

CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

ALLEGATO 2

SEZIONE 2.2 DEL P.I.A.O.

Piano delle Performance 2025

Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance dell'Ente.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.¹

Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Nel Regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e delle dotazioni organiche, al TITOLO VII - Performance organizzativa ed individuale, sono riportati i riferimenti per la gestione del ciclo della performance.

L'Ente è di dimensioni ridotte e l'attività di pianificazione strategica e di programmazione economico e finanziaria è contenuta nel DUP 2025 – 2027, approvato con delibera di Assemblea n. 26 del 18.12.2024 e nel bilancio di previsione 2025 – 2027, approvato con delibera di Assemblea n. 27 del 18.12.2024.

Con delibera di Comitato n. 58 del 04.12.2023 è stato approvato il Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente relativo al triennio 2023-2025, il cui CAPO VI "Performance e Premio Individuale" qui si ritiene integralmente riportato.

Modalità di valutazione delle performance per il 2025

Nel piano delle performance vengono individuati, ogni anno, degli obiettivi specifici, oggetto, laddove possibile, di misurazione di tipo quantitativo, che concorrono alla valutazione delle performance globali dell'Ente.

La determinazione della performance individuale è ottenuta, oltre che con l'individuazione delle performance globale dell'Ente, anche mediante il conseguimento delle schede di valutazione del dipendente pubblico secondo la normativa vigente.

¹ DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150 - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

L'operato del personale dovrà, quindi, essere valutato in rapporto al raggiungimento degli obiettivi gestionali coincidenti, nello specifico, a quelli attribuiti al Direttore Generale attraverso il piano esecutivo di gestione relativo all'esercizio 2025.

La valutazione del personale operativo sarà effettuata dal Direttore generale.

La valutazione del Direttore Generale, per quanto concerne gli obiettivi individuali, verrà effettuata dal Componente del Nucleo di valutazione.

Obiettivi specifici di performance dell'Ente per l'annualità 2025

Gli obiettivi specifici di performance, per il personale di ruolo in servizio presso il Consiglio di Bacino Verona Nord, ed i relativi pesi percentuali, sono riportati nella tabella che segue.

Obiettivo		Peso %
1.1	Prosecuzione delle attività per la costituzione della nuova società in house, predisposizione atti per garantire il servizio di raccolta e trasporto rifiuti.	50
2.1	MTR ARERA – avvio predisposizione PEF nuovo periodo regolatorio 2026/2029	35
3.1	Ottimizzazione procedure interne relative alla trasparenza ed anticorruzione	15
TOTALE		100

1. Affidamento della Gestione Integrata del Servizio Rifiuti						
Prosecuzione delle attività per la costituzione della nuova società in house, predisposizione atti per garantire il servizio di raccolta e trasporto rifiuti.						
	Stakeholder finale	Impatto Atteso	Risultato Atteso	Modalità di attuazione	Indicatore di Risultato	Tempi
1.1	Tutti	Prosecuzione attività per affidamento in house	Predisposizione deliberazione	Attività ufficio con collaborazione Consulenti Esterni	Trasmissione schema agli organi deliberanti	31/12/2025

2. Regolazione ARERA						
MTR ARERA – avvio predisposizione PEF nuovo periodo regolatorio 2026/2029						
	Stakeholder finale	Impatto Atteso	Risultato Atteso	Modalità di attuazione	Indicatore di Risultato	Tempi
3.1	Tutti	Avvio acquisizione dati per predisposizione Piani Economici Finanziari 2026/2029	Impostazione modalità lavoro	Attività ufficio con collaborazione Consulenti Esterni	Invio richiesta dati ai Gestori	31/12/2025

3. Compiti Istituzionali						
Ottimizzazione procedure interne relative alla trasparenza ed anticorruzione						
	Stakeholder finale	Impatto Atteso	Risultato Atteso	Modalità di attuazione	Indicatore di Risultato	Tempi
3.1	Tutti	Favorire adeguato livello di trasparenza e legalità	Partecipazione a corso di formazione	Attività ufficio con collaborazione di Ente formativo esterno	Conclusione corso di formazione per tutti i dipendenti	31/12/2025

Scheda valutazione del personale dipendente.

ANNO 2025 - SCHEDA DI VALUTAZIONE DIPENDENTE												
NOME												
COGNOME												
CATEGORIA PROFESSIONALE												
SERVIZIO												
VALUTATORE												
OBIETTIVI		VALUTAZIONE										
partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente/servizio												
raggiungimento degli obiettivi individuali												
COMPORTAMENTI PROFESSIONALI		VALUTAZIONE										
capacità operativa teorica e applicata (conoscenza e svolgimento corretto dei compiti assegnati)												
capacità di relazione e di interazione in modo sinergico e collaborativo												
autonomia e capacità di proposta e decisione												
capacità di affrontare il cambiamento												
raggiungimento dei risultati												
SCALA DI VALUTAZIONE	1	NEGATIVO										
	2	SUFFICIENTE										
	3	MEDIO										
	4	POSITIVO										
	5	ECCELLENTE										
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%; background-color: #d9e1f2; padding: 5px;">TOTALE OBIETTIVI</td> <td style="width: 40%; text-align: center; padding: 5px;">-</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">range</td> </tr> </table>	TOTALE OBIETTIVI	-		range						
TOTALE OBIETTIVI	-											
	range											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">DATA</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> </tr> </table>		DATA				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px; text-align: center;">FIRME</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">presa visione del dipendente</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">il Valutatore</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	FIRME		presa visione del dipendente		il Valutatore	
DATA												
FIRME												
presa visione del dipendente												
il Valutatore												