COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONE N° 43 del 01/02/2019
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale
firmato digitalmente da LUIGI STEFANO SORVINO.

**AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA CAMPANIA**

**DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO N. 43 DEL 01/02/2019**

**OGGETTO: PROCESSI DI VALUTAZIONE ANNO 2018: DISCIPLINA TRANSITORIA.**

L'anno duemiladiciannove, il giorno uno del mese di febbraio presso la sede dell'A.R.P.A.C..

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

**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.137 del 27/3/2018 l'ARPAC ha adottato il primo Piano della Performance, nel quale sono stati individuati indirizzi e obiettivi strategici ed operativi;
- il documento "*Sistema di misurazione e valutazione della Performance*" non è stato ad oggi adottato ma è in corso l'*iter* per la definizione, previo confronto con le OO.SS.;
- il Nucleo di Valutazione, nel corso della riunione del 18 gennaio scorso, ha elaborato un format di relazione, da compilare a cura del dirigente valutatore, nel quale sia chiarita la tipologia di obiettivo che si va a misurare e valutare (dimensione organizzativa o individuale), necessaria al Nucleo stesso per definire il grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti dal dirigente valutato e/o dalla struttura diretta (rispetto a quelli previsti dal Piano della Performance 2018-2020 e Programma delle attività 2018);

**CONSIDERATO CHE**

- è necessario provvedere, nelle more della compiuta disciplina del SMVP agenziale, definire una soluzione transitoria che consenta di poter procedere alla definizione delle operazioni di misurazione e valutazione dei risultati relativi alle attività svolte nell'anno 2018;
- le attività di misurazione e valutazione attengono al piano della *performance,* nelle due dimensioni organizzativa e individuale, e, con riguardo alla valutazione della performance

individuale dei dirigenti, devono essere effettuate sulla base di un 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.

**RITENUTO**

- nelle more della compiuta definizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, di confermare e autorizzare l'applicazione del sistema di valutazione interno, sinora 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;
- di prevedere, nelle more della definizione del SMVP agenziale con conseguente individuazione di precisi criteri di premialità, alla luce del d.lgs.150/2009, per l'anno 2018 e in via del tutto 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 il solo anno 2018, le modalità di misurazione e valutazione della performance;

**DATO ATTO CHE** nelle more di un generale riesame dei singoli processi gestionali, anche alla luce della recente riorganizzazione dell'Agenzia, avviata con deliberazione n.502 del 31/10/2018, gli strumenti per la valutazione della performance (SMVP) dell'ARPAC, per l'annualità 2018, devono intendersi:

- il Programma Annuale delle Attività (deliberazione n.108 del 9/3/2018);
- il Piano della Performance (deliberazione n.137 del 27/03/2018);
- 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 2018-2020;

**SENTITI** il Direttore Amministrativo, il Direttore Tecnico ed in Subcommissario in merito al presente atto;

**ATTESO CHE** tutti gli atti richiamati nella presente deliberazione sono depositati presso la Segreteria Generale;

**VISTI**

- il D.lgs.150/2009 e ss.mm. e ii.;
- il D.lgs. 33/2013 e ss.mm. e ii.;
- i CC.CC.NN.L. delle due aree della dirigenza del SSN e del Comparto Sanità;
- la L.R. 10/1998 ss.mm. e ii. ed il vigente Regolamento per l'organizzazione dell'ARPAC;
- la deliberazione n. 45 del 31/01/2018 di approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020;
- la deliberazione n. 108 del 9/3/2018 di approvazione del Programma Annuale delle Attività;
- la deliberazione n. 137 del 27/03/2018 di approvazione del Piano della Performance;
- 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.489 del 28/12/2017 di Approvazione bilancio di previsione esercizio 2018 – Bilancio pluriennale per il triennio 2018/2020;
- la deliberazione n.630 del 24/12/2018 di Approvazione bilancio di previsione esercizio 2019 – Bilancio pluriennale per il triennio 2019/2021.

Per tutto quanto premesso e considerato

**DELIBERA**

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

- di approvare il documento "*Disciplina transitoria in merito ai processi valutazione per l'anno 2018*", che, allegato al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale (All.1);

- di autorizzare, ai fini della misurazione e valutazione per l'anno 2018, in via transitoria e nelle more dell'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'applicazione dei precedenti sistemi di valutazione, già disciplinati rispettivamente con deliberazioni nn. 1/2007, 2/2007 e 703/2008;
- di disporre che la rendicontazione delle prestazioni dirigenziali, sia effettuata secondo lo schema di relazione riportato in allegato, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (All.1.a);
- di autorizzare le modifiche formali alla allegata scheda di valutazione di seconda istanza, approvata con la deliberazione n.703/2008 e da compilarsi a cura del Nucleo di Valutazione, al fine di allinearla ai contenuti del Piano della Performance (All.1.b);
- di dare mandato al Dirigente del Servizio Pianificazione Strategica di porre in essere ogni azione utile al completamento del documento "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*", che dovrà essere ultimato entro e non oltre il 28 febbraio 2019;
- di trasmettere la presente deliberazione al Nucleo di Valutazione per quanto di competenza, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai fini della pubblicazione ai sensi dell'art.10, co.8 lett. b) D.lgs. n.33/2013 s.m.i., alle OO.SS. a titolo di informativa, e, per opportuna conoscenza al Presidente della Giunta regionale e all'O.I.V. Regione Campania per il tramite della struttura tecnica di supporto.

Napoli, 01/02/2019

Il Commissario Straordinario
Avv. Luigi Stefano SORVINO

**OGGETTO: PROCESSI DI VALUTAZIONE ANNO 2018: DISCIPLINA TRANSITORIA.**

**DELIBERAZIONE N° 43 DEL 01/02/2019**

**ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Si dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo di questa Agenzia dal giorno 01/02/2019 e vi resterà per gg 15 (quindici) .

Napoli, **01/02/2019**

***Il Funzionario Incaricato***
*Anna De Caprio / INFOCERT SPA*

**DELIBERAZIONE N° 43 DEL 01/02/2019**

**ATTESTAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

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

Napoli data **01/02/2019**

Il Commissario Straordinario
Avv. Luigi Stefano SORVINO

*Luigi Stefano Sorvino / INFOCERT SPA*

**DISCIPLINA TRANSITORIA**
**IN MERITO AI PROCESSI DI VALUTAZIONE**
**PER L'ANNO 2018**

Nelle more di un generale riesame dei singoli processi gestionali, anche alla luce della recente riorganizzazione dell'Agenzia, avviata con deliberazione n.502 del 31/10/2018, la misurazione e valutazione della *performance* dell'ARPAC, per l'annualità 2018, sarà effettuata tenendo conto di:

1. il Programma Annuale delle Attività (deliberazione n.108 del 9/3/2018);
2. il Piano della Performance (deliberazione n.137 del 27/03/2018);
3. 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);
4. il Regolamento recante la disciplina delle posizioni organizzative (deliberazione n.1 del 03/01/2007)
5. il Regolamento recante la disciplina delle funzioni di coordinamento (deliberazione n.2 del 03/01/2007);
6. la valutazione del personale non dirigente così come disciplinata nell'ambito dei processi gestionali inerenti la produttività collettiva;

nonché dei documenti di previsione economico-finanziaria e dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020.

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, con il supporto del Nucleo di Valutazione in carica, è stato elaborato un format di relazione, 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 al Nucleo stesso per definire il grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti dal dirigente valutato (rispetto a quelli assegnati dal Piano della Performance 2018-2020 e Programma delle attività 2018) e/o dalla struttura diretta. (**cfr. All.ti 1.a e 1.b)**

Relativamente alla misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, esclusa la possibilità di procedere a complesse elaborazioni, stante, allo stato (con il periodo di riferimento ormai 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 puntualmente 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 2018-2020, 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 reportistica quadrimestrale presidiato dal Servizio Pianificazione Strategica.

La definizione dei sistemi premianti, per l'anno 2018, 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*.

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO ARPAC**

**AVV. LUIGI STEFANO SORVINO**

# FORMAT RELAZIONE ATTIVITA'

**Relazione ex art.16 del Regolamento approvato con deliberazione n.703/2008**

| |
|---|
| **PERIODO DI RIFERIMENTO: Anno _____** |
| **NOME E COGNOME DEL VALUTATO:** |
| **TIPOLOGIA E DENOMINAZIONE DELL'INCARICO OGGETTO DI VALUTAZIONE:** |
| **SPECIFICARE EVENTUALI INCARICHI *AD INTERIM* CON I RELATIVI PERIODI:** |
| **DATA DI SOTTOSCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI:** |

## PROFILO DI VALUTAZIONE B)

### OBIETTIVI DI PRESTAZIONE

(Rispettare l'ordine numerico degli obiettivi come da Scheda di assegnazione)

### OBIETTIVO DI PRESTAZIONE N. …

◯ **Performance individuale** **(obiettivo conseguito dal dirigente valutato)**

◯ **Performance organizzativa** **(obiettivo conseguito dalla struttura diretta)**

**DOCUMENTO DI RIFERIMENTO**

(es.Piano della Performance - Programma delle attività – Deliberazione …. )

**……..**

**DESCRIZIONE OBIETTIVO**

**……..**

**INDICATORE DI CONSEGUIMENTO:**

**……..**

**RISULTATO ATTESO (= TARGET):**

(= risultato da conseguire rispetto all'indicatore precedentemente determinato)

**……..**

**RISULTATO CONSEGUITO:**

(Risultato conseguito in termini quantitativi rispetto al Risultato atteso, salvo nel caso di un indicatore di tipo realizzato/non realizzato).

**……..**

**SCOSTAMENTO:**

(Scostamento percentuale tra Risultato atteso e Risultato conseguito)

**……..**

**RELAZIONE QUALITATIVA:**

(Relazionare in modo dettagliato sull'attività svolta dal dirigente sottordinato per il conseguimento dello specifico obiettivo. Indicare anche, laddove applicabili, i seguenti parametri: risorse utilizzate, tempi di definizione dei procedimenti gestionali, rapporti con l'utenza, collaborazione fornita ad altre articolazioni agenziali e da queste ricevuta, razionalizzazione dei processi operativi).

**……..**

**……..**

**Anno 2018**

# IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

| SOGGETTO VALUTATO: | SI | NO |
|---|---|---|
| verificata la relazione annuale di fine anno redatta dal dirigente valutatore di prima istanza: | | |
| acquisite le informazioni relative all'istruttoria fornite dal dirigente responsabile del Servizio Pianificazione Strategica: | | |
| acquisite le informazioni integrative dell'istruttoria fornite dalla funzione Controllo di Gestione: | | |
| acquisite le informazioni integrative dell'istruttoria fornite dalla funzione : | | |
| acquisite le informazioni integrative dell'istruttoria fornite dalla funzione : | | |
| verificata la sussistenza/insussistenza di contestazioni a carico del dirigente valutato | | |
| verificata la correttezza procedurale nell'espletamento dell'eventuale contraddittorio per la valutazione di prima istanza. | | |
| verificato il rispetto degli accordi sindacali | | |
| valida il processo di valutazione di prima istanza | | |

| | SI | NO |
|---|---|---|
| effettuato il contraddittorio di propria competenza | | |
| esito del contraddittorio | | |

**definito il grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti :**

□ **dal dirigente valutato, rispetto a quelli assegnati dal Piano della Performance 2018-2020 e Programma delle attività 2018 (Performance individuale),**

□ **dalla struttura diretta, rispetto a quelli previsti dal Piano della Performance 2018-2020 e Programma delle attività 2018 (Performance organizzativa),**

| Obiettivi di prestazione | Punteggio assegnato al grado di raggiungimento dell'obiettivo (da 1 a 5)* |
|---|---|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |
| **Totale (B)=Σ punteggi** | |

*Scala :
"**5**" Largamente al di sopra delle attese; "**4**" Superiore all'attesa; "**3**" In linea con l'attesa; "**2**" Inferiore all'attesa; "**1**" Largamente sotto l'attesa

sulla base dell'istruttoria effettuata, nonché della :
- strategicità e importanza degli obiettivi assegnati e raggiunti,
- qualità dell'apporto specifico che il dirigente ha fornito nella programmazione e gestione dell'attività generale dell'Agenzia,

attribuisce il seguente **Punteggio Integrativo (da 1 a 1,25)** : _____

e formula la seguente valutazione finale e globale sull'attività gestionale/prestazionale svolta dal dirigente nell'anno di riferimento, considerando anche eventuali fattori critici influenti sul risultato finale :

| Punteggio - A - (max 50) | Punteggio - C=Bx2 - (max 50) | Punteggio Integrativo - Pi - (da 1 a 1,25) | Punteggio finale = (A+C)*Pi | Fasce punteggi | GIUDIZIO FINALE |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | p≥92 | POSITIVO |
| | | | | 80≤p<92 | |
| | | | | 48≤p<80 | |
| | | | | p<48 | NEGATIVO |

**PUNTEGGIO FINALE CONSEGUITO : / 125**

| Osservazioni del Nucleo di Valutazione |
|---|
| |

**Data __/__/____**

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

IL PRESIDENTE (cognome, nome, firma)

_____

COMPONENTE (cognome, nome, firma)

_____

COMPONENTE (cognome, nome, firma)

_____