

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 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 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 - 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
		TOTALE OBIETTIVI
		-
		range
DATA		FIRME
		presa visione del dipendente
		il Valutatore