i compiti dell'ATO emergono:

- la **programmazione tecnica ed economico finanziaria** dell'Ambito territoriale, che avviene attraverso la predisposizione del Piano d'Ambito;
- il **presidio del Servizio idrico integrato** - la cui gestione è stata affidata al Gestore Unitario Brianzacque S.r.L.;
- il rilascio dei pareri relativi alla presentazione di istanze AUA, AIA e Uniche;
- il controllo delle diverse fasi degli investimenti, come programmati nel Piano d'Ambito approvato con delibera del CdA n. 8 del 31.03.2014;
- la **vigilanza** sulle attività dell'ente gestore così come definito nella convenzione di servizio sottoscritta con Brianzacque S.r.L.

L'Ufficio d'Ambito, nel perseguimento della propria mission, ha adottato una programmazione basata sull'utilizzo delle risorse disponibili operando nel rispetto dei vincoli di bilancio ed ha sviluppato detto processo puntando sul principio della condivisione e del massimo coinvolgimento di tutti gli operatori, avviando gradualmente un sistema di verifica e revisione continua della tipologia, quantità e qualità dei procedimenti svolti per mezzo di adeguati applicativi informatici in continua evoluzione ed aggiornamento. E' garantito il rispetto dei seguenti valori.

Valori	Descrizione
Coerenza	... tra l'azione amministrativa e i bisogni che emergono dalla collettività ed agli operatori
Equità	... nel garantire l'erogazione dei servizi a tutti i cittadini secondo un principio di equità e solidarietà per le fasce più deboli
Trasparenza	...orientando l'attività dell'ente con un'informazione al cittadino continua e costante utilizzando strumenti efficaci e comprensibili che contribuiscano a promuovere il senso di appartenenza al territorio ed alla comunità
Partecipazione e condivisione	... migliorando e potenziando gli strumenti programmatici già in uso nell'ottica di attivare un processo di miglioramento continuo dei servizi erogati e di monitoraggio della qualità percepita da gestori e utenti.

I portatori di interessi

L'Ufficio d'Ambito ha il compito di coordinare la progettazione e l'attuazione di un complesso sistema di funzioni, servizi ed interventi con i portatori di interesse del territorio (*stakeholder*). Per questo motivo si trova al centro di una complessa rete di relazioni tra una pluralità di soggetti, pubblici e privati, tramite la quale si pone l'obiettivo di soddisfare i bisogni dei cittadini e degli utenti.

I principali portatori di interesse sono identificati in:

- organi di Governo;
- personale;
- gestore del Servizio Idrico Integrato (SII);
- comuni della Provincia di Monza e Brianza;
- imprese/Utenti del Servizio Idrico;
- forze dell'ordine;
- organi di controllo (es. ARPA);
- associazioni di categoria;
- associazioni dei consumatori;
- sindacati.



2 Lo stato di salute dell'Azienda

Il bilancio dell'Ufficio d'Ambito

Andamento dei ricavi

Ricavi	2014	2015	2016	2017
Proventi dei gestori su tariffa a pareggio	513.000	550.000	580.000	545.000
Interessi attivi su c/c	35.000	50.000	40.000	35.000
Rimborso costi per distacco di personale	0	0	0	0
Proventi da riscossione oneri istruttori e sanzioni	35.000	35.000	50.000	60.000
TOTALE GENERALE RICAVI	583.000	635.000	670.000	640.000

Andamento dei costi

Costi	2014	2015	2016	2017
Acquisti di beni patrimoniali di modica entità	23.000	15.000	15.000	15.000
Acquisti di materiali di consumo	15.000	15.000	15.000	15.000
Costi prestazioni di servizi	130.000	140.000	125.000	95.000
Costi di personale	400.000	450.000	500.000	500.000
Oneri diversi di gestione	15.000	15.000	15.000	15.000
Atri accantonamenti	0	0	0	0
Ammortamenti	0	0	0	0
Imposte sul reddito d'esercizio	0	0	0	0
Utile/perdita d'esercizio	0	0	0	0
TOTALE GENERALE COSTI	583.000	635.000	670.000	640.000

Il personale e la salute organizzativa

Il personale dell'Ufficio d'Ambito della Provincia di Monza e Brianza, al 30 settembre 2014 è composto da 10 dipendenti, di cui 2 comandati da altri Uffici d'Ambito, a fronte di una dotazione organica di 11 unità.

Qualifica	In servizio	Di cui: T. Def.	... T. Ind.
DIRETTORE GENERALE	1	1	
D	6	4	2*
C	3	3**	
B			
A			
Totale	10	8	2

(*) Le due unità di personale a tempo indeterminato sono comandate temporaneamente da altri uffici d'ambito;

(**) Una unità di personale è in comando parziale dalla società Brianzacque S.r.l.

I portatori di interesse e la salute delle relazioni

Come ampiamente descritto in precedenza, sono ampie e diversificate le tipologie di relazioni instaurate con i vari portatori di interesse: relazioni sui risultati, relazioni di mandato, relazioni di governo interno, relazioni sulle risorse, relazioni di rete.

Tutte le tipologie di relazioni sono oggetto di analisi e attenzione da parte dell'Ufficio di Ambito.

Al fine di costruire **relazioni durature** che passino anche da strumenti e metodi di comunicazione *ad hoc* la politica di interazione dell'ATO con i propri stakeholder si basa sui seguenti principi cardine:

- necessità di **conoscenza** delle caratteristiche dei portatori di interesse e delle modalità con cui ciascuna categoria di stakeholder entra in relazione con l'Ufficio d'Ambito;
- l'individuazione delle occasioni e delle modalità di contatto, nonché degli **strumenti di comunicazione** che già vengono utilizzati con successo nella relazione tra l'Azienda ed ogni specifica categoria di stakeholder, con lo scopo di una loro valorizzazione;
- l'**eliminazione degli strumenti** che, pur essendo rivolti alla specifica categoria di stakeholder, **non risultano efficaci, ovvero scarsamente utilizzati**;
- la **focalizzazione** su strumenti di comunicazione che, in relazione alle finalità del processo di rendicontazione sociale, alle caratteristiche degli stakeholder a cui si rivolgono ed ai costi da sostenere per la loro implementazione risultino potenzialmente i più **efficaci**¹.

¹ Fonte: Programma Triennale per l'Integrità e la Trasparenza

3 Obiettivi di performance

Di seguito verranno definiti gli obiettivi di performance più rilevanti per il 2014.

Nr.	Obiettivo
1	Trasparenza, integrità e anticorruzione
2	Regolamento di organizzazione e gestione del personale
3	Predisposizione tariffe al SII secondo le nuove metodologie AEESGI di cui alla deliberazione 643/2013/R/IDR per gli esercizi 2014/2015
4	Predisposizione Nuovo Piano d'Ambito
5	Implementazione del controllo dell'attività degli investimenti e di andamento della gestione del Gestore Unitario
6	Procedura di definizione dei procedimenti amministrativi autorizzatori pendenti alla data di entrata in vigore del DRP 59/2013.
7	Mettere a regime i sistemi di graduazione delle posizioni organizzative nonché i sistemi di valutazione delle performance del Direttore, delle Posizioni Organizzative e del personale dei livelli.

Obiettivo 1: Trasparenza, integrità e anticorruzione

Obiettivo di performance

Trasparenza, integrità e anticorruzione

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Cittadini	Favorire un adeguato livello di trasparenza, legalità e sviluppo della cultura dell'integrità	Aggiornamento dei documenti programmatici relativi alla trasparenza e all'anticorruzione e adeguamento del sito istituzionale e delle procedure interne agli obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/13	Predisposizione dello schema di Programma anticorruzione	marzo 2014
			Predisposizione dello schema di Programma trasparenza	marzo 2014
			Attuazione degli obblighi ex D. Lgs. 33/13	31 dic. 2014

Indicatori di risultato	Target
Asseverazione da parte dell'OIVP	Sì

Obiettivo 2: Regolamento di organizzazione e gestione del personale

Obiettivo di performance

Regolamento di organizzazione e gestione del personale

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Personale	Disciplina del rapporto di lavoro con particolare riferimento alla gestione dell'orario di lavoro, alle ferie, alla malattia e ai permessi in genere	Stesura del Regolamento di Organizzazione e gestione del Personale	Predisposizione della bozza del Regolamento	31/10/2014
			Delibera del CdA di approvazione del Regolamento	31/12/2014

Indicatori di risultato	Target
Approvazione del Regolamento da parte del Consiglio di amministrazione	Dicembre 2014

Obiettivo 3: Predisposizione tariffe al SII secondo le nuove metodologie AEEGSI di cui alla deliberazione 643/2013/R/IDR per gli esercizi 2014/2015.

Obiettivo di performance

Predisposizione tariffe al SII secondo le nuove metodologie AEEGSI di cui alla deliberazione 643/2013/R/IDR per gli esercizi 2014. 2015 del Gestore BrianzAcque determinazioni in ordine alla gestioni non conformi.

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Gestori	Messa a regime del sistema di controllo	Avvio del controllo della regolarità dello svolgimento del Piano d'ambito anche ai fini tariffari	Definizione delle regole e delle tempistiche per la trasmissione periodica dei dati sull'avanzamento delle opere	Giugno 2014
			Verifica dell'andamento del piano investimenti e delle varianti intervenute al piano d'ambito	Settembre 2014
			Metodologia di raccolta dati economico gestionali da parte del gestore ai fini della determinazione della tariffa del servizio idrico integrato	Novembre 2014
			Definizione delle procedure di controllo delle economie di spesa e del loro utilizzo per nuove opere da sottoporre alla conferenza dei comuni	Dicembre 2014

Indicatori di risultato	Target
Rispetto dei tempi del cronoprogramma	100%

Obiettivo 4: Predisposizione Nuovo Piano d'Ambito.

Obiettivo di performance

Predisposizione nuovo Piano d'Ambito.

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Gestori	Pianificazione degli interventi per i prossimi 4 anni in modo dettagliato e aggiustamenti degli stessi ogni 2 anni	Avvio degli interventi definiti nel Nuovo Piano d'Ambito	Predisposizione Nuovo Piano d'Ambito	Aprile 2014
			Presentazione alla Conferenza dei Comuni e inoltro alla Regione Lombardia per espressione di parere	Aprile 2014
			Approvazione del Piano d'Ambito da parte del CdA a seguito del recepimento del parere della Conferenza dei Comuni.	Dicembre 2014

Indicatori di risultato	Target
Approvazione del Piano d'Ambito da parte del CdA	Dicembre 2014

Obiettivo 5: Implementazione del controllo sull'attività degli investimenti e dell'andamento gestionale al SII del Gestore Unitario

Obiettivo di performance

Implementazione del controllo sull'attività del Gestore ai fini della corretta gestione del Piano Investimenti del piano d'Ambito con verifica di andamento dati gestionali quale base delle determinazioni tariffarie.

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Gestori	Messa a regime del sistema di controllo	Avvio del controllo della regolarità dello svolgimento del Piano d'ambito anche ai fini tariffari	Definizione delle regole e delle tempistiche per la trasmissione periodica dei dati sull'avanzamento delle opere	Giugno 2014
			Verifica dell'andamento del piano investimenti e delle varianti intervenute al piano d'ambito	Settembre 2014
			Metodologia di raccolta dati economico gestionali da parte del gestore ai fini della determinazione della tariffa del servizio idrico integrato	Novembre 2014
			Definizione delle procedure di controllo delle economie di spesa e del loro utilizzo per nuove opere da sottoporre alla conferenza dei comuni	Dicembre 2014

Indicatori di risultato	Target
Rispetto dei tempi del cronoprogramma	100%

Obiettivo 6: Procedura di definizione dei procedimenti amministrativi autorizzatori pendenti alla data di entrata in vigore del DRP 59/2013.

Obiettivo di performance

Procedura di definizione dei procedimenti amministrativi autorizzatori pendenti alla data di entrata in vigore del DRP 59/2013.

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Utenti	Smaltimento procedimenti autorizzatori ancora pendenti	Completamento dello smaltimento dei procedimenti programmati per il 2014	Studio sulla fattibilità di esternalizzazione dei procedimenti amministrativi autorizzatori	30/9/2014
			Formulazione di un progetto di sistema premiante per un gruppo di collaboratori deputati allo smaltimento procedimenti autorizzatori ancora pendenti	31/10/2014
			Informativa al CdA sul sistema da adottarsi ai fini dello smaltimento procedimenti autorizzatori ancora pendenti	31/12/2014

Indicatori di risultato	Target
n. di procedimenti autorizzatori chiusi/n. di procedimenti programmati nel 2014	100%

Obiettivo 7: Mettere a regime i sistemi di graduazione delle posizioni organizzative nonché i sistemi di valutazione delle performance del Direttore, delle Posizioni Organizzative e del personale di livello.

Obiettivo di performance

Mettere a regime i sistemi di graduazione delle posizioni organizzative nonché i sistemi di valutazione delle performance del Direttore, delle Posizioni Organizzative e del personale di livello.

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Provincia di Monza e Brianza Personale	Rispetto della normativa e soddisfacimento del personale	Stesura dei principali documenti relativi all'obiettivo e adozione da parte del CdA nonché trasmissione alla Provincia di Monza e Brianza	Approvazione da parte del CDA della Metodologia di graduazione delle PO/AP	30/11/2014
			Approvazione da parte del CDA del Sistema di misurazione e valutazione della performance del Direttore Generale	30/11/2014
			Approvazione da parte del CDA del Sistema di misurazione e valutazione della performance delle posizioni organizzative e personale dei livelli	30/11/2014
			Approvazione da parte del CDA del Sistema premiale	30/11/2014

Indicatori di risultato	Target
Rispetto dei tempi del cronoprogramma	100%

4 Nota metodologica

Il Piano della performance è il documento di rappresentazione della performance attesa, organizzativa ed individuale, dell'Ufficio d'Ambito. Ha valenza strategica e arco temporale di riferimento annuale. Tale documento si pone la finalità di assicurare:

- la qualità della rappresentazione della *performance* dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi;
- la comprensibilità della rappresentazione della *performance*. Nel piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra la missione istituzionale, le priorità politiche, le finalità e gli obiettivi dell'amministrazione;
- l'attendibilità della rappresentazione della *performance*. Essa è attendibile solo se è verificabile *ex post* la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

A tal fine il Piano, dopo una breve presentazione dell'Ufficio d'Ambito, ne definisce:

- la *mission* generale e i valori;
- i portatori di interessi;
- lo stato di salute dell'amministrazione;
- gli obiettivi di performance ed i relativi indicatori atti a misurarne il grado di raggiungimento.

Stato di salute dell'ente e risultati relativi agli obiettivi di performance troveranno una completa rendicontazione all'interno della Relazione sulla performance da definire ed approvare all'inizio dell'esercizio successivo a quello di riferimento del piano.

Piano e Relazione sulla performance sono:

- approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- validati, in termini di rispetto del dettato normativo, dal Nucleo di valutazione;
- pubblicati sul sito istituzionale dell'Ufficio d'Ambito in ottemperanza del principio di trasparenza ed accessibilità degli atti e dei documenti relativi alla performance attesa e conseguita dall'ente nella Sezione: Amministrazione trasparente.

5 Glossario

Termine	Definizione
Piano della performance	<ul style="list-style-type: none"> • Documento di rappresentazione della performance attesa, organizzativa ed individuale. Ha valenza strategica e arco temporale di riferimento annuale
Performance organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> • Contributo che un ambito organizzativo o l'organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri portatori di interesse
Performance individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri portatori di interesse
Mission generale	<ul style="list-style-type: none"> • Enunciazione condivisa tra gli attori politico-tecnici, a carattere pressoché permanente, volta a specificare l'ambito nel quale si intende operare, a stabilire le finalità di fondo da perseguire e a fornire un quadro di riferimento per regolare i rapporti con i portatori di interesse
Valori	<ul style="list-style-type: none"> • Principi che esprimono la cultura e la tradizione dell'ente e guidano il comportamento di tutte le persone che vi operano. In particolare, i valori etici definiscono doveri e responsabilità nei rapporti tra l'ente e i propri portatori di interesse
Stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> • Individui, gruppi o organizzazioni che possono influenzare o essere influenzati dal raggiungimento degli obiettivi dell'ente.
Stakeholder finale Impatto atteso	<ul style="list-style-type: none"> • Destinatario dei servizi erogati dall'Azienda • Influenza positiva sullo stato dei bisogni degli stakeholder finali ottenibile nel medio periodo mediante l'attuazione delle finalità e degli obiettivi dell'ente
Risultato atteso	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio, relativamente all'anno di riferimento per la programmazione
Modalità di attuazione Tempi	<ul style="list-style-type: none"> • Declinazione delle fasi di lavoro funzionali al raggiungimento del risultato atteso • Identificazione dei tempi relativi alle singole modalità di attuazione
Indicatore di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Indicatori che supportano la misurazione dei risultati ottenuti in termini di: grado di realizzazione degli obiettivi e quantità, qualità, efficienza e soddisfazione dell'utenza sui servizi resi
Target	<ul style="list-style-type: none"> • Quantificazione dell'indicatore di risultato per l'esercizio di riferimento