

Allegato 1 alla Deliberazione di Comitato n. 11 del 17 giugno 2025

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
CONSUNTIVO ESERCIZIO 2024**

- 1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance 2024**
- 2. La Relazione sulla performance 2024**
 - 2.1 La performance del personale dirigente**
 - 2.2 La performance del personale non dirigente**
 - 2.3. Il bilancio di genere**

Nel rispetto della normativa nazionale (D. Lgs. n. 150/2009 come aggiornato con D. Lgs. n. 74/2017), il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con delibera del Comitato di Bacino n. 16/2017, prevede che l'Ente, nell'ottica di assicurare qualità, comprensibilità ed attendibilità degli strumenti di rappresentazione della performance, rediga un documento a consuntivo, entro il 30 giugno di ogni anno e con riferimento all'esercizio precedente, denominato "Relazione sulla Performance".

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance 2017

Ai sensi del comma 1 dell'art. 7 del Decreto Legislativo N. 150/2009, come novellato dal D.Lgs 74/2017, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale, adottando con apposito provvedimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, da aggiornare annualmente.

Ai sensi del comma 2 del predetto art. 7 la funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- a) dagli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), per la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché per la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
- b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, cui compete la valutazione del personale assegnato ai propri uffici;
- c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa secondo le modalità definite dall'OIV.

Il Comitato di bacino ha approvato con delibera n. 16 del 15 giugno 2017 il *Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale*, d'intesa con l'OIV in carica e a seguito degli esiti della concertazione sindacale, individuando:

- o le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della Performance organizzativa, ovvero il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati
- o le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della Performance individuale, distintamente per il Direttore e per il personale non dirigente;
- o le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema;
- o le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti nell'Ente e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Richiamato il VERBALE N. 2 del 30 ottobre 2023, acquisito al prot. 1011 del 07.11.2023 contenente, in risposta della nota di richiesta del Consiglio di bacino Prot. n. 956/2023, il parere favorevole espresso dall'OIV sul Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale, adottato da questo ente a partire dal 2017 (e approvato con Comitato di bacino n. 16 del 15 giugno 2017).

L'attuale Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è stato nominato dal Comitato di Bacino, con delibera n. 8 del 21.04.2023, nella persona del dott. Gilberto Ambotta per la durata di 3 anni con decorrenza da 01.05.2023.

Si richiama la deliberazione di Comitato n. 20 del 19.12.2023 avente ad oggetto "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 2023-2025 personale dipendente non dirigente del Consiglio di Bacino Venezia Ambiente ed aggiornamento sistema performance 2023" con la quale si dà atto del parere favorevole dell'OIV in ordine all'applicabilità del sistema di valutazione della performance vigente dal 2017 per l'esercizio 2023. In considerazione che è rimasto invariato il Sistema di misurazione sopracitato di cui l'OIV ha espresso parere favorevole nel 2023, non è stato richiesto un ulteriore parere in ordine all'applicabilità per l'anno 2024.

La valutazione della performance del Direttore, comprensiva sia del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia dell'adeguatezza del suo comportamento organizzativo, viene effettuata con Delibera del Comitato di Bacino che si basa sulla proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Tenuto altresì conto delle indicazioni della circolare n. 1 del Dipartimento Funzione Pubblica che prevede altresì per il dirigente dell'ente l'obiettivo inerente al rispetto dei tempi di pagamento da valutarsi, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%.

Per quanto riguarda invece il personale non dirigente, la valutazione delle prestazioni annuali delle tre dipendenti è condotta dal Direttore sulla base degli obiettivi assegnati e del loro grado di raggiungimento a consuntivo.

2. La Relazione sulla performance 2024

Ai sensi del comma 1 dell'art. 10 del Decreto Legislativo N. 150/2009, come novellato dal D.Lgs. n. 74/2017, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale entro il 30 giugno la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

La Relazione annuale sulla performance deve evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La relazione sulla performance deve altresì evidenziare il bilancio di genere realizzato.

Ai sensi del comma 4 lett. d) dell'art. 14 del Decreto Legislativo N. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'OIV successivamente alla sua approvazione, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

Va inoltre precisato che l'operatività finanziaria dell'Ente, con la relativa messa a disposizione delle risorse al Direttore, si è sviluppata secondo il Piano Esecutivo di Gestione, approvato con delibera n. 2 del 27 gennaio 2023 del Comitato di Bacino.

2.1. La performance del personale dirigente 2024

Per l'esercizio 2024, il Comitato di Bacino, con il **Piano della performance 2024-2026** approvato con delibera del Comitato Bacino n. 7 del 05 aprile 2024 e assorbito nel PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di Comitato n. 8 del 05 aprile 2024 ha assegnato al Direttore **10 Obiettivi di performance organizzativa per l'esercizio 2024, all'interno delle 6 linee guida strategiche** dell'ente in coerenza con il Piano delle attività 2024-2026, approvato dall'Assemblea di bacino approvato con deliberazione n. 2 del 31.01.2025 e successivamente aggiornato con deliberazione n. 67 del 16.04.2025, ivi incluso, in esecuzione degli incarichi di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, l'obiettivo di attuare le azioni previste per l'esercizio 2024 dal Piano triennale di prevenzione della corruzione della trasparenza PTPCT confluito in apposita sezione del PIAO.

Obiettivi di performance organizzativa 2024

Obiettivi di performance organizzativa 2024

Numero	Linee strategiche	Obiettivi di performance organizzativa	Pesatura obiettivi*
1.	Aggiornamento dinamico programmazione di bacino e Piano degli interventi del bacino 2024-2038 di Veritas S.p.A. in attuazione delle normative comunitarie, nazionali e del Piano Regionale Rifiuti 2020-2030	1 Aggiornamento programmazione di bacino e piano degli interventi 2024-2038 in coerenza con l'aggiornamento del piano regionale avviando un percorso di omogeneizzazione dei servizi per modalità analoghe di gestione e presidiando i flussi dei rifiuti urbani nell'ambito della pianificazione regionale	20
2.	ARERA – Tariffazione del servizio e controllo dei costi in applicazione del metodo MTR-2 Aggiornamento 2024-2025	2 Piani economico-finanziari 2024-2025 e manovre tariffarie 2024	30
3.	Regolamentazione del servizio	3 Presidio e gestione rifiuti abbandonati	5
		4 Presidio ed aggiornamento regolamento unico Tarip e regolamento tipo TARI	5
		5 Monitoraggio e presidio del passaggio dei comuni a tariffazione puntuale TARIP	15

		6	Presidio ed aggiornamento Accordo Quadro Anci Conai 2020-2024 e consorzi autonomi	5
4.	Regolazione contrattuale e controllo sull'erogazione del servizio	7	Presidio affidamenti e contratto di servizio con il gestore Veritas S.p.A. – Piano economico-finanziario di affidamento 2024-2038	10
		8	Disciplinari tecnici dei servizi	10
5.	Interventi per un'economia circolare in attuazione delle norme di piano regionale	9	Azioni di prevenzione della produzione di rifiuti: iniziative sul territorio inclusa l'attivazione in sperimentazione dei centri di riuso	10
6.	Adempimento dei compiti istituzionali dell'ente pubblico	10	Miglioramento dei gestionali mediante l'attivazione del sistema in cloud e concomitante aggiornamento regolamento funzionamento uffici dell'ente ai fini delle innovazioni normative nel campo della transizione digitale, dell'anticorruzione e trasparenza e del rispetto dei tempi di pagamento dell'ente	10
			totale pesi	120

Inoltre, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, come approvato con delibera di Comitato n. 16 del 15/6/2017, la valutazione della prestazione del Direttore, effettuata dall'OIV si basa su:

- la valutazione del rendimento ovvero accertare la capacità di conseguire gli obiettivi prefissati (performance organizzativa pari a 120 punti);
- la valutazione dei comportamenti articolata sotto una pluralità di profili (manageriali, tecnico-professionali e relazionali), su indicazioni espresse dal Presidente condivise con il Comitato (80 punti).

Con nota 524 del 08.04.2025 il Direttore ha inviato all'OIV la Relazione annuale sull'attività svolta nell'esercizio 2024, ai sensi dell'art. 12 comma 3 e 15 comma 3 della Convenzione istitutiva, presentata all'Assemblea di Bacino nella seduta del 31.01.2025.

L'OIV, con VERBALE N. 1 del 30 aprile 2025 acquisito al ns prot. 710 del 20.05.2025, ha attestato il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore per l'esercizio 2024 in ordine al conseguimento degli obiettivi e del Comitato di bacino sulla piena adeguatezza del suo comportamento organizzativo, formulando pertanto la proposta di assegnare al Direttore il massimo punteggio di punti 200.

Il Comitato, durante la seduta del 23 maggio 2025, ha proceduto alla valutazione del Direttore per l'esercizio 2024 per quanto di competenza.

Con Deliberazione di Comitato n.9 del 23.05.2025 si è preso atto della valutazione della

performance del Direttore da parte dell'OIV sopra citata e si è quindi autorizzata l'erogazione del premio di risultato per l'esercizio 2024 nella misura massima di € 5.367,00.

2.2. La performance del personale non dirigente

Il personale non dirigente del Consiglio di Bacino è composto da tre unità a tempo indeterminato, di cui due Funzionari ed un Istruttore Amministrativo.

Secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dal Comitato di bacino con delibera n. 16 del 15/06/2017, per l'esercizio 2024 il Direttore, in data 15.04.2024 ha assegnato alle dipendenti gli obiettivi di rispettiva competenza, in coerenza con gli obiettivi assegnati dal Comitato al Direttore previsti dal Piano della performance 2024-2026, approvato con Delibera di Comitato n. 07 del 05 aprile 2024, articolati in obiettivi individuali e di gruppo secondo le responsabilità istruttorie e la mappatura dei processi individuata ai fini anche del Piano anticorruzione e delle modalità di lavoro agile.

Il Direttore ha provveduto, in data 13 maggio 2025 al processo di valutazione delle prestazioni delle dipendenti nell'esercizio 2024, redigendo le schede di valutazione finale per ciascuna, da cui è risultato un punteggio alto (194/200, 195/200 e 197/200), dato il notevole impegno dimostrato nel conseguimento degli obiettivi e nel comportamento organizzativo in corso d'anno. I colloqui sono stati svolti singolarmente ed è stata anche data apposita informativa al Comitato in data 23 maggio 2025.

Il Comitato, come riportato nel VERBALE N. 13 del 9 dicembre 2024, ha approvato gli indirizzi per l'accordo sindacale per la destinazione del fondo del salario accessorio del personale non dirigente per l'esercizio 2024, che è stato approvato con deliberazione n. 15 del 09/12/2024 e sottoscritto con la rappresentanza sindacale in data 16 dicembre 2024 dopo aver acquisito anche il parere del revisore unico dei conti sulla compatibilità dei costi complessivi previsti dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sulla destinazione del fondo per il salario accessorio per l'esercizio **2024** rispetto ai relativi stanziamenti di Bilancio per l'esercizio finanziario **2024** per la parte relativa al premio di produttività e agli oneri accessori fiscali e previdenziali per il personale non dirigente. Il direttore con determinazione n. 28 del 11.12.2024 ha costituito il fondo per l'anno 2024 ex art. 79 CCNL 16.11.2022 ed ha individuato in **€ 19.310,48** il totale del fondo, di cui **€ 8.727,00** per l'erogazione del premio incentivante la produttività secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione (ai sensi dell'art. 17 CCNL 1/4/99, comma 2 lett. a.).

2.3. Il bilancio di genere

Con delibera del Comitato di Bacino n. 1 del 28 gennaio 2016 è stato approvato il Piano delle Azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2016/2018, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006.

L'organico complessivo del Consiglio di Bacino, per l'annualità 2024, aveva presentato, in presenza di un direttore e tre dipendenti, una situazione di squilibrio fra generi superiore a due terzi ma, stante l'unicità della figura dirigenziale prevista nell'organico, non si possono configurare squilibri di genere nella sua copertura.

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza maschile, è quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, in particolare, il Consiglio di Bacino si è proposto di perseguire i seguenti ambiti di azione:

- A. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- B. Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una opportuna organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, promuovendo il lavoro agile ed il lavoro da remoto;
- C. Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro di Bacino

Venezia Ambiente;

- D. Promuovere nell'ambiente di lavoro una sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e sul benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni.

Nel corso dell'esercizio 2024 l'attività dell'Ente si è ispirata al costante perseguimento di tutti gli obiettivi definiti nel PAP.