

ANNO 2025 - PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO DEGLI OBIETTIVI

Premessa

Il D.Lgs. n. 150/2009 ha avviato un percorso ampio ed impegnativo di riforma del lavoro pubblico e dei processi di programmazione nelle pubbliche amministrazioni. In particolare ha modificato le disposizioni sulla valutazione e la valorizzazione dei meriti, nonché ha introdotto una disciplina sistematica in materia di “performance” e di trasparenza dell’azione amministrativa.

L’articolo 3, comma 1, stabilisce infatti che “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”.

L’amministrazione è pensata come sistema di interdipendenze e non più come assemblaggio di funzioni produttive e funzioni di supporto.

È possibile infatti definire la “performance” come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è stata costituita.

Il D.L. 174/2012 (Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali; convertito con Legge n. 213/2012) si muove anch’esso nella direzione della interdipendenza e dell’integrazione delle funzioni di programmazione, controllo, valutazione ed erogazione dei premi in particolare quando affronta il tema del rafforzamento dei controlli in materia di enti locali e modifica, tra le altre cose, l’art. 169 del TU 267/2000 stabilendo che, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell’ente, il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) e il piano della performance (PP), introdotto dal D.Lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione (PEG).

Il Consiglio di Bacino Bacchiglione ha recepito la riforma, contenuta nel D.Lgs. 150/2009, approvando il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa tenendo conto delle specifiche peculiarità dell’ente. I compiti istituzionali e l’esiguo numero di dipendenti fa sì che le performance siano strettamente legate alla realizzazione dell’attività ordinaria dell’ente nei termini ed entro le previsioni normative

L’applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Consiglio di Bacino Bacchiglione intende promuovere, a prescindere dalla esiguità delle risorse umane disponibili, una cultura organizzativa, volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti, della performance organizzativa e individuale e della trasparenza dell’azione amministrativa, attraverso la valorizzazione del merito, lo sviluppo delle competenze e l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri.

Caratteristiche distintive dell'amministrazione

L'art. 2 comma 186-bis della L. 23.12.2009 n. 191 e s.m.i. ha stabilito la soppressione al 31.12.2012 degli enti denominati Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale (AATO), prevedendo altresì che entro lo stesso termine le Regioni attribuissero con legge le funzioni già esercitate dalle stesse Autorità d'Ambito.

La Legge Regionale del Veneto n. 17/2012 e la successiva deliberazione di Giunta Regionale del Veneto n. 1006 del 05/06/2012, hanno istituito e disciplinato i Consigli di Bacino affidando loro le funzioni delle sopresse Autorità d'Ambito. In particolare l'art. 3, comma 1, della L.R. 17/2012 fornisce la seguente definizione: "I Consigli di bacino, quali forme di cooperazione tra i comuni per la programmazione e organizzazione del servizio idrico integrato, hanno personalità giuridica di diritto pubblico." Il successivo comma 2 prevede la sottoscrizione di una convenzione per la costituzione dei medesimi Consigli di Bacino.

Ai sensi della citata normativa, pertanto, i Consigli di Bacino del Veneto sono amministrazioni pubbliche costituite nella forma di convenzione tra Comuni, con personalità giuridica di diritto pubblico, con bilancio e patrimonio propri e con costi di funzionamento coperti dai proventi tariffari del servizio idrico integrato nel rispetto della normativa nazionale e delle disposizioni dell'autorità competente in materia tariffaria.

In attuazione al quadro normativo sopra esposto il Consiglio di Bacino è stato costituito a seguito della sottoscrizione da parte di tutti i Comuni partecipanti della Convenzione per la cooperazione tra gli Enti Locali partecipanti compresi nell'Ambito Territoriale Ottimale del Servizio Idrico Integrato "Bacchiglione"

Occorre rilevare che il Consiglio di Bacino Bacchiglione ha come compito prioritario la regolazione del Servizio Idrico Integrato e presenta, a fronte di una dotazione organica di 10 unità, una copertura fortemente limitata, determinata sostanzialmente dalla mancata attuazione delle previsioni di adeguamento dell'organico previste nel Piano di fabbisogno del personale approvato nel corso degli anni che non sono state realizzate per effetto dei vincoli di finanza pubblica a cui soggiace l'ente.

Al momento attuale l'organico è costituito, da 4 unità di personale suddivise su 3 unità operative e dirette dal Direttore generale nominato con delibera di Assemblea del 22.03.2023 cui compete anche la figura operativa del responsabile del servizio finanziario.

- U.O. 1 Regolazione: si occupa di attività regolatorie del S.I.I. e di tutti i relativi aspetti collegati all'affidamento della gestione, della tariffa (PEF, adempimenti ARERA, corrispettivi, mutui ecc.). Attualmente è assunta 1 persona ed una persona di supporto legale dall'unità operativa 3:

- 1 unità di funzionario ad elevata qualifica a tempo INDETERMINATO, responsabile dell'ufficio, laureato in Scienze statistiche ed economiche, che si occupa della determinazione e predisposizione della tariffa, del P.E.F. regolatorio, della Regolazione della Qualità Contrattuale e della REMSI, oltre che del supporto per le attività del Comitato Utenti;

- U.O. 2 Ufficio Tecnico: si occupa di aspetti tecnici e amministrativi degli investimenti previsti nei Piani di investimento dei gestori del S.I.I, degli aspetti ambientali della risorsa idrica, degli aspetti tecnici del S.I.I. con riferimento ai settori acquedotto, fognatura e depurazione. Attualmente è assunta 1 persona:

- 1 unità di funzionario ad elevata qualifica a tempo INDETERMINATO, laureato in ingegneria per l'ambiente e il territorio, che si occupa dell'analisi e dell'approvazione dei progetti del SII, gestione finanziamenti, PTA., Regolazione della Qualità Tecnica e predisposizione dei Piani Interventi dei Gestori, secondo le deliberazioni ARERA, e aspetti ambientali.

- U.O. 3 Amministrazione, Affari Generali e Legali: si occupa di amministrazione, contabilità, personale, affari legali e supporto giuridico alle attività dell'Ente. È costituita da 2 Istruttori D1 con PO (1 figura legale ed una per il ruolo finanziario) e da un istruttore esperto per la parte amministrativo contabile. Attualmente è assunta 1 persona.
- 1 istruttore direttivo economico D1 a tempo INDETERMINATO, laureato in Economia aziendale ed in Economia Ambientale: si occupa, oltre che degli aspetti legali della regolazione, della parte amministrativa e giuridica, del personale, in collaborazione con il Direttore ed i responsabili delle altre Unità operative dell'Ente.

Piano delle performance

I metodi e gli strumenti per misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa sono ispirati a criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi (art. 3 comma 4 del D.Lgs. n. 150/2009). Nel rispetto delle norme e dei principi sopra richiamati, il Consiglio di Bacino ha adottato un Sistema di misurazione e valutazione della performance avente le seguenti finalità:

- verificare il conseguimento degli obiettivi;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire in maniera più efficace sia le risorse che i processi organizzativi;
- promuovere il miglioramento della qualità dei servizi offerti
- promuovere la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative;
- garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, mediante l'utilizzo di idonei strumenti di comunicazione
- fornire la base di un sistema incentivante per premiare il merito, l'impegno e la produttività di ciascun dipendente
- condividere gli obiettivi dell'Amministrazione con il personale, promuovendo strumenti di interazione e dialogo tra i dipendenti e la dirigenza.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) è il documento conclusivo a completamento del complesso iter di formazione del PEG ma è anche, al tempo stesso, lo strumento primario per la gestione dell'Ente in grado di orientare e coordinare l'attività operativa dei singoli servizi.

Tale documento deve essere coerente con la programmazione di PEG e costituisce un ulteriore dettaglio degli obiettivi di gestione e dello svolgimento dell'attività dei singoli Settori. L'art. 108 del D.lgs.267/2000 attribuisce al direttore generale il compito di attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'ente, secondo le direttive impartite, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza, nonché la predisposizione del piano dettagliato degli obiettivi previsto dall'art. 197, comma2, lettera a).

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi individua altresì gli obiettivi relativi agli uffici di ogni singola area in cui è articolata l'amministrazione. Data la attuale consistenza dell'Ente, con soli 3 dipendenti ed il Direttore Generale e l'anomalia organizzativa che ne consegue, anche per il 2025 il PDO è riassunto nelle funzioni e compiti affidati al Direttore ai responsabili delle varie unità operative, che si sostanziano nelle attività tipiche e ordinarie degli uffici dell'ente e sono in massima parte legate alla regolazione economico tariffarie e sugli investimenti di Piano, cui si aggiunge l'intensa attività di assegnazione e monitoraggio delle risorse legate all'attuazione del PNRR nelle materie di competenza dell'Ente.

Obiettivo R1: Implementazione direttive ARERA e controllo attività da parte dei gestori

Obiettivo di performance

Implementazione direttive ARERA e controllo applicazione da parte dei gestori

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Utenti/Gestori	Controllo dell'applicazione da parte del gestore delle direttive nazionali approvate da ARERA	Applicazione da parte del Gestore dei provvedimenti determinati da ARERA	Elenco dei provvedimenti emanati dall'ARERA con conseguenti azioni da attuare da parte del Gestore ed eventuali impatti sull'utenza	Dicembre 2025

Indicatori di risultato	Target
Elenco dei documenti di consultazione in corso definiti da ARERA	Dicembre 2025
Elenco dei provvedimenti emanati da ARERA ed analisi delle attività da intraprendere	Dicembre 2025

Obiettivo A1 Trasparenza, informazione

Obiettivo di performance

Trasparenza, integrità e anticorruzione

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Cittadini	Favorire un adeguato livello di trasparenza, legalità e sviluppo della cultura dell'integrità	Aggiornamento dei documenti relativi alla trasparenza e all'anticorruzione, e adeguamento del sito istituzionale, delle procedure interne di controllo.	Predisposizione dei documenti relativi alla trasparenza	Dicembre 2025
			Adeguamento del sito istituzionale relativamente alla sezione dedicata all'Amministrazione Trasparente	Dicembre 2025

Indicatori di risultato	Target
Aggiornamento continuo del sito internet istituzionale in materia di trasparenza	Dicembre 2025

Obiettivo T1: Approvazione dei progetti afferenti ai Piano Interventi del S.I.I. degli enti Gestori

Obiettivo di performance

Approvazione dei progetti trasmessi dai Gestori

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Gestori/Enti pubblici	Approvazione dei progetti, rilascio del titolo abilitativo con Conferenza dei Servizi, gestione delle problematiche con gli Enti interessati all'approvazione dei progetti	Progetti trasmessi dai Gestori approvati, ai fini della successiva cantierizzazione delle opere del S.I.I.	Analisi dei progetti sotto i 25.000 €, dei progetti di fattibilità tecnica ed economica e dei progetti definitivi mediante Conferenza di Servizi, ai fini della loro approvazione	Dicembre 2025

Indicatori di risultato	Target
Progetti approvati rispetto ai progetti trasmessi dai Gestori	Dicembre 2025

Obiettivo T2: Gestione delle pratiche ambientali che riguardano l'Ente ed interessano il S.I.I. nei settori di acquedotto fognatura e depurazione

Obiettivo di performance

Gestione delle problematiche ambientali i settori del S.I.I. di acquedotto, fognatura e depurazione

Stakeholder finale	Impatto atteso	Risultato atteso	Modalità di attuazione	Tempi
Utenti/gestori/Enti pubblici	Coinvolgimento del personale al fine di analizzare ed elaborare le pratiche che riguardano problematiche ambientali che interessano il S.I.I. nei settori di acquedotto, fognatura e depurazione	Pratiche ambientali evase	Analisi ed elaborazione delle pratiche ambientali pervenute	Dicembre 2025

Indicatori di risultato	Target
Numero di pratiche ambientali evase rispetto alle pratiche ambientali complessive pervenute presso l'Ente	Dicembre 2025