



Consorzio dell' Oglio
*Ente Regolatore del lago d' Iseo
e del fiume Oglio sublacuale*
Sede: via Solferino 20/c – Brescia

www.oglioconsorzio.it
info@oglioconsorzio.it
consorzio@pec.oglioconsorzio.it

PIANO DELLA PERFORMANCE

2022 - 2024



Indice generale

<u>Presentazione del Piano</u>	3
<u>1</u> <u>Presentazione del Consorzio dell'Oglio</u>	3
<u>1.1 Missione e principali attività</u>	3
<u>1.2 Organizzazione e personale</u>	4
<u>1.3 Bilancio</u>	5
<u>2</u> <u>Analisi del contesto</u>	5
<u>2.1 Dinamiche del contesto esterno</u>	5
<u>2.2 Dinamiche del contesto interno</u>	6
<u>3</u> <u>Pianificazione triennale</u>	6
<u>3.1 Obiettivi strategici specifici dell'Ente</u>	6
<u>3.2 Obiettivi operativi annuali</u>	8
<u>4</u> <u>Dalla Performance organizzativa alla performance individuale</u>	9
<u>5</u> <u>Il processo di programmazione e il raccordo con il Piano Triennale Di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza</u>	10
<u>6</u> <u>Il Piano Organizzativo per il Lavoro Agile</u>	10



Presentazione del Piano

Il presente piano della performance del Consorzio dell'Oglio è redatto secondo le direttive di cui all'articolo 10 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, seguendo le nuove Linee guida per il Piano della performance (Giugno 2017) della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance, seppur non di diretta applicazione agli Enti Pubblici non Economici.

Il documento dà avvio al ciclo di gestione della performance 2021 esplicitando gli obiettivi, gli indicatori ed i target, che costituiscono gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il tutto, inoltre, si pone in piena coerenza con il contenuto programmatico del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021-2023, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/04/2021, stante la forte connessione tra i due Piani ed il loro reciproco condizionamento, come richiede la stessa normativa. Di tale aspetto è tenuto conto anche nel PTPCT 2021-2024. Si ricorda, infatti, che la valutazione dei dirigenti, così come il monitoraggio semestrale sull'attuazione del presente Piano, viene effettuata non solo tenendo conto degli obiettivi operativi assegnati, ma altresì sulla base della corretta adozione delle misure individuate nel PTPCT, nonché anche sempre sulla base del livello di standard di gestione dell'attività ordinaria di competenza, tenendo conto degli imprevisti e delle attività di carattere straordinario che, nel corso dell'anno, vengano assegnate.

Per quanto attiene agli atti citati nel testo (Statuto, Bilanci, ecc), si rimanda alle sezioni specifiche della sezione Amministrazione Trasparente dei siti del Consorzio: www.oglioconsorzio.it.

Si fa presente che il Consorzio dell' Oglio ha richiesto e ottenuto di avviare una fase di confronto con il Dipartimento della Funzione Pubblica per calibrare il contenuto del Piano alle caratteristiche peculiari dell' Ente, primo fra tutti il particolare ruolo istituzionale dell' Ente di gestore dei livelli e portate del f. Oglio e del lago d' Iseo; inoltre è Consorzio obbligatorio di Secondo grado, non ha attività da svolgere per il pubblico, non riceve finanziamenti dalla PA per il funzionamento dell' Ente, ha una dotazione organica minima (sette persone).

1. Presentazione del Consorzio dell'Oglio

Il Consorzio dell'Oglio è un Ente Pubblico non Economico, istituito nel 1929 per la "costruzione e gestione della diga di regolazione del lago d' Iseo" (si veda lo Statuto al link: <http://www.oglioconsorzio.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/statuti-e-leggi-regionali>), ed è vigilato dal Ministero dell'Ambiente, ed è soggetto al controllo del Ministero dell' Economia e delle Finanze e della Corte dei Conti.

1.1 Missione e principali attività

La missione del Consorzio dell'Oglio è, come specificato nello Statuto, quella di gestire la diga di regolazione del lago d'Iseo, ovvero di mantenere efficiente la diga di Sarnico (Bg) e regolare la portata defluente del lago d'Iseo in Oglio nell'interesse degli utenti consorziati (obbligatoriamente consorziati per legge) per i fini produttivi, idroelettrici e irrigui.

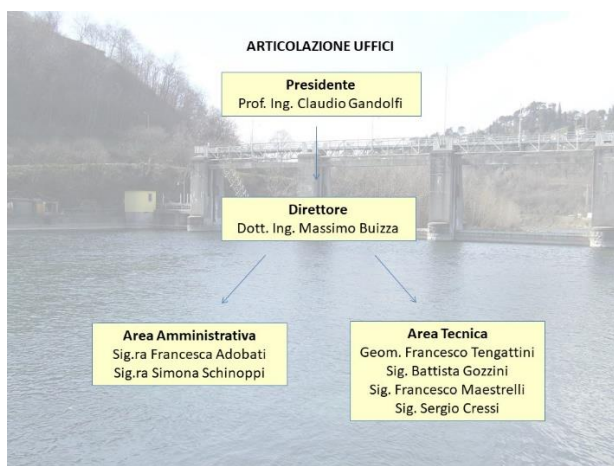
Poiché la regolazione dei livelli del lago d'Iseo ha influenza anche su altre attività ed interessi (territori rivieraschi del lago e del fiume), un altro compito del Consorzio consiste nel minimizzare le possibilità di conflitto con gli altri stakeholder.

Il mandato istituzionale e missione del Consorzio si riassume quindi nella miglior regolazione possibile del lago d'Iseo a beneficio degli utenti istituzionali e impattando il meno possibile sui territori rivieraschi del lago e fiume. A tal proposito, tenendo conto che dalla creazione del Consorzio (1929) e dall'inizio della regolazione (1934) la percezione degli impatti ambientali e territoriali legati alla gestione delle risorse idriche è mutata in maniera significativa intervenendo nell'ambito del proprio mandato istituzionale, il Consorzio - si è continuamente aggiornato per una gestione moderna del sistema di regolazione lago/fiume (reti di teletrasmissione dei dati idrologici, misure di portata con sistemi elettronici e ultrasuoni (ADCP), sito internet dedicato alla regolazione, sistemi di gestione ottimale della regolazione, programma di afflussi e deflussi per il preavviso delle piene con previsioni meteo quantitative, ecc.).

Si ricorda infine che l'andamento idrologico è dipendente dall'andamento climatico, che per sua natura non è programmabile, da ciò deriva che le attività finalizzate al perseguimento della missione sono solo in parte misurabili con indicatori indipendenti. Inoltre, tutta la missione (regolazione) ha obiettivi contrapposti fra utenti e stakeholder esterni ma anche fra le due categorie di utenti (irrigui e idroelettrici). Da ciò emerge come non sia possibile ancorare la performance solo a parametri dipendenti da qualsiasi programmazione umana, il personale tecnico è soggetto a reperibilità in quanto l'attività è soggetta all'imprevedibilità meteo e talvolta anche ad eventi non prevedibili sul fiume e sulle opere di derivazione e trasporto degli utenti, ecc.

1.2 Centro di competenza per i grandi laghi prealpini

Con DPCM 24 luglio 2013 il Consorzio dell'Oglio, unitamente agli Enti regolatori omologhi per l'Adda e per il Ticino in qualità di Enti regolatori dei grandi laghi alpini, è stato inserito tra i centri di competenza della Protezione civile. Con apposita convenzione tra gli Enti regolatori e la Protezione civile sono stati fissati i criteri per lo sviluppo della conoscenza, delle metodologie e dei criteri utili alla realizzazione di sistemi di monitoraggio, previsione e sorveglianza nazionali e per l'attuazione dell'organizzazione della funzione di supporto tecnico - scientifico nell'ambito del servizio nazionale della Protezione Civile. Per approfondimenti sull'argomento è utile consultare la relativa documentazione sul sito istituzionale del Consorzio alla voce Attività - Centro di competenza.



1.3 Organizzazione e personale

Il Consorzio è rappresentato da un Presidente, nominato ogni quattro anni dal Ministero dell'Ambiente, e da un Consiglio di Amministrazione composto da 6 membri nominati dall'Assemblea degli Utenti. Lo Statuto prevede come organo il Direttore, unica figura dirigenziale presente, che provvede alla gestione tecnica, finanziaria ed amministrativa dell'Ente secondo gli indirizzi deliberati dal



Consiglio di Amministrazione, e adotta gli atti necessari a tal fine, compresi quelli che impegnano l'Ente verso l'esterno.

La parte economico-finanziaria è controllata da un Collegio dei Revisori formato da n. 3 membri: uno nominato dall'assemblea degli Utenti, uno dal Ministero dell'Ambiente e uno dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Inoltre i seguenti profili professionali sono necessari per l'attività istituzionale:

- il Regolatore, figura assorbita dal Direttore, che è responsabile della gestione della regolazione del lago d' Iseo e delle portate del f. Oglio sublacuale;
- l'Ingegnere Responsabile per la traversa fluviale di Sarnico, e il suo sostituto, ex lege 584/1994;
- l'O.I.VG., monocratico, con durata triennale;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ai fini della sicurezza dei luoghi di lavoro;
- il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza (RPCT);
- il Responsabile per la Transizione al Digitale;

Il Consorzio attualmente è articolato in due sedi: la sede legale presso l'ufficio di Brescia e la casa di guardia presso la Diga di Sarnico.

Il personale è rappresentato da n. 3 operatori tecnici (guardiani), n. 3 funzionari in forza alla sede centrale di Brescia con compiti tecnici e amministrativi e n. 1 dirigente (ulteriori dettagli al link: <http://www.oglioconsorzio.it/amministrazione-trasparente/personale/dotazione-organica>).

1.4 Bilancio

I bilanci preventivo e consuntivo vengono predisposti dal Consiglio di Amministrazione, che li invia al Collegio dei Revisori per il previsto parere, e quindi sono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Utenti.

Per quanto riguarda i dati di bilancio dell'ente e l'elenco degli utenti che contribuiscono finanziariamente al funzionamento del Consorzio si faccia riferimento alla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del consorzio <http://www.oglioconsorzio.it/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo> .

2 Analisi del contesto

2.1 Dinamiche del contesto esterno

Il contesto esterno con cui si rapporta il Consorzio dell'Oglio è formato dagli Utenti che, quali primari fruitori dell'attività del Consorzio, devono essere innanzitutto resi soddisfatti dalla regolazione che, come già ricordato, dipende dall'andamento climatico e dai conflitti con gli altri Stakeholder (possibilità di allagamento di paesi rivieraschi, sia di lago che di fiume, eccessivi livelli bassi di lago e di fiume, siccità prolungate, problemi di deflusso minimo vitale, crisi idriche a livello di bacino padano, ecc.).

La regolazione del lago e le esigenze degli Utenti, oltre che dai fattori naturali idrologici ed idraulici che possono variare con scale temporali lunghe (es. cambiamenti climatici, ecc.), anche da fattori normativi ed economici (legislazione delle acque, gestioni e direttive a livello di bacino, variazioni culturali e quindi di esigenze irrigue diverse, variazioni di tariffe elettriche); tali dinamiche, anche se di scala temporale lunga impattano lentamente ma inesorabilmente sull'attività del Consorzio.

Si riporta di seguito l'elenco delle Utenze del Consorzio:

UTENZE IRRIGUE	UTENZE IDROELETTRICHE
Consorzio FUSIA VASO GENERALE	NKHYDRO – CASTELMONTECCHIO



Consorzio di bonifica OGLIO MELLA : deriv. Franciacorta	NKHYDRO – CAPRIOLO
Consorzio di bonifica MEDIA PIANURA BERGAMASCA	ENEL GREEN POWER -TAGLIUNO
Consorzio ROGGIA VETRA	ITALGEN SPA
Consorzio di bonifica OGLIO MELLA : deriv. Castrina	ENERGIE DI SISTEMA – CIVIDINO
Consorzio di bonifica OGLIO MELLA : deriv. Trenzana	INIZIATIVE BRESCIANE – PALOSCO
Consorzio di bonifica OGLIO MELLA : deriv. Travagliata	S.E.V.A. SRL – PONTOGLIO
Consorzio ROGGIA SALE	INIZIATIVE BRESCIANE – URAGO d. OGLIO
Consorzio ROGGIA BAJONA	
Consorzio ROGGIA RUDIANA	
Consorzio ROGGIA VESCOVADA	
Consorzio ROGGIA CASTELLANA	
Consorzio ROGGIA DONNA	
Amministrazione NAVIGLIO CIVICO di Cremona	
Consorzio ROGGIA ANTEGNATA	
Consorzio ROGGIA MOLINA	
CONSORZIO IRRIGAZIONI CREMONESI	

2.2 Dinamiche del contesto interno

Il contesto interno in un Ente piccolo, dotato da poche unità di personale, è fortemente influenzato dalla singola risorsa umana e dalle sue capacità specifiche.

Purtroppo, il contesto interno è influenzato da normative di legge superiore che impattano negativamente sulla possibilità di migliorare la performance economica dell'Ente infatti, l'obbligo di legge di avere la guardiania fissa e la contrattazione nazionale degli enti pubblici non economici non permettono perseguire una qualsiasi evoluzione moderna del concetto di performance, che sarebbe richiesta nella pubblica amministrazione, e in ogni caso le soluzioni sono difficili e di compromesso sindacale (il contratto nazionale enti pubblici non economici è stato rinnovato a inizio 2018 dopo nove anni ma è già in scadenza a fine 2018). Tali anomalie sono state più volte segnalate agli organismi superiori senza avere avuto riscontro almeno con deroghe. Negli ultimi anni anche la gestione amministrativa dell'Ente ha subito complicazioni di legge (fattura elettronica, split payment, tagli ai consumi intermedi, accessi a portali di altre amministrazioni) che si riflettono negativamente sull'economicità dell'ente.

La consolidata esperienza dirigenziale, l'organizzazione snella di Ente piccolo e la buona salute finanziaria del Consorzio, che attinge da risorse economiche private, permettono una gestione complessiva interna tale da superare le ingessature burocratiche sempre più complicate.

3 Performance dello stato di salute dell'Ente:

3.1 Pianificazione triennale 2022-2024

Il mandato istituzionale del Consorzio dell'Oglio è definito nella sua legge istitutiva (R. D. 21 novembre 1938 n. 2010) e consiste nella costruzione, manutenzione ed esercizio dell'opera regolatrice dell'invaso del lago di Como. In occasione della revisione dello Statuto dell'Ente (D.M. Ambiente 8 novembre 2011) è stata modificata la composizione del Consiglio di Amministrazione, passato da 14 a 6 consiglieri; inoltre è stato abolito il Comitato di Presidenza.

Alla luce di quanto sopra, per il Consorzio può essere confermato il seguente obiettivo strategico: attuare un processo virtuoso che promuova l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse idriche regolate del lago e il miglioramento degli attuali livelli di qualità del Consorzio stesso, anche mediante lo sviluppo e l'aggiornamento degli strumenti di amministrazione, previsione e trasparenza.

A partire dalla definizione del mandato è pertanto possibile confermare gli obiettivi specifici del Consorzio con riferimento triennale:

- (1) migliorare la gestione del bilancio idrico del lago d'Iseo e dell'Oglio sublacuale anche mediante lo sviluppo e l'aggiornamento degli strumenti di previsione;
- (2) assicurare il regolare svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica e la valorizzazione delle risorse umane;
- (3) garantire l'applicazione delle prescrizioni normative riguardanti la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attuazione del PTPCT.

Vista l'organizzazione dell'Ente, che ha un solo dirigente e due uffici che fanno direttamente capo allo stesso, tali obiettivi coinvolgono indistintamente tutta l'Amministrazione.

3.2 Obiettivi specifici dell'Ente:

Gli obiettivi specifici triennali, i relativi pesi, indicatori, baseline e target sono riportati nella seguente tabella:

Obiettivo	Peso ponderato	Indicatore	Tipologia	Regole di calcolo	Baseline	Target 1°anno	Target 2°anno	Target 3°anno
Garantire la gestione del bilancio idrico del lago di Iseo e del f. Oglio sublacuale anche mediante lo sviluppo e l'aggiornamento degli strumenti di previsione	50	Grado di raggiungimento degli obiettivi IDROLOGICI specifici annuali	Efficiacia	n. di obiettivi raggiunti	2	2	2	3
Assicurare il regolare svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica e la valorizzazione delle risorse umane	30	Percentuale di personale con aggiornamento di competenze digitali	Amministrazione	n. di dipendenti con almeno un'attività formativa di rafforzamento delle competenze digitali / n. dei dipendenti	-	50	60	70
Garantire l'applicazione delle prescrizioni normative riguardanti la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attuazione del PTPCT	20	Rilievi sulla attuazione della trasparenza e prevenzione della corruzione da organi interni (OIV, RPC)	Efficiacia	n. di rilievi nell'anno da organi interni	1	0	0	0

3.2 Obiettivi operativi annuali

Gli obiettivi specifici descritti nel precedente paragrafo hanno un rilievo strategico ed una proiezione pluriennale. Tali obiettivi sono quindi declinati in obiettivi annuali, che delineano i risultati attesi nel 2019 stabilendo i relativi indicatori e target.

Di seguito è riportata una tabella esplicativa

Obiettivo strategico 1: migliorare la gestione del bilancio idrico del lago di Iseo e del f. Oglio sublacuale anche mediante lo sviluppo e l'aggiornamento degli strumenti di previsione				
Obiettivo	Indicatore	Tipologia	Target	Regole di calcolo del risultato
IDROLOGICO: Limitazione delle siccità	Numero di giorni in cui i livelli dell'idrometro di Sarnico sono al di sotto di -10 cm	Indicatore di volume - quantità (diminuzione)	<5	< 5 → 100 5-10 → 50 > 10 → 0
IDROLOGICO: Gestione della regolazione	Rapporto tra il volume invaso e il volume concesso	Indicatore di volume - quantità	1	< 0.5 → 0 0.5-0.7 → 50 0.7-1 → 100
Manutenzione ordinaria delle stazioni di misura	Percentuale di stazioni soggette a manutenzione ordinaria sul totale	Indicatore di volume - quantità (diminuzione)	100%	< 100 % → 0 = 100 % → 100
Manutenzione ordinaria della diga di Sarnico	Completamento del programma secondo le fasi indicate nel programma di manutenzione 2019	Dicotomico on-off	ON	> 31/12 → 0 < 31/12 → 100
Sviluppo fase progettazione dei Progetti di manutenzione straordinaria finanziati PNSI 2014/2020	Completamento del programma entro 12 mesi	Dicotomico on-off	ON	> 12 mesi → 0 < 12 mesi → 100
Partecipazione ad attività esterne che riguardano la regolazione ottimale del lago	Numero di incontri partecipati rispetto agli inviti ricevuti	Indicatore di volume - quantità (crescita)	100%	< 50 % → 0 50 – 75% → 50 > 75% → 100

Obiettivo strategico 2: assicurare il regolare svolgimento delle attività amministrative perseguendo l'ottimizzazione dei processi interni mediante lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e informatica e la valorizzazione delle risorse umane				
Obiettivo	Indicatore	Tipologia	Target	Regole di calcolo del risultato

Piano di aggiornamento delle dotazioni tecniche dell'Ente	Predisposizione di un report entro il 30/06	Dicotomico on-off	ON	> 30/06 → 0 < 30/06 → 100
Predisposizione e monitoraggio del Piano della performance	Percentuale di rispetto delle scadenze da Piano	Indicatore di volume - quantità (crescita)	75	< 50 % → 0 50-75% → 50 > 75 % → 100

Obiettivo strategico 3: garantire l'applicazione delle prescrizioni normative riguardanti la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attuazione del PTPCT

Obiettivo	Indicatore	Tipologia	Target	Regole di calcolo del risultato
Aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" nei tempi previsti e con dati nei formati previsti	Percentuale degli atti pubblicati correttamente rispetto al totale	Indicatore di volume - quantità (crescita)	75%	< 50 % → 0 50-75% → 50 > 75 % → 100
Applicazione delle misure anticorruptive previste nell'ambito del PTPCT 2019	Percentuale di misure attuate rispetto a quanto previsto dal Piano	Indicatore di volume - quantità (crescita)	75%	< 50 % → 0 50-75% → 50 > 75 % → 100
Attuazione delle procedure del protocollo digitale	Acquisizione software e avvio procedure entro 31/12	Dicotomico on-off	ON	> 31/12 → 0 < 31/12 → 100
Applicazione delle procedure previste dalla privacy	Report sull'attuazione entro il 31/12	Dicotomico on-off	ON	> 31/12 → 0 < 31/12 → 100

4. Dalla Performance organizzativa alla performance individuale

Per effetto delle modifiche al decreto legislativo n. 150 del 2009 e delle Linee guida n.2 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel dicembre 2017, nel maggio 2019 il Consorzio dell'Oglio ha proceduto alla revisione e all'adeguamento del proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance e all'individuazione delle modalità di collegamento tra la performance organizzativa attesa e quella individuale del dirigente legata alla programmazione annuale.

A tal fine, nei rispettivi paragrafi del presente Piano, sono evidenziati gli obiettivi specifici individuati per il Consorzio, che derivano dall'attuazione del mandato del Consorzio stesso e dalle prescrizioni normative circa l'attuazione delle normative su trasparenza ed anticorruzione. Tali obiettivi sono stati declinati con specifiche attività annuali e affiancati da indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente.

La struttura estremamente semplice dell'Ente, che vede la presenza di un solo dirigente che coordina direttamente le attività di tutto il personale (7 persone), fa sì che coincidano gli obiettivi di performance organizzativa e quelli caratterizzanti la performance individuale del dirigente.

5. IL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE E IL RACCORDO CON IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Per quanto riguarda il raccordo tra il Piano della Performance e il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione, la coerenza tra i due documenti è stata assicurata attraverso la inclusione nel Piano della Performance di un obiettivo di miglioramento specifico denominato “garantire l’applicazione delle prescrizioni normative riguardanti la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell’azione amministrativa attraverso l’attuazione del “PTPCT 2022-2024”.

6. PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

Premessa

Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall’art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell’art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 attualmente vigente. A seguito dell’emanazione di misure di carattere normativo e tecnico per la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, in particolare attraverso l’adozione di ulteriori strumenti, anche contrattuali, si provvederà ad **adeguare il presente documento**.

Riferimenti normativi

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” che con l’art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” stabilisce che “le amministrazioni, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l’applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e l’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa “in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l’attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l’organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

La normativa esprime concetti generali che devono essere poi applicati alle strutture della PA indipendentemente dalle loro dimensioni ed articolazioni funzionali. Ogni Ente deve valutare quale può essere la migliore applicazione delle norme alla propria realtà, dal punto di vista dell’efficacia, della semplificazione delle procedure e della riduzione dei costi di gestione.



PARTE 1

LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

In concomitanza dell' emergenza sanitaria che ha coinvolto il Paese dall' anno 2020, il Consorzio dell' Oglio ha potuto analizzare tutte le fasi operative delle attività istituzionali che è chiamato a svolgere.

Per poter comprendere quanto sarà presentato nelle parti seguenti del presente POLA, è necessario procedere a presentare la struttura del Consorzio, adeguata al ruolo istituzionale che deve svolgere.

Il Consorzio dell' Oglio è dotato della sede di Brescia, in cui sono dislocati Il Direttore, l' Ufficio Tecnico e l' Ufficio Amministrativo, e della sede di Sarnico (BG), sita nell' area delle opere di regolazione che devono essere presidiate ventiquattrore ore al giorno.

▪ SEDE DI BRESCIA.

L' Ufficio Tecnico ha in forza un dipendente, con la qualifica di geometra, che collabora con il Direttore, controlla l' aggiornamento della banca dati alimentata dalla rete di telerilevamento, organizza l' attività del personale di Sarnico, programma gli interventi di manutenzione sulle opere di presa, effettua sopralluoghi alle opere di derivazione e alle reti irrigue del comprensorio. L' Ufficio è dislocato in una area dedicata, separata dal resto dei locali della sede. Non sussistono condizioni di sovrapposizione di personale o possibili interferenze nello svolgimento dei compiti assegnati.

L' Ufficio Amministrativo ha in forza due dipendenti, con qualifica di segretaria e funzioni aggiuntive di addette alla gestione amministrativa del bilancio del Consorzio.

Entrambe le dipendenti sono assunte con contratto di part-time di tipo orizzontale, per cui sono presenti con orario di lavoro dal lunedì al venerdì, la prima dalle 08:30 alle 13:00, la seconda dalle ore 14:00 alle 17:00. Quindi sono presenti nell' ufficio in momenti separati e non sovrappongono la loro attività.

Tutti i dipendenti hanno in uso personal computer in numero sufficiente e possono utilizzare i medesimi software a supporto delle funzioni svolte.

Tutto il personale opera in stretta e continuativa collaborazione per il coordinamento e lo scambio di informazioni sulle procedure amministrative e tecniche richieste.

La sede deve essere attività tutti i giorni feriali, e il Direttore e il Responsabile dell'Ufficio Tecnico sono reperibili anche fuori orario d' ufficio e nei giorni festivi.

▪ SEDE DI SARNICO (BG).

È costituita da un immobile a due piani, adibito ad ufficio, deposito attrezzature e archivio documentale al piano terra, e ad alloggi di servizio (n. 2 alloggi) per il personale. Il terzo alloggio è ricavato in un immobile a 50 m di distanza dall' area delle opere di regolazione.

I dipendenti dislocati in questa sede, che rivestono la qualifica di regolatori idraulici, sono in numero di tre, sono impiegati con orari di lavoro di sei ore giornaliere, per sei giorni settimanali. Il Consorzio ha organizzato due turni lavorativi: uno dalle 08:00 alle 15:30 (con 1,5 ora di intervallo per il pranzo), uno dalle 13:30 alle 20:30 (con 1 ora di intervallo per la cena).



Le funzioni dei tre dipendenti consistono nell' effettuare le manovre della traversa fluviale secondo le disposizioni della sede di Brescia; sorvegliare le condizioni dell' alveo del fiume fino al Comune di Calcio (Bg); effettuare le manovre alle prese delle derivazioni irrigue; controllare e mantenere l' efficienza delle stazioni di telerilevamento dei dati idrologici posizionate sulle sponde del lago d' Iseo e lungo il f. Oglio, sia nel tratto di monte che di valle; effettuare i lavori di piccola manutenzione sulla traversa fluviale sulle opere di presa.

Il personale è addestrato ad utilizzare il personal computer e i software richiesti dall' attività specifica, sono dotati di strumenti mobili di comunicazione che utilizzano quando sono impegnati in attività esterne e per tenere i collegamenti con la sede di Brescia.

Tutto il personale opera in stretta e continuativa collaborazione per lo scambio di informazioni sullo stato del bacino idrico e sulle necessità operative richieste dalle opere di regolazione.

Una valutazione delle strutture delle sedi operative dell' Ente e del numero di dipendenti in servizio evidenzia come per il Consorzio dell' Oglio non si verificano sovrapposizioni nell' attività lavorativa del personale. Inoltre la dotazione di strumenti elettronici e di software in uso è adeguata alle attività da svolgere, e viene costantemente adeguata alle nuove esigenze richieste dalla normativa in continua evoluzione.

In definitiva la struttura dell' Ente e la sua dotazione organica sono commisurate alle attività istituzionali che devono essere assicurate, ed evidenziano come per il Consorzio dell' Oglio la messa in opera di procedure di lavoro agile non comporti un miglioramento dei seguenti fattori:

- flessibilità dei modelli organizzativi, in quanto già realizzata dal personale in servizio;
- autonomia nell' organizzazione del lavoro, in quanto lo stretto rapporto di collaborazione del personale con il Direttore consente di risolvere rapidamente eventuali ostacoli alla sua realizzazione;
- responsabilizzazione dei risultati, in quanto ogni dipendente risponde direttamente del proprio lavoro a tutti i colleghi;
- benessere del lavoratore, in quanto non sono presenti fattori di stress ambientale (rumore, sovraffollamento, ecc.), e il dipendente può trarre direttamente soddisfazione derivante dal buon svolgimento della propria attività;
- utilità per l' amministrazione, in quanto l' organico presente è in grado di far fronte al carico di lavoro che si forma giornalmente, realizzando quindi il contenimento dei costi di funzionamento.

Altri fattori legati all' implementazione del lavoro agile non possono ottenere benefici per l' Ente e per il personale in quanto:

- le tecnologie digitali per consentire il lavoro agile comportano sensibili costi di installazione di software sofisticati per garantire una sufficiente sicurezza operativa da remoto;
- la cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla buona organizzazione delle competenze risulta essere già presente con un livello adeguato all' Ente;



- l' organizzazione di specifiche azioni correttive o di organizzazione del lavoro non risulta necessaria in quanto già collaudata a livelli adeguati e soddisfacenti;
- l' equilibrio tra il raggiungimento degli obiettivi del Consorzio e la soddisfazione del personale è già ottenuto e sperimentato.

PARTE 2

MODALITA' ATTUATIVE

Per quanto analizzato nella Parte 1 del presente Piano, appare evidente come allo stato attuale e fino a quando al Consorzio dell' Oglio dovessero essere assegnate ulteriori competenze istituzionali, a cui facesse seguito un sensibile incremento della dotazione organica, non sono ravvisabili motivi per organizzare procedure di lavoro agile per i dipendenti del Consorzio.

Non si ritiene di operare una ridefinizione degli spazi di lavoro, poiché le dimensioni dei vari ambienti di lavoro consentono di svolgere la prestazione lavorativa in presenza in sicurezza.

La normativa vigente prevede che almeno il 60% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività che possono essere rese a distanza possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile (art. 263, comma 4 bis D.L. 34/2020). Il Consorzio dell' Oglio ha svolto un' indagine tra i dipendenti impiegati nella sede di Brescia, e tutti hanno dichiarato che non intendono avvalersi del lavoro agile, in quanto risiedono nella medesima città o in un paese vicino e quindi non sono soggetti a lunghi tempi di trasferimento (come accade nelle aree metropolitane). Per i dipendenti dislocati presso la sede di Sarnico il lavoro agile non è compatibile con le mansioni che devono svolgere.

Ma può essere proposta un' ulteriore osservazione, e cioè che ogni singolo dipendente del Consorzio svolge un' attività che potrebbe essere svolta in modalità agile qualora fossero messi in opera sensibili investimenti per la digitalizzazione degli archivi amministrativi e tecnici, che comunque devono essere consultabili nello svolgimento delle pratiche d' ufficio.

Bisogna anche considerare che ad oggi il livello di efficienza delle linee di telecomunicazione è insufficiente per garantire lo svolgimento del lavoro almeno mantenendo le tempistiche ottenibili con il lavoro in ufficio.

Per cui il lavoro agile, nel caso specifico del Consorzio dell' Oglio, oltre ad essere economicamente oneroso e svantaggioso, non è in grado di migliorare la performance dei dipendenti.

PARTE 3

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Alla luce di quanto detto precedentemente non si ravvisa la necessità di compilare questa parte del POLA.

PARTE 4

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Come già anticipato nella Parte 2 un programma di sviluppo del lavoro agile per il Consorzio dell' Oglio potrà essere pensato solo quando saranno assegnate al Consorzio nuove competenze che dovessero richiedere un ampliamento dell' organico.



Consorzio dell' Oglio
Ente Regolatore del lago d' Iseo
e del fiume Oglio sublacuale
Sede: via Solferino 20/c – Brescia

www.oglioconsorzio.it
info@oglioconsorzio.it
consorzio@pec.oglioconsorzio.it

Il Consorzio dell' Oglio continuerà a seguire l' evoluzione della normativa sul lavoro agile e si dichiara fin d' ora di impegnarsi a studiare le possibili applicazioni per il proprio personale.

Al presente Piano per la Performance 2022 - 2024 è allegato il "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance per il triennio 2022 - 2024".

CONSORZIO DELL' OGLIO
IL DIRETTORE
(Dott. Ing. Massimo Guizza)
Massimo Guizza