



AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA CAMPANIA

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 51 DEL 31/01/2022

DIREZIONE GENERALE U.O. CONTROLLO DI GESTIONE VALUTAZIONE E CONTROLLO ANALOGO

OGGETTO: PROCESSI DI VALUTAZIONE ANNO 2021: DISCIPLINA TRANSITORIA.

L'anno duemilaventidue, il giorno trentuno del mese di Gennaio presso la sede dell'A.R.P.A.C. alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla suindicata struttura e della dichiarazione di completezza e regolarità resa dal Dirigente Responsabile

PREMESSO che

- il D.lgs. 150 del 27 ottobre 2009 s.m.i. stabilisce che ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la *performance* lavorativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative, o aree di responsabilità in cui si articola, ed ai singoli dipendenti, adottando modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*;
- a tal fine, ai sensi dell'art.7 del citato decreto, è previsto che ogni Amministrazione adotti il Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP), nel quale siano previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- il D.lgs.74/2017 (legge Madia) nell'apportare modifiche al decreto legislativo n.150 del 2009, ha statuito, in capo ad ogni Amministrazione, la cogenza dell'adozione del Piano della Performance, prevedendo, difatti, nei casi di mancata adozione del Piano stesso o della Relazione sulla performance, l'impossibilità di procedere all'erogazione dei trattamenti e delle premialità;
- con deliberazione n. 43 del 1/02/2019 l'ARPAC, nelle more della definizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, ha confermato l'applicazione del sistema di valutazione interno, sino ad allora in uso, al fine di misurare e valutare le prestazioni rese, nell'anno 2018, dal personale titolare di incarico dirigenziale o, se di comparto, titolare di incarico di posizione organizzativa o di funzione di coordinamento;
- con deliberazione n. 773 del 16/12/2019 l'Agenzia, al fine di procedere alla digitalizzazione del ciclo di gestione della Valutazione delle Performance, sulla base di un'istruttoria congiunta del Servizio Pianificazione Strategica e Servizio Sistemi Informativi, ha acquistato, presso la Ditta Ecoh Media SrL, la fornitura del software Strategic PA, comprensivo, tra l'altro, del servizio di consulenza finalizzato a "... *fornire al personale preposto alla stesura del Piano delle Performance agenziale l'affiancamento di personale qualificato al fine di attuare un preciso studio finalizzato alla stesura del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance di ARPAC, quindi la definizione di un completo Sistema di gestione degli obiettivi, indicatori e target della Performance, il tutto anche con l'obiettivo di allinearsi ai processi di pianificazione e programmazione delle altre ARPA*";
- con deliberazione n.263 del 11/05/2020, stante l'avvio delle attività di consulenza e affiancamento della Ditta specializzata, finalizzate alla definizione del documento "*Sistema di misurazione e valutazione della Performance*", si è provveduto a confermare e autorizzare, per il 2019, l'applicazione del sistema di valutazione interno, già in uso e in continuità con la disciplina



transitoria del 2018, al fine di misurare e valutare le prestazioni rese dal personale titolare di incarico dirigenziale, dal personale non dirigente titolare di incarico di posizione organizzativa o di funzione di coordinamento, dal restante personale;

- con deliberazione n.51 del 29/01/2021, tenuto conto degli oggettivi condizionamenti imposti dall'emergenza sanitaria alla realizzazione di quanto pianificato e programmato, anche per l'anno 2020, si è provveduto a confermare e autorizzare l'applicazione del sistema di valutazione interno, già in uso e in continuità con la disciplina transitoria;

- pertanto, a tutto l'anno 2020, il sistema di valutazione interno, al fine di misurare e valutare le prestazioni rese dal personale titolare di incarico dirigenziale o di comparto, anche titolare di incarico di posizione organizzativa o di funzione di coordinamento, ha trovato disciplina nei seguenti regolamenti:

- il Regolamento recante la disciplina per l'affidamento, modifica, verifica e valutazione, revoca degli incarichi dirigenziali, nonché i criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali (deliberazione n.703 del 15/12/2008);

- il Regolamento recante la disciplina delle posizioni organizzative (deliberazione n.1 del 03/01/2007);

- il Regolamento recante la disciplina delle funzioni di coordinamento (deliberazione n.2 del 03/01/2007);

- i processi gestionali in uso inerenti la produttività collettiva, il miglioramento dei servizi e la qualità delle prestazioni individuali;

ATTESO che

- con deliberazione n. 506 del 2/08/2021 si è proceduto all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

- con nota prot. n. 47969 del 2/08/2021 il citato documento è stato trasmesso al Nucleo di Valutazione al fine di acquisire il parere obbligatorio ex art. 7 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.;

- con nota prot. n. 56433 il 21/9/2021 il Nucleo di Valutazione ha rappresentato che, in virtù della delibera di incarico n.262/2018 e degli atti consequenziali, con il processo di valutazione relativo all'anno 2020 *"...porterà a conclusione l'incarico ricevuto per il triennio 2018/2019/2020"*, spettando, pertanto, al successivo organismo di valutazione il rilascio del previsto parere;

DATO ATTO che

- con deliberazione n.329 del 1/06/2021 è stata indetta apposita procedura selettiva pubblica comparativa per la nomina di n. 3 componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* (OIV) dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania (ARPAC);

- con deliberazione n.682 del 3/11/2021 si è provveduto ad approvare i verbali della Commissione di valutazione, nominata con deliberazione n.388 del 23/06/2021, e, per l'effetto, dichiarare idonei alla nomina di componente dell'OIV agenziale i 19 candidati di cui all'elenco all'uopo predisposto dalla citata Commissione;

- con nota prot.n. 68975 del 15/11/2021 è pervenuta istanza di riesame da parte di uno dei concorrenti risultato assente nella suddetta rosa di idonei e, pertanto, il responsabile del



procedimento ha chiesto alla Commissione di valutazione di riaprire i lavori, al fine di riscontrare l'istanza ricevuta;

- con deliberazione n. 830 del 28/12/2021, ai sensi dell'art.8 dell'avviso di selezione al termine della nuova fase istruttoria, si è provveduto, con atto del Direttore Generale, alla nomina dei componenti dell'OIV, con contestuale individuazione della Presidente;
- sono tutt'ora in corso le attività finalizzate alla contrattualizzazione dei professionisti cui affidare l'incarico di Presidente/componente dell'OIV.

CONSIDERATO che

- ai sensi dell'art. 7, c.1, del d.lgs. 150/2009 e s.m.i. il Sistema di Misurazione e Valutazione può essere approvato in via definitiva dall'Amministrazione previa acquisizione del parere vincolante dell'OIV, o altro organismo analogo;
- all'OIV competeranno tutte le funzioni di cui all'art.14 d.lgs. n.150/2009 ss.mm.ii. per l'anno 2021 nonché il rilascio del parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato da ARPAC con deliberazione n.506 del 2/08/2021;
- diversamente da quanto previsto con deliberazione n.506 del 2/08/2021, è necessario prevedere un sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021, pertanto, definire una soluzione transitoria.

TENUTO CONTO che le attività di misurazione e valutazione attengono al piano della *performance*, nelle due dimensioni organizzativa e individuale, e, con riguardo alla valutazione della performance

- dei dirigenti e del personale non dirigente con incarichi previsti dal CCNL (posizione organizzativa e funzione di coordinamento), devono essere effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione e collegate:
 - a. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - b. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
- del personale non dirigente, devono essere effettuate sulla base dei processi gestionali in uso per prassi in Agenzia, aggiornati e allineati ai contenuti del Piano della *Performance*.

RITENUTO

- nelle more dell'approvazione definitiva del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, adottato con deliberazione n.506 del 2/08/2021, di confermare e autorizzare l'applicazione del sistema di valutazione, sinora in uso e in continuità con la disciplina transitoria del 2020, al fine di misurare e valutare le prestazioni rese, nell'anno 2021,



dal personale titolare di incarico dirigenziale, dal personale non dirigente titolare di incarico di posizione organizzativa o di funzione di coordinamento, dal restante personale;

- di prevedere, nelle more della citata approvazione del SMVP agenziale con conseguente individuazione di precisi criteri di premialità, alla luce del d.lgs.150/2009, anche per l'anno 2021, in via eccezionale, la vigenza dei criteri di attribuzione dei premi così come previsti nei regolamenti citati nonché, per il personale di comparto senza incarico, dei criteri in uso nei processi gestionali inerenti la produttività collettiva, il miglioramento dei servizi e la qualità delle prestazioni individuali;
- di approvare il documento allegato che disciplina, come soluzione transitoria per l'anno 2021, la misurazione e valutazione della performance, in merito ai processi di valutazione.

DATO ATTO che gli strumenti per la misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'ARPAC, per l'annualità 2021, devono intendersi:

- il Piano della Performance 2021-2023 (deliberazione n. 242 del 26/04/2021);
- il Programma Annuale delle Attività 2021 (deliberazione n. 65 del 9/02/2021);
- il Regolamento recante la disciplina per l'affidamento, modifica, verifica e valutazione, revoca degli incarichi dirigenziali, nonché i criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali (deliberazione n.703 del 15/12/2008);
- il Regolamento recante la disciplina delle posizioni organizzative (deliberazione n.1 del 03/01/2007);
- il Regolamento recante la disciplina delle funzioni di coordinamento (deliberazione n.2 del 03/01/2007);
- i processi gestionali in uso inerenti la produttività collettiva, il miglioramento dei servizi e la qualità delle prestazioni individuali;

nonché i documenti di previsione economico-finanziaria e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023 (deliberazione n. 130 del 30/03/2021).

ATTESO che tutti gli atti richiamati nella presente deliberazione sono depositati presso la U.O. Controllo di Gestione, Valutazione e Controllo Analogico.

VISTI

- il D.lgs.150/2009 e ss.mm. e ii.;
- il D.lgs. 33/2013 e ss.mm. e ii.;
- i CCNL dell'Area Sanità e dell'Area Funzioni Locali 2016-2018 e del Comparto Sanità 2016 - 2018;
- la L.R. 10/1998 ss.mm. e ii. ed il vigente Regolamento per l'organizzazione dell'ARPAC;
- la deliberazione n. 242 del 26/04/2021 di approvazione del Piano della Performance;
- la deliberazione n. 65 del 9/02/2021 di approvazione del Programma Annuale delle Attività;



- la deliberazione n. 130 del 30/03/2021 di approvazione del piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021;
- il Regolamento recante la disciplina delle Posizioni Organizzative, approvato con deliberazione n.1/2007;
- il Regolamento recante la disciplina delle Funzioni di Coordinamento, approvato con deliberazione n.2/2007;
- il Regolamento recante la disciplina per l'affidamento, modifica, verifica, revoca degli incarichi dirigenziali nonché i criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali, approvato con deliberazione 703/2008;
- la deliberazione n. 831 del 28 dicembre 2021 di approvazione del bilancio di previsione esercizio 2022 e pluriennale triennio 2022 - 2024.

Tutto quanto sopra premesso e considerato si propone di adottare la seguente

D E L I B E R A Z I O N E

Per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate:

- di approvare, in continuità con la disciplina transitoria prevista per l'anno 2020, il documento "*Sistema di misurazione e valutazione della performance. Disciplina transitoria in merito ai processi valutazione per l'anno 2021*", che, allegato al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale (All.1);
- di confermare per il 2021 l'utilizzo da parte dei dirigenti del *format* di relazione approvato con la deliberazione n.43/2019;
- di precisare che le relazioni sull'attività svolta dai dirigenti e dagli incaricati di Posizione organizzativa e di Funzione di Coordinamento in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati ad inizio anno devono recare obbligatoriamente l'indicazione del codice di riferimento dell'obiettivo di cui al Piano Triennale della Performance nonché al Programma annuale delle attività;
- di pubblicare la presente deliberazione, ai sensi dell'art.10, co.8 lett. b) D.lgs. n.33/2013 s.m.i. nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", sottosezione "*Performance – Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*";
- di trasmettere all' OIV, alle OO.SS. e alla RSU.

Napoli, 27/01/2022

**U.O. Controllo di Gestione, Valutazione e
Controllo Analogico**

Il Dirigente

Avv. Luca Antonio Esposito



La proposta di deliberazione è accolta.

Napoli, 31/01/2022

Il Direttore Generale
Avv. Luigi Stefano SORVINO

OGGETTO: PROCESSI DI VALUTAZIONE ANNO 2021: DISCIPLINA TRANSITORIA.



PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla suesposta proposta,avente ad oggetto “PROCESSI DI VALUTAZIONE ANNO 2021: DISCIPLINA TRANSITORIA.”, in ordine alla regolarità tecnica, si esprime parere favorevole.

Data 31/01/2022

Il Direttore Tecnico

Claudio Marro / INFOCERT SPA



PARERE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Sulla suesposta proposta, avente ad oggetto “PROCESSI DI VALUTAZIONE ANNO 2021: DISCIPLINA TRANSITORIA.”, in ordine alla regolarità amministrativo-contabile ed alla copertura finanziaria, si esprime parere favorevole.

Data 31/01/2022

Il Direttore Amministrativo
Pietro Vasaturo / INFOCERT SPA



DELIBERAZIONE N° 51 DEL 31/01/2022

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo di questa Agenzia dal giorno 31/01/2022 e vi resterà per gg 15 (quindici) .

Napoli, **31/01/2022**

Il Funzionario Incaricato
Anna De Caprio / INFOCERT SPA



DELIBERAZIONE N° 51 DEL 31/01/2022

ATTESTAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza

Napoli data **31/01/2022**

Il Direttore Generale
Avv. Luigi Stefano SORVINO

Luigi Stefano Sorvino / INFOCERT SPA



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DISCIPLINA TRANSITORIA IN MERITO AI PROCESSI DI VALUTAZIONE PER L'ANNO 2021

Nelle more della definitiva approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), adottato con deliberazione n.506 del 02/08/2021, e atteso che è in corso la procedura per la contrattualizzazione dei componenti dell'OIV agenziale, cui competerà il rilascio del previsto parere sul citato documento, la misurazione e valutazione della *performance* dell'ARPAC, per l'annualità 2021, sarà effettuata tenendo conto di:

- il Piano della Performance 2021-2023 (deliberazione n.242 del 26/04/2021);
- il Programma Annuale delle Attività 2021 (deliberazione n.65 del 09/02/2021);
- il Regolamento recante la disciplina per l'affidamento, modifica, verifica e valutazione, revoca degli incarichi dirigenziali, nonché i criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali (deliberazione n.703 del 15/12/2008);
- il Regolamento recante la disciplina delle posizioni organizzative (deliberazione n.1 del 03/01/2007);
- il Regolamento recante la disciplina delle funzioni di coordinamento (deliberazione n.2 del 03/01/2007);
- i processi gestionali in uso inerenti la produttività collettiva, il miglioramento dei servizi e la qualità delle prestazioni individuali;

nonché i documenti di previsione economico-finanziaria e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023 (deliberazione n.130 del 30/03/2021).

La misurazione e valutazione della *performance* si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate:

1. amministrazione nel suo complesso;
2. singole articolazioni organizzative dell'amministrazione (DG, DA, DT e i DD.PP.);
3. individui.

Le unità di analisi 1 e 2 rientrano nel perimetro della *performance organizzativa*; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della *performance individuale*. È evidente che *performance organizzativa* e *performance individuale* sono strettamente correlate.

Negli ambiti gestionali agenziali, di cui al citato elenco, è, difatti, già disciplinato il processo di misurazione e valutazione della *performance individuale*, attraverso la definizione di obiettivi, valori attesi di risultato e rispettivi indicatori.

Nello specifico delle attività di misurazione e valutazione, fermo restando il ricorso alla documentazione di processo approvata dai regolamenti di cui al presente Sistema transitorio, si conferma l'utilizzo del *format* di relazione, già approvato con deliberazione n.43/2019, da compilare a cura del dirigente valutatore, nel quale sia chiarita la tipologia di obiettivo che si va a misurare e valutare (*performance organizzativa* o *performance individuale*), necessaria all'organismo di valutazione per definire il grado di raggiungimento degli obiettivi



conseguiti dal dirigente valutato (rispetto a quelli assegnati dal Piano della Performance 2021-2023 e Programma delle attività 2021) e/o dalla struttura diretta.

Nel predetto format di relazione, quindi, la descrizione dell'obiettivo dovrà essere affiancata dall'indicazione del codice di riferimento del Piano Triennale della Performance nonché del Programma annuale delle attività.

L'invio di relazioni diverse dal format indicato, di cui alla citata deliberazione n. 43/2019, non sarà preso in considerazione e non saranno valutati gli obiettivi rendicontati in maniera difforme.

La indicazione del codice di riferimento del Piano Triennale della Performance nonché del Programma annuale delle attività va indicata obbligatoriamente per ciascun obiettivo anche nelle relazioni degli incaricati di Posizione organizzativa e di Funzione di Coordinamento.

Relativamente alla misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, esclusa la possibilità di procedere a complesse elaborazioni, stante, allo stato (con il periodo di riferimento terminato), l'impossibilità di applicazione *ex tunc*, essendo, tra l'altro, il contesto socio-organizzativo-gestionale non ancora maturo, si stabilisce che la stessa sarà basata su un approccio pragmatico speditivo, consistente nella verifica, nell'ambito dei processi gestionali di valutazione individuale, della percentuale media di raggiungimento degli obiettivi agenziali conferiti:

- ai dirigenti afferenti rispettivamente alla Direzione Generale e alla Direzione Amministrativa,
- ai responsabili delle macrostrutture nell'ambito della Direzione Tecnica e dei Dipartimenti Provinciali.

La suddetta metodologia consentirà, pertanto, di valutare la *performance* dell'intera Agenzia in termini di percentuale media di raggiungimento degli obiettivi.

Anche se, allo stato, il coordinamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse e, più in generale con la previsione economico-finanziaria, non è definito, ARPAC, comunque, nella propria programmazione non prescinde, e non potrebbe non farlo, da attente valutazioni di sostenibilità economica e, pertanto, la definizione degli obiettivi avviene coerentemente con la programmazione economico-finanziaria.

Attesa l'attuale ripartizione dei costi, la fase di definizione degli obiettivi tiene conto della effettiva disponibilità delle risorse necessarie al loro raggiungimento, dello storico di spesa e dei vincoli di finanza pubblica.

La coerenza con la programmazione economico-finanziaria, difatti, è realizzata sia nel Piano della *performance* che nel Programma annuale delle attività.

Il Piano della Performance 2021-2023, inoltre, ha tenuto conto della interdipendenza tra il ciclo della *performance* e la trasparenza ed anticorruzione secondo quanto previsto dalla legge 190/2012 ss.mm.ii., la quale stabilisce che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e che, nella misurazione e valutazione delle *performance*, si tenga conto degli stessi.

Il monitoraggio in corso d'esercizio, anche al fine dell'attivazione di eventuali interventi correttivi, è stato effettuato nei singoli processi gestionali e mediante un sistema di monitoraggio presidiato dalla U.O. Pianificazione Strategica, Formazione e Progetti.

La definizione dei sistemi premianti, per l'anno 2021, seguirà le previsioni ed i criteri di cui ai singoli processi di valutazione della dirigenza e del personale del comparto con incarichi di posizione organizzativa o



funzione di coordinamento nonché, relativamente al restante personale del comparto, sarà correlato ai processi gestionali in uso per prassi in Agenzia, aggiornati e allineati ai contenuti del Piano della *Performance*.

**U.O. Controllo di Gestione,
Valutazione e Controllo Analogo
Il Dirigente
Avv. Luca Antonio Esposito**

**Il Direttore Generale
Avv. Luigi Stefano Sorvino**