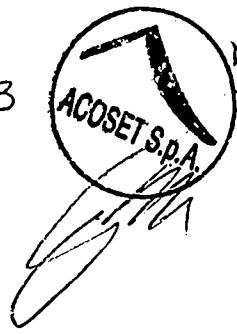


Prot. 6905




14/3/2023



AUGATO
N° 2 VERBAE
N° 6 DELIB N° 26
DEL 10/03/23


Piani e sistema di valutazione del Personale

Approvato dal C.d.A. in data 10-03-23

	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 2 di 24	

Sommario	Pag. 2
1) Presentazione del piano	Pag. 3
2) Chi siamo	Pag. 4
3) Quadro normativo di riferimento	Pag. 4
4) Struttura organizzativa	Pag. 6
5) Consistenza del personale in cifre	Pag. 7
6) L'attività della società	pag. 8
7) I contratti di lavoro applicati.	Pag. 8
8) Il percorso decisionale per la scelta della Performance	Pag.12
9) Sistema di valutazione del Personale	Pag.19
10) Contenuti del Sistema	Pag.19
11) Metodologia	Pag.20
12) Parametri di misurazione	Pag.21
13) Fasi, tempi e modalità del processo di valutazione e misurazione	Pag.21
14) Casi particolari	Pag.22
15) Monitoraggio	Pag.23
16) Pari opportunità e differenze di genere	Pag.23
17) Trasparenza e rendicontazione	Pag.24
18) Implementazione del Piano e Sistema di valutazione	Pag.24



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 3 di 24	

1) Presentazione del Piano

ACOSSET SpA,, ai fini dell'ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza, dettati dal rispetto degli obblighi delle società partecipate e quantunque il d. Lgs. n. 150/2009 non si debba e applicare direttamente alla Società, ha inteso realizzare un sistema di valutazione della performance ed un Piano della Performance, compatibile ai principi contenuti nel medesimo decreto.

In linea con le indicazioni fornite nel Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) ed il Programma per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I), il Piano della Performance 2023-2024 contiene obiettivi trasversali alle varie aree aziendali che intendono promuovere la trasparenza quale strumento di prevenzione della corruzione attraverso il miglioramento della qualità dell'accesso alle informazioni di ACOSSET S.p.A. e mediante l'utilizzo di strumenti avanzati di comunicazione all'interno dell'Azienda e con gli stakeholder (banca dati, pubblicazioni, portale ecc.).

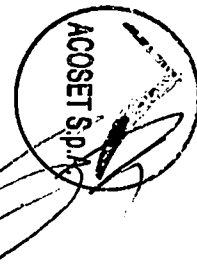
Ai sensi dell'art. 20, d.Lgs.33/2013, la società ACOSSET S.p.A. garantisce la trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, pubblicando i dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti". anche tramite il sito web istituzionale, all'interno della sezione "Società trasparente".


Detto Piano ha un orizzonte temporale biennale ed è elaborato in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo dell'intera programmazione aziendale nel rispetto dei seguenti principi generali:

- trasparenza;
- immediata intelligibilità;
- veridicità e verificabilità
- partecipazione;
- coerenza interna ed esterna;

Il "Piano degli obiettivi" sul quale si applica la misurazione e la valutazione della performance è un documento in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono resi comprensibili gli obiettivi e gli indicatori al fine di misurare, valutare e rendicontare la performance complessiva della Società.

Per performance s'intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e 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.



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 4 di 24	

ACOSSET spa, quale società in house provider dei 20 Comuni soci, predispone il “Piano degli obiettivi” in correlazione agli obiettivi strategici stabiliti dal Consiglio di Amministrazione della società. Altresì la società definisce tale piano in funzione delle caratteristiche di società partecipata, del proprio modello organizzativo e dei relativi contratti collettivi nazionali di riferimento.

Il Piano definisce dunque gli obiettivi operativi da raggiungere da parte del personale, a tutti i livelli, gli indicatori per la misurazione del perseguimento degli stessi e il livello atteso (target) da ottenere, entro uno specifico termine temporale anche ai fini della corresponsione al personale del “Premio di risultato annuale”.

2) Chi siamo

ACOSSET S.p.a. svolge la propria attività di gestione del servizio idrico nel territorio dei 20 comuni che ne sono Soci ed opera nel settore dei servizi idrici da oltre 100 anni. ACOSSET è il secondo operatore della provincia di Catania con oltre 90.000 utenze servite ed un bacino di utenza di oltre 250.000 abitanti residenti serviti. L’ACOSSET S.p.A. nasce dalla trasformazione della preesistente Azienda Consorziale Servizi Etnei (a sua volta nata dalla trasformazione del Consorzio Acquedotto Etneo) in base a quanto stabilito dal D.Lgs. n. 267/2000.

La società svolge il servizio idrico nei confronti dei Comuni Soci secondo le modalità “in house providing” in virtù dello Statuto e sulla base della Convenzione per le Regolazione del Servizio Idrico Integrato sottoscritta con l’ATI Catania, per il periodo transitorio di salvaguardia e poi prorogata, con Atto Aggiuntivo del 29/03/2021, fino alla data di trasferimento degli impianti e, comunque, entro il termine del terzo periodo regolatorio (31/12/2023); il tutto nel rispetto delle norme in materia di esercizio del controllo analogo secondo le disposizioni della legge, dello Statuto e dei propri regolamenti

3) Quadro normativo di riferimento

ACOSSET è una Società per Azioni a capitale totalmente pubblico i cui azionisti sono 20 comuni della provincia di Catania. Il capitale sociale è composto da n. 3.477.521 azioni ordinarie nominative dal valore nominale di Euro 1,00 ed è suddiviso tra i soci pubblici come segue:





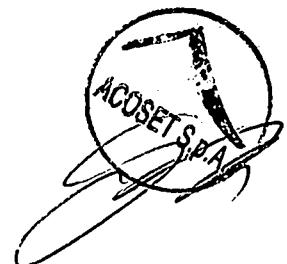
Piano e Sistema di Valutazione del personale
di ACOSET S.p.A.


Data 15/12/2022

Rev.

Pag. 5 di 24

COMUNE	PERCENTUALE CAPITALE	VALORE CAPITALE	TOTALE AZIONI
ACI BONACCORSI	0,8556%	29.755,00	29.755
ACI S. ANTONIO	5,3608%	186.423,00	186.423
ADRANO	18,3719%	638.884,00	638.884
BELPASSO	15,7458%	547.564,00	547.564
CAMPOROTONDO ETNEO	1,0954%	38.093	38.093
CATANIA (S.G.GALERMO)	4,1383%	143.911,00	143.911
GRAVINA DI CATANIA	4,8938%	170.183,00	170.183
MASCALUCIA	5,8440%	203.226,00	203.226
NICOLOSI	5,1460%	178.953,00	178.953
PEDARA	4,6274%	160.919,00	160.919
RAGALNA	3,7647%	130.918,00	130.918
S.AGATA LI BATTIATI	1,9993%	69.525,00	69.525
S.GIOVANNI LA PUNTA	5,5013%	191.308,00	191.308
S.MARIA DI LICODIA	4,3920%	152.733,00	152.733
S.PIETRO CLARENZA	2,0719%	72.052,00	72.052
SAN GREGORIO	2,6419%	91.874,00	91.874
TRECASTAGNI	4,0327%	140.239,00	140.239
TREMESTIERI ETNEO	4,1315%	143.675,00	143.675
VALVERDE	2,4269%	84.397,00	84.397
VIAGRANDE	2,9587%	102.889,00	102.889
TOTALE	1,00000	3.477.521,00	3.477.521



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 6 di 24	

L'operatività della Società è regolata principalmente dalle disposizioni di seguito elencate.

- La Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (GU n. 187 del 13 agosto 2015);
- Il Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 recante “Codice dei contratti pubblici” (GU n. 91 del 19 aprile 2016);
- Il Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175 recante “Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica” (GU n. 210 del 8 settembre 2016);
- Il Decreto Legislativo 19 aprile 2017, n. 56 recante “Disposizioni integrative e correttive al Decreto Legislativo 18 aprile 2016 n. 50” (GU n. 103 del 5 maggio 2017);
- Il Decreto Legislativo 16 giugno 2017, n. 100 avente ad oggetto “Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, recante testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” (GU n. 147 del 26 giugno 2017);
- Lo Statuto di ACOSSET S.p.a. del 21 luglio 2021;
- Le Linee-guida ANAC, con particolare riferimento a quelle volte ad attuare la normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e la normativa in materia di contratti pubblici di appalto, concessione e sponsorizzazione.

Il contesto di riferimento è fondamentalmente caratterizzato dall'intento di voler assicurare il contenimento della spesa, la tutela della concorrenza e del mercato, la trasparenza e il buon andamento dell'azione amministrativa, anche in termini di incentivazione delle operazioni societarie volte a conseguire economie di scala.

Da una parte, infatti, sono stati posti precisi divieti in merito alla possibilità per le pubbliche amministrazioni di partecipare a società aventi per oggetto attività di produzione di beni e di servizi non strettamente necessarie al perseguimento delle proprie finalità istituzionali, con il conseguente obbligo di avviare processi di razionalizzazione volti alla aggregazione di società di servizi pubblici locali di rilevanza economica ed alla progressiva riduzione dei costi di funzionamento, anche mediante riorganizzazione degli organi amministrativi e di controllo e delle strutture aziendali, nonché attraverso il contenimento delle relative remunerazioni. Dall'altra, nell'escludere gli affidamenti operati tra soggetti pubblici dall'applicazione della disciplina codicistica in materia di affidamenti di appalti e concessioni, si è sancito che per attuare un affidamento in house avente ad oggetto servizi disponibili sul mercato in regime di concorrenza, l'Amministrazione controllante/affidante deve valutare la congruità economica dell'affidamento, motivando le ragioni del mancato ricorso al mercato, nonché dei benefici per la collettività, anche con riferimento agli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio, nonché di impiego ottimale delle risorse pubbliche.

4) Struttura organizzativa

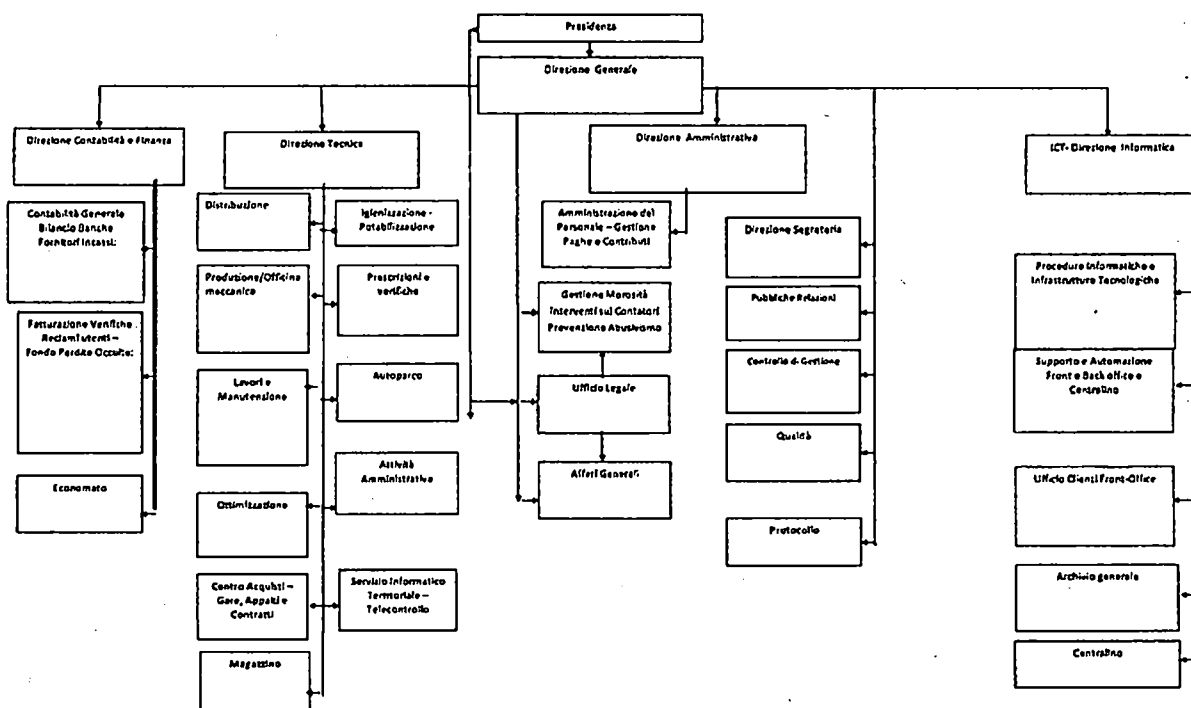
ACOSSET S.p.a. ha definito l'organigramma aziendale secondo il modello funzionale con strutture di staff e line proprie degli Organi amministrativi (Presidente – Direzione) oltre alle strutture di linea facenti capo alle Direzioni.

L'implementazione dell'organigramma comprende l'individuazione di:



- Responsabili di Settore, individuati tra il personale di livello dirigenziale;
- Responsabili di Area, selezionati tra il personale appartenente all'Area Quadri;
- Responsabili di Ufficio, individuati tra il personale inquadrato almeno al livello 7 del C.C.N.L. di settore

Di seguito è riportata la rappresentazione grafica dell'organigramma aziendale.

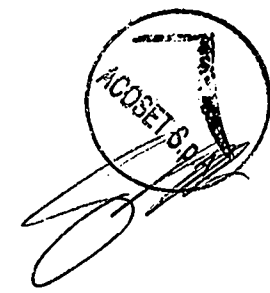



Organigramma AcoSet

5) Consistenza del personale in cifre

Al 30 novembre 2022, il personale di ACOSET S.p.A. si compone di 96 risorse, di cui 4 con qualifica dirigenziale.

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, la situazione della Società è riepilogata nella tabella seguente:



 (S.p.A.)	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 8 di 24	

Categoria	N. Dipendenti
Dirigenti	4
Quadri	6
Impiegati	52
Operai	34
Totale	96

Dal punto di vista di genere, sui complessivi 96 dipendenti, 79 sono uomini e 17 sono donne. L'età media del personale si attesta sui 43 anni, la classe di età più consistente è quella che va dai 50 ai 60 anni con n. 29 dipendenti, seguono la classe dai 40 ai 50 anni con n. 27 dipendenti, n. 22 dipendenti hanno meno di 40 anni mentre 18 dipendenti hanno più di 60 anni.

6) L'attività della società

L'attività, certificata dal DNV Italia secondo lo standard ISO 9001:2000, consiste nella erogazione di servizi per il "ciclo integrato dell'acqua"; installazione, conduzione e manutenzione di impianti di captazione, telecontrollo, potabilizzazione e di reti per la distribuzione di acqua.

La sede è a Catania ma il servizio di distribuzione idropotabile viene fornito a 92.000 utenze dislocate nei 20 comuni che partecipano la società della fascia meridionale etnea che si stende da Bronte ad Aci S. Antonio, per una superficie complessiva di 1.100 kmq ed una popolazione residente di circa 270.000 abitanti.

L'azienda fornisce anche il servizio di depurazione e fognatura ai Comuni di S. M. di Licodia e Adrano (complessivamente 43.000 residenti) e produce acqua per Comuni del versante occidentale e settentrionale dell'Etna ai confini fra le province di Catania e Messina.

Le fonti di approvvigionamento idrico sono costituite da un insieme di sorgenti, pozzi artesiani, gallerie drenanti da cui si ricava un flusso complessivo di circa 1.300 litri per secondo di acqua.

La rete di distribuzione si estende per circa 1.400 km.


Il fatturato nell'ultimo triennio ha superato i 20.000.000 di Euro.

7) I contratti di lavoro applicati. La retribuzione legata alla performance

La società applica al personale dipendente non dirigente il CCNL 7 novembre 2019 per il settore GAS-ACQUA.

L'articolo 9 del suddetto contratto, CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO: PREMIO DI RISULTATO, è il seguente:



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 9 di 24	

PREMESSA

Conformemente a quanto indicato nell'art. 4 del presente CCNL, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati nel presente articolo, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene prevista una contrattazione triennale a contenuto economico, che ha la funzione di definire un'erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza, qualità ed innovazione, denominata "premio di risultato".

La realizzazione dei suddetti obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione. Tale premio ha le finalità di:

- a) coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività, qualità ed innovazione; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
- b) far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

Nell'ambito della contrattazione triennale aziendale le parti, valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale e tenuto conto dell'andamento e delle condizioni di competitività, di redditività e di produttività, definiscono un sistema di indicatori connessi ad obiettivi di miglioramento delle suddette condizioni.

I programmi e gli obiettivi che le parti individuano a livello d'azienda possono consistere anche in azioni di miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio, attraverso più elevati standard di qualità, in sintonia con le azioni che le imprese realizzano per dare concreta attuazione alla "Carta dei servizi" ed alle indicazioni delle Autorità di settore ed attraverso progetti di innovazione organizzativa e tecnologica.

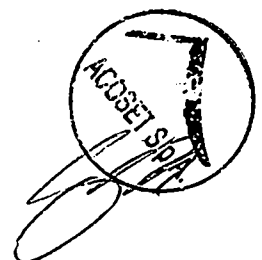
Il valore economico ed i relativi parametri del premio sono individuati tra le parti con riguardo alle previsioni relative all'andamento economico aziendale ed alla redditività complessiva dell'impresa, in funzione della realizzazione dei programmi concordati e del raggiungimento degli obiettivi di produttività, innovazione, efficienza, efficacia e qualità del servizio.


Il premio è commisurato ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi concordati: tali risultati vengono misurati attraverso i parametri individuati nell'accordo anche con fattori di ponderazione differenziati per ciascun indicatore ovvero per articolazione organizzativa o gruppo di lavoratori di riferimento.

Il premio viene erogato annualmente dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali, di norma in unica soluzione.

Gli accordi e le erogazioni debbono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalle disposizioni vigenti.

In particolare, ove ricorrano i presupposti richiesti dalla normativa di legge, la contrattazione aziendale potrà prevedere che i lavoratori scelgano di fruire volontariamente - in sostituzione del premio di risultato in denaro - di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese (cd welfare aziendale).



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 10 di 24	

Gli accordi aziendali potranno prevedere, in via sperimentale, che i lavoratori, al fine di favorire la conciliazione tra vita personale e vita lavorativa, convertano quote del premio di risultato in giornate di permesso.

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Al fine di favorire la diffusione e l'effettività della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato, con particolare riguardo alle aziende che occupano meno di 200 dipendenti, le Parti concordano le seguenti linee guida per modelli di premio adottabili dalle aziende negli accordi aziendali, in funzione delle proprie esigenze concrete.

Il premio di risultato si articola in due voci interconnesse e collegate, tra cui si riparte percentualmente:

- a) redditività aziendale;
- b) incentivazione della produttività/efficienza/qualità.

La redditività aziendale è correlata all'andamento generale dell'azienda e si riferisce a variazioni positive delle voci di bilancio quali il MOL o altro indice lordo che attesti un trend favorevole, nell'ambito di intervalli predefiniti in ragione del contesto produttivo ed industriale.

Le variazioni vanno registrate in relazione all'anno precedente quello di riferimento.

L'incentivazione della produttività, qualità ed efficienza, quest'ultima riferita anche alla realizzazione di innovazioni organizzative e tecnologiche, si realizza con l'individuazione di specifici obiettivi misurabili e correlati all'attività lavorativa dei dipendenti, ritenuti idonei a rappresentare un miglioramento delle performances e che vanno portati a conoscenza dei lavoratori.

Per tale misurazione vanno stabiliti indicatori e valori di soglia minima e massima di risultato e criteri di correlazione tra tali valori e la percentuale del premio da erogare. Gli obiettivi possono essere rivisti annualmente.

L'importo massimo erogabile del premio di risultato viene fissato dalle Parti nella contrattazione aziendale triennale con riguardo alle previsioni relative all'andamento economico aziendale ed alla redditività complessiva dell'impresa.

Il premio di risultato, variabile in funzione della misurazione a consuntivo degli obiettivi ed eventualmente diversificato secondo la struttura organizzativa aziendale, viene corrisposto sotto forma di una tantum senza riflessi su alcun istituto legale o contrattuale né sul TFR, normalmente dopo l'approvazione del bilancio aziendale relativo all'anno considerato.

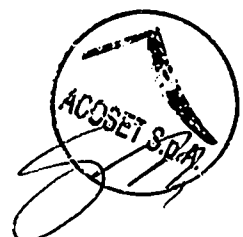
L'ammontare dell'importo spettante al singolo lavoratore va rapportato all'impegno lavorativo dello stesso.

Le Parti si danno atto che le previsioni agevolative di cui all'art. 1, commi da 182 a 189 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 si applicano solo ove venga registrato un incremento in almeno uno degli obiettivi definiti nell'accordo aziendale.

La società applica al personale dirigente il CCNL per i Dirigenti delle imprese di servizi pubblici stipulato tra Federutility e Federmanager il cui ultimo rinnovo risale al 16 ottobre 2019

L'articolo 12 del suddetto contratto è il seguente:

Art. 12 - Retribuzione variabile incentivante





Piano e Sistema di Valutazione del personale
di ACOSSET S.p.A.


Data 15/12/2022

Rev.

Pag. 11 di 24

1. In coerenza con l'esigenza di introdurre nelle aziende dei pubblici servizi locali un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competizione, della concorrenza e del mercato dei servizi stessi, considerate anche le modifiche della struttura della retribuzione introdotte dal presente CCNL, le aziende attivano sistemi retributivi incentivanti, nei confronti di ciascun dirigente, collegati al raggiungimento di obiettivi con conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi.
2. I sistemi retributivi di cui al comma 1 si articolano sulla base di un processo di valutazione trasparente che vede ciascun dirigente, a qualunque livello, condividere l'identificazione e la definizione degli obiettivi in termini di risultati nell'anno di riferimento. Tali obiettivi e i relativi importi retributivi, commisurati alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi, devono essere formalizzati, anno per anno, con apposita lettera dell'azienda, entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento e devono essere basati il più possibile su parametri oggettivamente misurabili.
3. Gli obiettivi possono essere di tipo quantitativo e/o qualitativo.
4. Gli obiettivi di tipo quantitativo, di carattere generale, sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati economici aziendali correlati al ruolo svolto dal dirigente; gli obiettivi specifici sono collegati al conseguimento o al miglioramento di risultati dell'area o della divisione funzionale cui appartiene il dirigente, del team di cui esso è responsabile, nonché dello stesso dirigente.
5. Gli obiettivi di tipo qualitativo specifici di ruolo sono collegati, invece, alle competenze professionali e alle capacità di leadership del dirigente, ai miglioramenti organizzativi, allo sviluppo e alla integrazione delle risorse gestite.
6. La determinazione degli importi retributivi da erogarsi nel mese di giugno, salvo diversa prassi aziendale già in atto, deve essere preceduta da almeno una verifica congiunta in corso d'anno, al fine di rilevare eventuali scostamenti e relative cause e conseguentemente attivare le idonee azioni correttive, nonché da un confronto con il dirigente sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti.
7. La definizione dei criteri e delle modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti di cui al presente articolo, unitamente alla realizzazione in azienda di politiche retributive forma oggetto di consultazione con le RSA o, in mancanza, con la sede Federmanager territorialmente competente, con cadenza almeno annuale. In tali incontri sono esaminate e discusse anche le risultanze delle iniziative adottate dalle aziende.
8. I casi in cui non dovessero essere attivati o coerentemente attuati gli strumenti qui previsti, su istanza del dirigente, sono oggetto di esame congiunto tra le parti firmatarie del presente CCNL, che deve esaurirsi entro il termine di 60 giorni. Le conclusioni formano oggetto di apposito verbale che viene trasmesso alle Parti interessate ai fini del rispetto della presente disciplina.
9. In coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di modelli retributivi rispondenti alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle sfide della competitività e tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal contratto collettivo nazionale di lavoro 21 dicembre 2004 - vengono allegati al presente contratto modelli di RVI che possono essere di riferimento per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali.



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 12 di 24	

8) Il percorso decisionale per la scelta della Performance aziendale

Il percorso decisionale per la scelta della performance aziendale è di seguito evidenziato in una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani d'azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance della Società.

Le linee d'indirizzo dei Soci si traducono in obiettivi strategici della Società, ed i macro-obiettivi individuati per l'organizzazione nel suo complesso, in obiettivi che abbiano un significato concreto per le unità organizzative che ne costituiscono la struttura. Agli obiettivi così identificati possono essere aggiunti, per una specifica unità organizzativa, altri obiettivi, anche non sono strettamente legati agli obiettivi strategici principali ma particolarmente significativi per quell'unità organizzativa.


Una volta individuati gli obiettivi che una unità organizzativa deve perseguire per contribuire al successo dell'intera organizzazione, si definiscono gli indicatori, i target e le iniziative a supporto.

È importante sottolineare che al fine di assicurare tale processo, ci deve essere un buon allineamento verticale (gli obiettivi delle unità organizzative non possono essere in contraddizione con gli obiettivi dell'organizzazione nel suo complesso) ed una buona coerenza orizzontale (gli obiettivi di unità organizzative diverse devono evitare sub-ottimizazioni a scapito del risultato complessivo), come rappresentato graficamente nel riquadro seguente:

ORGANO	LINEE DI INDIRIZZO	
Assemblea dei Soci	Definisce le linee di indirizzo della società	
Consiglio di Amministrazione		Declinazione delle linee di indirizzo in obiettivi strategici ed operativi per le strutture aziendali
Direttore Generale		Individuazione di obiettivi operativi aziendali ed individuali per i Dirigenti
Dirigenti		Assegnazione obiettivi operativi di gruppo alle strutture di competenza

Il Consiglio di Amministrazione della società definisce gli obiettivi strategici che la società deve perseguire. Per il biennio 2023-2024 ha individuato quattro macro-obiettivi che ACOSSET ha provveduto a declinare nel presente Piano delle performance di seguito riepilogati



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 13 di 24	

L' Accordo Integrativo aziendale per il personale non dirigenziale prevede l'istituzione di un Premio di Risultato, determinato nella misura media annua di una mensilità, che viene erogato in base alle risultanze di quattro macro-obiettivi:

PERSONALE NON DIRIGENZIALE	
OBIETTIVI	VALORE %
Risultato di esercizio	15
Incremento utenze	10
Obiettivi per reparti	15
Presenza in servizio	60

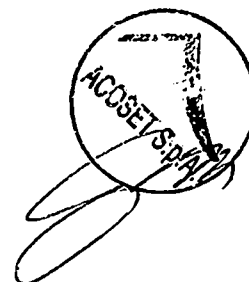
L'importo del Premio di Risultato relativo alla presenza viene liquidato attraverso un coefficiente determinato dall'indice di presenza individuale effettiva sul posto di lavoro rilevata nel corso dell'anno di riferimento dello stesso, sulla base delle fattispecie di parametrizzazione stabilite nell'Accordo.


Con l'obiettivo di armonizzare la retribuzione variabile incentivante dei Dirigenti agli stessi parametri previsti per i dipendenti, la determinazione dello stesso ha tenuto in considerazione i medesimi indicatori, con diverse percentuali, schematizzati nella tabella che segue.

PERSONALE DIRIGENZIALE	
OBIETTIVI	VALORE %
Risultato di esercizio	50
Incremento utenze	10
Obiettivi per reparti	20
Presenza in servizio	20

Gli obiettivi ed i relativi indicatori sono finalizzati in azioni di miglioramento dell'efficienza interna e dell'efficacia del servizio reso ai cittadini.

Di seguito le tabelle dettagliate relative ai suddetti obiettivi con i relativi parametri di valutazione:



 ACOSSET <small>Uffici e Direzione del PPT</small>	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 14 di 24	

PERSONALE NON DIRIGENZIALE			
DESCRIZIONE OBIETTIVO	DESCRIZIONE SUB-OBIETTIVO	VALORE PERCENTUALE SUL TOTALE DEL PREMIO INDIVIDUALE	PARAMETRI DI VALUTAZIONE
A) RISULTATO DI ESERCIZIO		15%	se risultato di esercizio positivo: 100% quota premio se risultato di esercizio negativo: 0.
B) INCREMENTO UTENZE (numero Contratti stipulati al 31/12.....)		10%	n. 1100 nuovi contratti stipulati, 100% quota premio da n. 800 a n. 1099, 50% quota premio da n. 500 a n. 799, 30% quota premio; da 0 a n. 499: 0
C) OBIETTIVI DIFFERENZIATI PER REPARTI		15%	
	C.1 ARRETRATO SUL PROTOCOLLO		obiettivo raggiunto (100%) se tutta la corrispondenza è stata protocollata senza ritardi.
	C.2 RECUPERO MOROSITA'		se morosità anno n+1 inferiore a quella rilevata nell'anno n: 100% premio; se morosità anno n+1 pari a quella rilevata nell'anno n: 50% premio; se morosità anno n+1 superiore a quella rilevata nell'anno n: 0 premio;
	C.3 AGGIORNAMENTO FATTURAZIONE		100% se tutta la fatturazione è aggiornata senza ritardi.





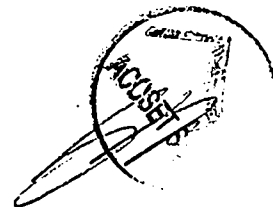
Piano e Sistema di Valutazione del personale
di ACOSSET S.p.A.

Data 15/12/2022

Rev.

Pag. 15 di 24

	C.4 ESTENSIONE DEL ELECONTROLLO		- più di 2 serbatoi o siti: 100% -1-2 serbatoi o siti: 50%; Nessun serbatoio o sito : 0
	C.5 ESTENSIONE RETE AZIENDALE media anni preced. estensione rete aziendale;		se incremento della media 100%; se uguale alla media: 50%; se inferiore alla media: 0.
	C.6 ESTENSIONE DEL SIT		Disponibilità dei dati per gli autorizzati dell'azienda 100%
	C.7 AGGIORNAMENTO CONTENZIOSO LEGALE		obiettivo raggiunto (100%) se il contenzioso è aggiornato
	C.8 AGGIORNAMENTO SCHEDE INDIVIDUALI E INFORMATIZZAZIONE PER L'ACCESSO DA PARTE DEI DIPENDENTI PER SETTORE		obiettivo raggiunto (100%) se tutto aggiornato e informatizzato
	C.9 SANZIONI ARPA		No sanzioni ARPA 100% Sanzioni ARPA 0
	C.10 AGGIORNAMENTO ARCHIVIO		obiettivo raggiunto (100%) se archivio aggiornato
	C.11 AGGIORNAMENTO GESTIONE MAGAZZINO		obiettivo raggiunto (100%) se gestione magazzino aggiornata
	C.15 SOSPENSIONI PER MOROSITÀ' AGGIORNATE		obiettivo raggiunto (100%) se sospensioni per morosità aggiornate
	C.16 SOSTITUZIONI CONTATORI AGGIORNATI		obiettivo raggiunto (100%) se sostituzioni contatori aggiornate





Piano e Sistema di Valutazione del personale
di ACOSET S.p.A.

Data 15/12/2022

Rev.

Pag. 16 di 24

	C.17-1 INFORMATIZZAZIONE E PROCEDURA DI RICHIESTA FERIE- PERMESSI- STRAORDINARI- MISSIONI	40% del 15%	obiettivo raggiunto (100%) se procedura completata
	C.17-2 COMPLETAMENTO DELLA DIGITALIZZAZIONE DELL'ARCHIVIO CONTRATTI	30% del 15%	obiettivo raggiunto (100%) se procedura completata
	C.17-3 REALIZZAZIONE PROCEDURA PER LA GESTIONE DEL BONUS IDRICO ACQUIRENTE UNICO	15% del 15%	obiettivo raggiunto (100%) se procedura completata
	C.17-4 REALIZZAZIONE QUADRI SINOTTICI PER LA GESTIONE DELLE NON CONFORMITA' ALLE DIRETTIVE DELL'AUTORITA' PER LA QUALITA' CONTRATTUALE	15% del 15%	obiettivo raggiunto (100%) se procedura completata
	C.18 CENTRALINO		reclami sul funzionamento da parte degli utenti da 0 a 12 reclami: 100%; da 13 a 24 reclami: 50%; da 25 in poi: 0.
	C.19 - SEGRETERIA DI PRESIDENZA		obiettivo raggiunto (100%) in caso di puntuale aggiornamento della corrispondenza di presidenza e direzione;
	C.20 - FRONT OFFICE		obiettivo raggiunto 100% al raggiungimento del parametro B





Piano e Sistema di Valutazione del personale
di ACOSET S.p.A.


Data 15/12/2022

Rev.

Pag. 17 di 24


D)OBIETTIVO RIDUZIONE ASSENTEISMO		60%	Il premio verrà erogato sulla base delle ore di effettiva presenza in servizio; per ciascun dipendente è prevista una franchigia di ore di assenza (al netto delle giornate di ferie e infortuni sul lavoro) pari a 154h; per il resto il premio verrà erogato parametrandolo alle giornate di effettiva assenza dal lavoro secondo quanto previsto nell'accordo sindacale
--	--	-----	--



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 18 di 24	

PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE		
DESCRIZIONE OBIETTIVO	VALORE PERCENTUALE SUL TOTALE DEL PREMIO INDIVIDUALE	PARAMETRI DI VALUTAZIONE
OBIETTIVO A) RISULTATO DI ESERCIZIO	50%	Se risultato di esercizio positivo: 100% quota premio; se risultato di esercizio negativo: 0
OBIETTIVO B) INCREMENTO UTENZE	10%	numero contratti stipulati nell'anno: N. 1100 nuovi contratti stipulati: 100% quota premio; Da n. 800 a n. 1099, 50% quota premio; Da n. 500 a n. 799, 30% quota premio; Da 0 a n. 499: 0
OBIETTIVO C) DIFFERENZIATO PER REPARTO	20%	- Suddiviso per le varie funzioni aziendali e legato raggiungimento degli obiettivi conseguiti dai dipendenti. Erogato in maniera proporzionale al premio erogato ai reparti diretti da ogni singolo dirigente.
OBIETTIVO D) - PRESENZA IN SERVIZIO	20%	- Il premio verrà erogato sulla base delle ore di effettiva presenza in servizio; - Per ciascun Dirigente è prevista una franchigia di ore di assenza (al netto delle giornate di ferie e infortuni sul lavoro) pari a 153h



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 19 di 24	

9) Sistema di valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale della società ACOSSET

Il Sistema di valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale della società ACOSSET (da ora "Sistema") organizza le funzioni fondamentali di acquisizione, analisi e rappresentazione delle informazioni in modo da consentire all'Azienda di:

- migliorare l'individuazione degli obiettivi più significativi e qualificanti;
- verificare che gli obiettivi programmati siano stati effettivamente realizzati, anche mediante operazioni di analisi della customer satisfaction;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse;
- rafforzare l'accountability e le responsabilità ai diversi livelli gerarchici.

Nelle sezioni successive sono specificati i contenuti del Sistema, l'oggetto su cui si focalizza la valutazione, gli ambiti di riferimento per la misurazione e la valutazione degli obiettivi assegnati al personale della ACOSSET S.p.A.

10) Contenuti del Sistema

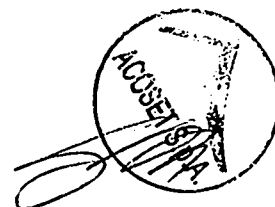
Il Sistema individua fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati al personale dirigenziale, al personale con qualifica di quadro e al personale dipendente.


I principi generali del Sistema consentono di qualificarlo come:

- a) premiale, attraverso il riconoscimento delle professionalità;
- b) flessibile, evitando l'irrigidimento delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati, dovuto all'utilizzo di strumenti che agiscono in maniera preordinata senza rilevare in maniera realistica la qualità e il merito;
- c) motivante, per migliorare le prestazioni e i risultati e suscitare comportamenti positivi;
- d) aggregante, attraverso lo sviluppo della coesione all'interno delle strutture amministrative, che eviti le contrapposizioni e favorisca una concorrenza emulativa, anche attraverso la diffusione di buone prassi;
- e) realistico, in quanto rapportato all'assetto reale dell'organizzazione, tenendo conto degli elementi che influenzano le prestazioni e i risultati, quali l'entità delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione e le modalità organizzative prescelte dall'Azienda;
- f) trasparente, in modo che sia garantita la massima diffusione delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle prestazioni e dei risultati;
- g) attuabile facilmente, evitando modalità e strumenti complessi che richiedano l'ausilio di esperti;
- h) definito, attraverso l'utilizzo di una metodologia che misuri le prestazioni e i risultati limitando il grado di discrezionalità del valutatore.

Le caratteristiche operative del sistema si basano su questi principi:

- l'interattività del processo tra valutatore e valutato ovvero tra capo e collaboratore;
- la responsabilizzazione del valutato durante tutto il processo;



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 20 di 24	

- il realismo nella definizione degli obiettivi per evitare situazioni troppo facili o impossibili da raggiungere.

11) Metodologia

Il Sistema è articolato su una valutazione gerarchicamente differenziata del personale (Dirigenti, Quadri e personale dipendente) che definisce in maniera puntuale la metodologia utilizzata nella definizione e valutazione degli obiettivi individuali/di gruppo assegnati al personale della ACOSSET S.p.A.

a) Personale dirigenziale

Il Sistema di valutazione del personale dirigenziale è basato sulla metodologia di gestione per obiettivi.

La gestione per obiettivi è un metodo di valutazione del personale dirigenziale che si basa sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati e presenta le seguenti caratteristiche:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi e dei criteri di gestione e valutazione;
- orientamento verso i risultati attesi;
- controllo dell'andamento del rapporto tra obiettivi e risultati.

Ad ogni Dirigente vengono assegnati, di regola entro il mese di febbraio dell'anno in corso, dal Consiglio di Amministrazione, con accordo da sottoscrivere con l'Organizzazione Sindacale Federmanager che deve contenere

- una descrizione del risultato atteso;
- l'assegnazione di un peso percentuale;

Nel processo di valutazione deve essere stabilito il grado di raggiungimento del singolo obiettivo in base ai parametri determinati in sede di accordo sindacale.

La relativa certificazione deve essere effettuata dal Direttore Generale per i Dirigenti di Struttura e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione per il Direttore Generale.


La retribuzione variabile incentivante spettante sarà calcolata, inoltre, sul periodo effettivamente lavorato secondo i parametri definiti nell'accordo.

b) Personale dipendente

Anche il Sistema del personale dipendente si articola su due livelli di valutazione:

1. il primo è legato all'utilizzo di indicatori aziendali, che sono stabiliti in fase di contrattazione sindacale;
2. il secondo è legato alla realizzazione di obiettivi, di norma a carattere di gruppo, assegnati ad uno specifico gruppo di lavoro (servizio, attività, ufficio) afferente alla sua struttura e valutati dai Dirigenti di struttura successivamente, mediante l'utilizzo di indicatori predeterminati in sede di accordo



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 21 di 24	

12) Parametri di misurazione – personale non dirigenziale

La determinazione degli obiettivi assegnati viene effettuata sulla base di uno o più parametri di misurazione, individuati dall'Amministrazione in accordo con le rappresentanze sindacali, in base alla natura degli obiettivi assegnati.

I parametri utilizzabili possono essere di tipo economico, temporale, quantitativo e/o qualitativo.

Per ogni obiettivo deve essere:

- predisposta una descrizione del risultato atteso;
- assegnato un peso percentuale.
- attribuito un target definito ed oggettivamente raggiungibile e valutabile.

Sarà considerato pienamente raggiunto (percentuale pari al 100%) l'obiettivo che, oltre a possedere tutti i requisiti esplicitati in fase di assegnazione, garantisca il rispetto dei seguenti parametri, a seconda del tipo di indicatore preso a riferimento:

- pieno rispetto del valore economico assegnato (per indicatori di tipo economico);
- pieno rispetto della scadenza prefissata per il perseguimento dell'obiettivo (per indicatori di tipo temporale);
- pieno rispetto degli obiettivi/livelli quantitativi prefissati (per indicatori di tipo quantitativo);
- pieno rispetto degli indicatori qualitativi prefissati (nel caso di misurazione tramite indagini di Customer Satisfaction o altra modalità di rilievo della qualità dei servizi).

Viceversa, la valutazione sarà proporzionata al grado di effettivo raggiungimento del target previsto che viene definita al momento dell'assegnazione degli obiettivi.

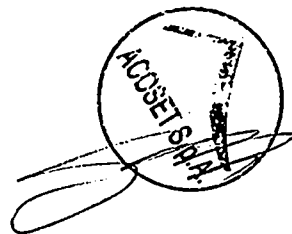
Si precisa che è in capo ad ogni Responsabile il rispetto di quanto previsto dal presente Sistema, così come la verifica dei risultati effettivamente raggiunti dalle proprie risorse. Tutta la documentazione attestante il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo assegnato e le motivazioni della valutazione espressa dovrà essere conservata, da ciascun Responsabile, in un'apposita cartella digitale.


13) Fasi, tempi e modalità del processo di misurazione e valutazione

Nella fase riguardante la definizione ed assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei singoli indicatori, prevale, di norma, l'approccio top-down, contraddistinto dai passaggi (steps) richiamati di seguito:

1. negoziazione/condivisione e assegnazione formale del C.d.A., su proposta del Presidente, degli obiettivi individuali o di gruppo al Direttore Generale e ai Dirigenti di struttura
2. In osservanza del principio del cascading, condivisione e assegnazione formale da parte del Direttore Generale degli obiettivi individuali ai Dirigenti afferenti alla propria Struttura.
3. Infine, attribuzione da parte dei Dirigenti/Responsabili degli obiettivi individuali e di gruppo al personale della Struttura di appartenenza.

Nella fase di misurazione e valutazione finale prevale, di norma, l'approccio bottom-up, contraddistinto dai passaggi (steps) richiamati di seguito:



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 22 di 24	

1. Verifica ed attestazione da parte di ogni Dirigente/Responsabile del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo assegnati al personale dipendente della propria struttura.
2. Verifica ed attestazione da parte del Direttore Generale dello svolgimento degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti.
3. Verifica ed attestazione da parte del C.d.A., su proposta del Presidente, del conseguimento dei risultati rispetto agli obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti.

Il pagamento del premio di risultato a tutto il personale sarà, di regola effettuato in n. 2 rate: acconto (pari al 50% del premio) con la busta paga del mese di aprile e saldo con la busta paga del mese di settembre; in caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il premio di risultato verrà corrisposto pro-quota.

14) Casi particolari (dipendenti destinatari di provvedimenti disciplinari)

Per i dipendenti che, nel corso dell'anno di riferimento, siano stati sanzionati con giornate di sospensione, anche riferite ad eventi differenti, si procede ad una riduzione percentuale del punteggio totale riportato nella valutazione finale, secondo la gradualità stabilita dalla tabella seguente:

Numero totale di giorni di sospensione nell'anno	Riduzione percentuale del premio
Fino a 2 giorni	-10% del premio
Da 3 a 4 giorni	-20% del premio
Da 5 a 6 giorni	-30% del premio
Da 7 a 9 giorni	-40% del premio
10 giorni e oltre	-50% del premio


Il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo comporta l'esclusione dalla valutazione e, di conseguenza, la mancata corresponsione del premio di risultato.

Riorganizzazione

In caso di provvedimenti di riorganizzazione interna con conseguente modificazione delle attività svolte, entro 15 giorni dalla decorrenza dei provvedimenti vanno assegnati nuovi obiettivi al personale coinvolto nei mutamenti organizzativi.

I nuovi obiettivi dovranno essere proporzionati al tempo residuo per la loro realizzazione.



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 23 di 24	

Individuazione del soggetto competente per la valutazione

In caso di assenza del Dirigente di Struttura, la valutazione del personale dipendente afferente la suddetta viene effettuata dal superiore gerarchico.

Trasferimento o nuova assegnazione di personale

In caso di trasferimento o nuova assegnazione di personale, entro 15 giorni dalla decorrenza del trasferimento o nuova assegnazione, il Dirigente/Responsabile della struttura di destinazione deve provvedere all'assegnazione dei nuovi obiettivi, ad eccezione delle variazioni avvenute, di norma, negli ultimi tre mesi dell'anno o successive alle tempistiche previste per la conclusione degli obiettivi da parte del gruppo/servizio di destinazione.

15) Monitoraggio

I dirigenti sono tenuti ad effettuare un monitoraggio costante dell'andamento della struttura di propria competenza, al fine di attivare eventuali azioni correttive. In particolare, il dirigente deve:

- verificare l'avanzamento della realizzazione degli obiettivi rispetto a quanto pianificato;
- confrontarsi con i soggetti valutati sull'avanzamento della realizzazione degli obiettivi e sugli "episodi critici";
- rinegoziare/sostituire gli obiettivi, nel momento in cui situazioni impreviste ne impediscano il raggiungimento nei modi e/o nei tempi stabiliti.

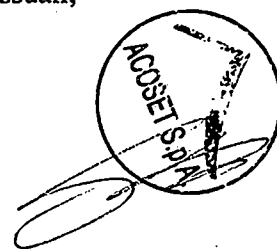
In caso di mutamenti significativi rispetto agli obiettivi, individuali e di gruppo prestabiliti, per effetto di modifiche normative, di direttive interne, di fattori esogeni non prevedibili, ecc., una nuova formulazione degli stessi per l'anno di riferimento è possibile a condizione che la ri-pianificazione venga opportunamente formalizzata ed approvata dagli Amministratori di concerto con le Organizzazioni Sindacali. Le modifiche dovranno in ogni caso essere apportate almeno 30 giorni prima della scadenza degli obiettivi assegnati in precedenza e non oltre i 30 giorni successivi all'evento straordinario che ha determinato l'esigenza di ri-pianificazione.


Per il Direttore Generale e i Dirigenti le eventuali proposte di ri-pianificazione devono essere tempestivamente sottoposte all'Organo Amministrativo per la successiva approvazione, una volta effettuata la verifica di coerenza interna ed esterna dei nuovi obiettivi rispetto all'indirizzo politico-amministrativo.

16) Pari opportunità e differenze di genere

La misurazione e la valutazione degli obiettivi è svolta salvaguardando le pari opportunità, la valorizzazione delle differenze di genere e la tutela del valore sociale della maternità e paternità. Nell'ambito della rispettiva autonomia organizzativa, la ACOSSET adotta azioni rivolte a:

- attivare, nella gestione delle risorse umane, comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze di genere, riconoscendo le professionalità acquisite e premiando il merito delle lavoratrici e dei lavoratori;
- favorire l'inserimento delle donne in attività e posizioni lavorative ove sussiste un divario di genere;
- prevenire situazioni di discriminazione diretta e indiretta e molestie sessuali;



	Piano e Sistema di Valutazione del personale di ACOSSET S.p.A.	Data	15/12/2022
		Rev.	
		Pag. 24 di 24	

- monitorare gli incarichi conferiti, al personale dirigenziale a quello non dirigenziale, nonché la distribuzione della premialità, al fine di individuare ingiustificate differenze retributive tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;
- promuovere il ricorso ai congedi di maternità, di paternità e parentale, agevolare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori al rientro dal periodo di congedo e favorire l'accesso alla formazione e all'aggiornamento;
- favorire un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro, anche attraverso l'attivazione del part-time, del telelavoro e dello smart working, per meglio conciliare la vita familiare con la vita lavorativa.

17) Trasparenza e rendicontazione

ACOSSET garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di valutazione del personale, anche allo scopo di favorire forme di rendicontazione dei risultati raggiunti. Il presente Piano e Sistema di Valutazione del Personale, è pubblicato sul sito web istituzionale di ACOSSET, nell'apposita sezione "Società trasparente". L'incremento dei dati e delle informazioni produce effetti positivi anche a livello organizzativo, consentendo una più diffusa partecipazione del personale alle strategie dell'amministrazione.

18) Implementazione del Piano e Sistema di Valutazione

Nell'ottica di una implementazione del Piano e Sistema di Valutazione, finalizzata a renderlo sempre più aderente alle diverse esigenze aziendali, vengono illustrati, di seguito, alcuni strumenti da poter mettere in campo nel biennio di riferimento (2023 – 2024), in coerenza con il Piano Strategico aziendale:

rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;

modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;

sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari finali dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione. Le suddette proposte sono ispirate ai principi di inclusione e partecipazione nonché alle competenze chiave di cittadinanza europea, tra le quali:

- miglioramento delle competenze del personale, in un'ottica di formazione continua (life-long learning);
- sviluppo delle competenze sociali, civiche e digitali;
- spirito di iniziativa;
- consapevolezza ed espressione culturale.



Prot. 6905



14/3/2023



AUSCIATO
N° 2 VERBALE
N° 6 DELIB N° 26
DEL 10/03/23

Piani e sistema di valutazione del Personale

Approvato dal C.d.A. in data 10-03-23

A large, handwritten signature in black ink, appearing to be "R. Rossi".

