



## AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA CAMPANIA

### DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 595 DEL 04/08/2022

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

#### OGGETTO: PROCESSI DI VALUTAZIONE ANNO 2022: DISCIPLINA TRANSITORIA.

L'anno duemilaventidue, il giorno quattro del mese di Agosto 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;
- 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 p.t., 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;
- 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;
- 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 deliberazione n. 830 del 28/12/2021, ai sensi dell'art.8 dell'avviso di selezione, si è provveduto, con atto del Direttore Generale, alla nomina dei componenti dell'OIV con contestuale individuazione della Presidente;
- con deliberazione n. 124 del 21/02/2022, nel prendere atto della rinuncia all'incarico della nominata Presidente, dott.ssa Adinolfi, si è provveduto a nominare, in sostituzione, il dott. Giancarlo Marchetti e, contestualmente, ad attribuire le funzioni di Presidente dell'OIV al dott. Pietro Testai;



- l'OIV, nella sua composizione definitiva, si è insediato in data 2/03/2022, dando così avvio alle attività di competenza.

#### DATO ATTO che

- il d.lgs.74/2017 (Riforma 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;
- il D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito in Legge n.113 del 6 agosto 2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 6), con il quale sono definiti, su base triennale, gli strumenti e le fasi *"...per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione..."*, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del d.lgs.150/2009 e della legge 190/2012;
- la norma sopracitata prevede che il predetto Piano assorbe i seguenti adempimenti:
  - *"articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*
  - *articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n.244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);*
  - *articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);*
  - *articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);*
  - *articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);*
  - *articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive)."*
- con successivi decreti legge, da ultimo il D.L. n. 36 art.7, c.1, del 30/04/2022, il termine per l'adozione del PIAO è stato prorogato al 30/06/2022;
- con deliberazione n. 507 del 27/06/2022 l'Agenzia ha adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024;

#### ATTESO che

- la necessità di procedere all'aggiornamento del SMVP adottato, in via provvisoria, con deliberazione n.506/2021, a seguito delle intervenute novità normative e della conseguente necessità di allineamento con il redigendo PIAO, ha rappresentato l'occasione per una rilettura critica dell'intero documento, sostenuta dal supporto metodologico offerto dall'Organismo Indipendente di Valutazione;
- con note prot.n.42158/2022 (Comparto) e prot.n.42169/2022 (Dirigenza) il Responsabile delle Relazioni sindacali ha trasmesso il testo rivisitato del Sistema alle OO.SS. e alla RSU, ponendo lo stesso argomento all'ordine del giorno delle delegazioni trattanti, convocate in data 11/07/2022 per il comparto e in data 15/07/2022 per la dirigenza;
- nel corso delle citate riunioni le rappresentanze sindacali hanno chiesto la convocazione di un tavolo tecnico unitario per la socializzazione del documento;



- in data 21 luglio 2022 i dirigenti della U.O. Controllo di Gestione, Valutazione e Controllo Analogico e della U.O. Pianificazione Strategica, Formazione e Progetti hanno illustrato le modifiche/integrazioni apportate al testo inizialmente adottato con la deliberazione n.506/2021;
- in data 27 luglio 2022 le parti si sono nuovamente incontrate anche con la presenza da remoto del presidente dell'OIV, che ha rappresentato l'intenzione dell'Organismo di offrire un proficuo supporto all'Agenzia, al fine di accelerare il pieno adempimento della normativa in tema di performance;
- nella medesima riunione le OO.SS. e la RSU hanno proposto alcune modifiche al testo presentato, nonché alcune integrazioni (es. disciplina delle funzioni del Collegio Tecnico, disciplina degli incarichi *ad interim*...) e, pertanto, le parti hanno convenuto sull'opportunità di proseguire i lavori del tavolo tecnico, al fine di pervenire alla definizione di un testo ampiamente condiviso, con l'impegno di procedere all'applicazione della nuova disciplina a far data dal 1/01/2023.

## 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 competono tutte le funzioni di cui all'art.14 d.lgs. n.150/2009 ss.mm.ii. nonché il rilascio del parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato da ARPAC con deliberazione n.506 del 2/08/2021 ed in fase di revisione e aggiornamento;
- nelle more della definizione del predetto documento, è necessario prevedere un sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2022 e, pertanto, definire una soluzione transitoria.

**TENUTO CONTO che** le attività di misurazione e valutazione attengono al pianificazione 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 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 PIAO – Sezione *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 2021, al fine di misurare e valutare le prestazioni rese, nell'anno 2022, dal personale titolare di incarico dirigenziale, dal personale non dirigente titolare di incarico di funzione e 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 2022, 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 2022, 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 2022, devono intendersi:

- il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione 2022-2024 (deliberazione n. 507 del 27/06/2022)
- 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 de gli incarichi di funzione (deliberazione n. 291 del 15/05/2019)
- 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.

**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.;
- il D.L. 9 giugno 2021 n.80, conv.;
- 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. 507 del 27/06/2022 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- il Regolamento recante la disciplina de gli incarichi di funzione (deliberazione n. 291 del 15/05/2019)
- 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. 43 del 1/02/2019 di approvazione del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance. Disciplina transitoria in merito ai processi valutazione per l'anno 2018*";
- la deliberazione n.263 del 11/05/2020 di approvazione del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance. Disciplina transitoria in merito ai processi valutazione per l'anno 2019*";
- la deliberazione n.51 del 29/01/2021, di approvazione del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance. Disciplina transitoria in merito ai processi valutazione per l'anno 2020*"



- la deliberazione n.51 del 31/01/2022 di approvazione del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance. Disciplina transitoria in merito ai processi valutazione per l’anno 2021*”
- 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**

### **DELIBERAZIONE**

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

- di approvare, in continuità con la disciplina transitoria prevista per l’anno 2021, il documento “*Sistema di misurazione e valutazione della performance. Disciplina transitoria in merito ai processi valutazione per l’anno 2022*”, che, allegato al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale (All.1);
- di confermare per il 2022 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 dai titolari di Incarico di Funzione 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 Integrato di Attività e Organizzazione – Sezione della Performance nonché Sezione 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, 3/08/2022

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

La proposta di deliberazione è accolta.

Napoli, 04/08/2022

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

**OGGETTO: PROCESSI DI VALUTAZIONE ANNO 2022: DISCIPLINA TRANSITORIA.**



## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla suesposta proposta,avente ad oggetto “PROCESSI DI VALUTAZIONE ANNO 2022: DISCIPLINA TRANSITORIA.”, in ordine alla regolarità tecnica, si esprime parere favorevole.

Data 04/08/2022

*Il Direttore Tecnico*

*Claudio Marro / INFOCERT SPA*



## **PARERE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA**

Sulla suesposta proposta, avente ad oggetto “PROCESSI DI VALUTAZIONE ANNO 2022: DISCIPLINA TRANSITORIA.”, in ordine alla regolarità amministrativo-contabile ed alla copertura finanziaria, si esprime parere favorevole.

Data 04/08/2022

***Il Direttore Amministrativo***  
*Pietro Vasaturo / INFOCERT SPA*



## **DELIBERAZIONE N° 595 DEL 04/08/2022**

### **ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Si dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo di questa Agenzia dal giorno 04/08/2022 e vi resterà per gg 15 (quindici) .

Napoli, **04/08/2022**

***Il Funzionario Incaricato***  
*Valeria Torella / INFOCERT SPA*



**DELIBERAZIONE N° 595 DEL 04/08/2022**

**ATTESTAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

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

Napoli data **04/08/2022**

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 2022

Nelle more della definitiva approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), adottato con deliberazione n.506 del 02/08/2021, e dato atto che sono in corso le relazioni sindacali per la definizione di un testo ampiamente condiviso, cui seguirà il rilascio del previsto parere da parte dell'OIV sul citato documento, la misurazione e valutazione della *performance* dell'ARPAC, per l'annualità 2022, sarà effettuata tenendo conto di:

- il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione 2022-2024 (deliberazione n. 507 del 27/06/2022)
- 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 de gli incarichi di funzione (deliberazione n. 291 del 15/05/2019);
- 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.

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 PIAO – Sezione della Performance 2022-2024 e Sezione Programma delle attività 2022) 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 PIAO – Sezione della Performance nonché della Sezione 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 PIAO – Sezione della Performance e della Sezione Programma delle attività va indicata obbligatoriamente per ciascun obiettivo anche nelle relazioni degli incaricati di Funzione.

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 nel PIAO.

Il PIAO 2022-2024, 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, oggi Sezione del PIAO, 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 2022, seguirà le previsioni ed i criteri di cui ai singoli processi di valutazione della dirigenza e del personale del comparto con incarichi di funzione nonché, relativamente al restante personale del comparto, sarà correlato ai processi gestionali in uso per prassi in Agenzia, aggiornati e allineati ai contenuti del PIAO.

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



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