



CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD

ALLEGATO 2

SEZIONE 2.2 DEL P.I.A.O.

Piano delle Performance 2026

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 perseguitamento.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 2026 – 2028, approvato con delibera di Assemblea n. 20 del 16.12.2025 e nel bilancio di previsione 2026 – 2028, approvato con delibera di Assemblea n. 21 del 16.12.2025.

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 2026

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 2026.

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 2026

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 | Monitoraggio delle attività di avviamento della nuova società in house per la gestione del servizio di raccolta e trasporto rifiuti. | 50 |
| 2.1 | MTR 3 ARERA – predisposizione deliberazione assembleare per validazione 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 | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------|
| Monitoraggio delle attività di avviamento della nuova società in house per la gestione del servizio di raccolta e trasporto rifiuti. | | | | | | |
| | Stakeholder finale | Impatto Atteso | Risultato Atteso | Modalità di attuazione | Indicatore di Risultato | Tempi |
| 1.1 | Tutti | Verifica attivazione del servizio di raccolta e trasporto in capo alla nuova società in house. | Predisposizione deliberazione | Attività ufficio con collaborazione Consulenti Esterni | Trasmissione schema agli organi deliberanti | 31/12/2026 |

| 2. Regolazione ARERA | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------|
| MTR 3 ARERA – predisposizione deliberazione assembleare per validazione PEF nuovo periodo regolatorio 2026/2029 | | | | | | |
| | Stakeholder finale | Impatto Atteso | Risultato Atteso | Modalità di attuazione | Indicatore di Risultato | Tempi |
| 2.1 | Tutti | Validazione Piani Economici Finanziari 2026/2029 | Predisposizione atto deliberativo | Attività ufficio con collaborazione Consulenti Esterni | Predisposizione delibera assembleare di validazione PEF | 31/12/2026 |

| 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 | 31/12/2026 |

Scheda valutazione del personale dipendente.

| ANNO 2026 - SCHEMA 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 |
| | | TOTALE OBIETTIVI |
| | | range |
| | DATA | FIRME |
| | | presa visione del dipendente |
| | | il Valutatore |