

Al Direttore Generale ARPAC

Avv. Stefano Sorvino

Al Dirigente della U.O. Controllo di Gestione

Valutazione e Controllo analogo

Avv. Luca Antonio Esposito

Oggetto: Parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Arpa Campania

Con nota Prot. 66009 del 20/12/2022 la Direzione di Arpa Campania ha trasmesso il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con la deliberazione n.506 del 2/08/2021, a seguito di confronto sindacale avvenuto in data 19.12.2022, in cui è stato raggiunto l'accordo con tra l'Amministrazione e le OO.SS. di Dirigenza e Comparto. Nelle medesima nota si specifica che per quanto attiene i criteri per l'assegnazione del trattamento correlato alla performance nel caso di assenza dal servizio il punto viene rinviato a successiva contrattazione integrativa.

In generale, è sicuramente da apprezzare l'intento e l'impegno di ARPAC nel procedere verso la conformità alle osservazioni e raccomandazioni formulate dall'OIV nelle Relazioni e nei Verbali precedenti, oltre che lo sforzo per allineare il documento alle indicazioni fornite dalle linee guida n° 2/2017 "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", n° 4/2019 "Valutazione partecipativa nelle pubbliche amministrazioni" e n° 5/2019 "Misurazione e valutazione della performance individuale" emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, delle prescrizioni in materia di performance, del CCNL Sanità e Funzioni Locali ed, infine, alle recenti modifiche introdotte dal Dlgs. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113), "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa Organismo Indipendente di Valutazione delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia", al fine di integrare il Sistema con il Piano Integrato dell'Amministrazione Organizzazione previsto dall'art. 6 del decreto.

Lo scrivente OIV, in un'ottica di miglioramento continuo del Sistema, ed in considerazione della necessità di rinvio a successiva contrattazione della materia sopra rappresentata, esprime alcune **raccomandazioni** per l'affinamento del Sistema ed effettua talune necessarie **prescrizioni** per la sua adozione.

Le successive **raccomandazioni** potranno trovare accoglimento nelle prossime revisioni del Sistema:

Introduzione dello strumento degli incontri di "calibrazione" per la programmazione.

Tali incontri sono stati introdotti dalla Linee guida n. 2 sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel dicembre del 2017, al fine di garantire una ponderazione degli obiettivi tale che dirigenti dello stesso livello abbiano lo stesso carico di responsabilità nel raggiungimento dei risultati, sia nella fase finale, in sede di valutazione, allo scopo di facilitare un confronto tra dirigenti sugli stili di giudizio adottati, con il fine di favorire una differenziazione nella misurazione e neutralizzare gli effetti distorsivi tipici del processo valutativo.

In tal senso la previsione di cui al par. 5.1 5.1 La performance organizzativa (pag. 20) secondo cui "I pesi utilizzati per la combinazione lineare sono quelli assegnati al singolo obiettivo operativo che per il primo anno sono fissati tutti al valore 1", andrebbe rivista e corretta.

Svolgimento del monitoraggio intermedio dei risultati, anche attraverso colloqui di Feed-back.

Andrebbe reso effettivo, in modo sistematico, l'attivazione di un monitoraggio intermedio della performance organizzativa in corso d'anno e il ricorso ai c.d. "colloqui di feed-back", ossia i colloqui intermedi fra valutatore e valutato aventi ad oggetto: la verifica della possibilità concreta di raggiungere gli obiettivi, la ridefinizione del ruolo nell'organizzazione, l'analisi dei margini di miglioramento individuale e la gestione della

ARPA CAMPANIA
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania
E
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0068047/2022 del 30/12/2022
Firmatario: ADRIANA TRISOLINI, Giancarlo Marchetti

performance. A tal fine la previsione di FASE 6 (pag. 14) contenuta nel paragrafo 2.4 Le Fasi del ciclo della performance andrebbe rivista, articolando un monitoraggio almeno quadrimestrale.

Relazioni con gli Stakeholders

L'amministrazione deve assicurare la predisposizione degli strumenti necessari ad una partecipazione attiva degli stakeholders che consenta ad essi di poter esprimere il proprio grado di soddisfazione per i servizi offerti. Sul punto e sulle modalità di costruzione della c.d. "mappa degli stakeholder", si sottolinea l'importanza di accogliere nel Sistema i contenuti di cui alle Linee Guida sulla valutazione partecipativa, rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel novembre del 2019, a cui le amministrazioni pubbliche dovrebbero far riferimento allo scopo di identificare e gestire le aspettative di coloro che sono interessati alle attività dell'Istituto, onde trasformarle, compatibilmente con il contesto dell'organizzazione e le risorse disponibili, in obiettivi di performance misurabili attraverso indicatori specifici. In tale direzione andrebbe quindi integrato il par. 10 "La valutazione partecipativa" a pag. 26.

Modalità di esecuzione della prestazione lavorativa

La prossima revisione del Sistema dovrà necessariamente prendere in considerazione le differenti tipologie di esecuzione della prestazione lavorativa, in presenza e da remoto, dovendo definire le modalità di assegnazione e monitoraggio dei risultati, tenuto conto delle previsioni normative, tuttora in fase di evoluzione.

Modalità di valutazione del personale

"La valutazione del personale dirigente" di cui al paragrafo 12 – pag. 28 - tabella paragrafo "12.2 I criteri e lo scopo della valutazione" potrebbe essere rimodulata. Si propone di ricalibrare i pesi attribuiti alla valutazione della performance organizzativa aziendale ed alla valutazione della performance organizzativa di struttura, ritenendoli troppo sbilanciati sulla Struttura. Ciò in considerazione che ogni dirigente (ma in generale ogni dipendente) dovrebbe collaborare all'interno dell'organizzazione per il generale perseguimento di elevati livelli di performance dell'intera Azienda. Identica previsione dovrebbe poi essere riferita a pag. 32, par 14.1 "La valutazione del personale di comparto con incarico".

Il sistema premiante

Il paragrafo 18 denominato "Il sistema premiante" riferisce che "L'Agenzia persegue il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, la valorizzazione del merito e l'incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, attraverso l'introduzione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché attraverso l'attribuzione di incentivi, sia economici che di carriera, a vantaggio dei dipendenti che conseguono le migliori performance". Tale enunciato, corretto, sembra però collidere con la previsione di Fascia 3 a cui spetterebbe il 70% del premio con un raggiungimento di livelli di performance compresi tra il 50% ed il 70% del programmato. Si ritiene che tale previsione possa essere accolta in questa fase di applicazione del Sistema considerata "sperimentale" ma che sia necessario, in occasione della prima revisione del Sistema, individuare un livello di performance sotto il quale non può essere corrisposto il premio di produttività non inferiore al 60% ed un attribuzione dei premi che sia o direttamente proporzionale al punteggio conseguito o articolata in fasce progressive come ad esempio di seguito esemplificato:

	Punteggio assegnato	Premio erogato
Fascia 1	> 90	100%
Fascia 2	Da 81 a 90 compreso	90%
Fascia 3	Da 71 a 80 compreso	80%
Fascia 4	Da 61 a 70 compreso	70%
Valutazione negativa	< 60	0%

Appare invece necessario l'intervento dell'Amministrazione in sede di adozione del Sistema relativamente alle seguenti **prescrizioni**:

Paragrafo 2.4 - Le Fasi del ciclo della performance - Fase 7: la tabella a pag. 14 prevede la conclusione della Fase di rendicontazione entro il 20 gennaio. Tale previsione appare particolarmente ambiziosa rispetto l'attuale assetto organizzativo di ARPAC: si propone di individuare una scadenza perseguibile (28 febbraio) in considerazione che il mancato rispetto è oggetto esso stesso di valutazione ai fini della performance.

Paragrafo 4. "Il monitoraggio": a pag. 18 del documento si riporta che "Compito dell'O.I.V. è quello di verificare il grado di avanzamento degli obiettivi verificare la performance conseguita sia su base annuale (relazione della performance), sia infrannuale (monitoraggi intermedi)". Andrebbe integrato con la seguente dicitura: "sulla base delle rendicontazioni prodotte dalla STP su dati elaborati dalla UO Controllo di gestione".

Paragrafo 16 – pag. 37 – "Procedure di conciliazione". Come correttamente riportato nel documento all'interno del paragrafo 16 "Procedura di conciliazione" - (pag. 37) - le procedure di conciliazione, obbligatoriamente presenti in tutti i SMVP ai sensi del comma 2-bis dell'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, come specificato dalle Linee Guida n. 5/2019, operano (...) come strumento di garanzia per il soggetto valutato, nell'ottica di prevenzione di eventuali contenziosi. In quest'ottica la previsione per cui non saranno prese in considerazione reclami avverso valutazioni il cui punteggio complessivo superi i 90 punti non sembra essere in linea con lo spirito della norma: piuttosto tutti i dipendenti devono avere diritto ad accedere alle procedure di conciliazione indipendentemente dalla valutazione conseguita. Oltretutto, dal punto di vista procedurale non appare corretto che il dipendente presenti istanza motivata all' O.I.V., ma piuttosto al Direttore sovraordinato al valutatore come peraltro poi correttamente riportato nella tabella a pag. 38.

In base a quanto rilevato, questo OIV:

- valutata la generale coerenza di base delle scelte operate dall'Amministrazione con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno (organizzativo) ed esterno (policy e stakeholders) di riferimento (D.lgs. 150/2009 e s.m.i.);

- tenuto conto del contesto organizzativo e delle risorse dell'Amministrazione, così come indicato nella Linee Guida per la gestione del ciclo della performance e la Gestione del Sistema di misurazione e valutazione redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

- verificato l'effettivo progressivo recepimento delle raccomandazioni formulate nei Verbali precedenti di questo OIV in merito alla progressiva implementazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in linea con le norme vigenti, esprime parere positivo sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prodotto con nota Prot. 66009 del 20/12/2022, a condizione che le **prescrizioni** sopra indicate trovino accoglimento in sede di adozione del Sistema mentre le **raccomandazioni** espresse vengano progressivamente recepite dandone riscontro nelle prossime stesure ed aggiornamenti del Sistema.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente

Dott. Pietro Maria Testai

Il Componente

Dott. Giancarlo Marchetti

La Componente

Dott.ssa Adriana Trisolini

E

ARPA CAMPANIA
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Campania

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE

Protocollo N. 0068047/2022 del 30/12/2022

Firmatario: ADRIANA TRISOLINI, Giancarlo Marchetti