COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONE N° 263 del 11/05/2020
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. 263 DEL 11/05/2020

OGGETTO: PROCESSI DI VALUTAZIONE ANNO 2019: DISCIPLINA TRANSITORIA.

L'anno duemilaventi, il giorno undici del mese di Maggio 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. 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"*;

- sono state avviate le attività di consulenza e affiancamento della Ditta specializzata, che porteranno alla definizione del documento "*Sistema di misurazione e valutazione della Performance*" per l'anno 2020 ed alla formazione di tutto il personale agenziale, al fine della sua corretta e completa implementazione;
- il Nucleo di Valutazione, a seguito della riunione del 31 gennaio scorso, ha rappresentato la propria impossibilità tecnica e giuridica di procedere alle valutazioni relative all'anno 2019, laddove l'Agenzia non si doti di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

ATTESO che

- in data 30 gennaio 2020 l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha dichiarato uno stato di emergenza sanitaria, di rilevanza internazionale, dovuta all'epidemia dal virus COVID-19;

- l'emergenza sanitaria del virus Covid-19 ha comportato la necessità di ricorrere all'adozione di misure di contenimento e di contrasto basate principalmente sul principio di massima precauzione e sul distanziamento personale;

- le Pubbliche Amministrazioni sebbene chiamate a garantire il prosieguo delle attività in "modalità flessibile" e ad assicurare le prestazioni essenziali, urgenti ed indifferibili, incontrano, inevitabilmente, oggettivi condizionamenti nella realizzazione di quanto pianificato e programmato nei relativi documenti di pianificazione e programmazione delle attività nonché della performance agenziale.

CONSIDERATO CHE

- è necessario prevedere un sistema di misurazione e valutazione della performance relativo all'anno 2019;
- nelle more della compiuta disciplina del SMVP agenziale, ritardata inevitabilmente dall'attuale fase emergenziale sanitaria, occorre definire una soluzione transitoria;
- 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 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 e in continuità con la disciplina transitoria del

2018, al fine di misurare e valutare le prestazioni rese, nell'anno 2019, 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 definizione del SMVP agenziale con conseguente individuazione di precisi criteri di premialità, alla luce del d.lgs.150/2009, anche per l'anno 2019, 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 anche per l'anno 2019, la misurazione e valutazione della performance, in merito ai processi di valutazione;

DATO ATTO CHE nelle more di un generale riesame dei singoli processi gestionali, anche alla luce della riorganizzazione dell'Agenzia in fase di attuazione, avviata con deliberazione n.502 del 31/10/2018, gli strumenti per la misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'ARPAC, per l'annualità 2019, devono intendersi:

- il Piano della Performance 2019 – 2021 (deliberazione n.272 del 7/5/2019 e successiva rettifica e integrazione con deliberazione n.277 del 8/5/2019);
- il Programma Annuale delle Attività (deliberazione n.279 del 8/05/2019);
- 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 2019-2021 (deliberazione n.42 del 31/01/2019);

SENTITI il Direttore Amministrativo a.i. e il Direttore Tecnico f.f.;

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.;

- D.L. 23 febbraio 2020 n.6 (“Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19”). Convertito con modificazioni, in Legge 5 marzo 2020, n. 13. Entrata in vigore il 10/03/2020;
- Direttiva n.1/2020 - Emergenza epidemiologica COVID-2019. Registrata dalla Corte dei conti in data 26 febbraio 2020, n. 338;
- Direttiva n. 2/2020 - Emergenza epidemiologica COVID-2019 (Sostituisce integralmente la direttiva n. 1 del 2020);
- DPCM 22 marzo 2020 “Decreto #IoRestoaCasa. Misure urgenti di contenimento del contagio sull’intero territorio nazionale”. Modificato dal DM 25 marzo 2020;
- Decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19. Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- 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. 42 del 31/01/2019 di approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021;
- le deliberazioni nn. 272 e 277 del 2019 di approvazione del Piano della Performance;
- la deliberazione n. 279 del 8/5/2019 di approvazione del Programma Annuale delle Attività;
- la deliberazione n. 42 del 31/01/2019 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. 786 del 20 dicembre 2019 di approvazione del bilancio di previsione esercizio 2020 e pluriennale triennio 2020 – 2022.

Per tutto quanto premesso e considerato

DELIBERA

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

-di approvare, in continuità con la disciplina transitoria prevista per l’anno 2018, il documento “*Sistema di misurazione e valutazione della performance. Disciplina transitoria in merito ai processi valutazione per l’anno 2019*”, che, allegato al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale (All.1);

-di confermare anche per il 2019 l’utilizzo da parte del Nucleo di Valutazione del *format* di scheda di valutazione di seconda istanza, approvato con la deliberazione n.43/2019;

-di confermare anche per il 2019 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 dare mandato al Dirigente del Servizio Sistemi Informativi di porre in essere ogni azione utile alla verifica tecnica della fornitura dei servizi di cui alla deliberazione n. 773 del 16/12/2019, con particolare priorità alla definizione del documento "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*";

-di trasmettere la presente deliberazione al Nucleo di Valutazione per quanto di competenza, al Servizio Comunicazione ai fini della pubblicazione 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*", al Servizio Sistemi informativi, al Servizio Pianificazione Strategica, alle OO.SS. 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, 11/05/2020

Il Commissario Straordinario
Avv. Luigi Stefano SORVINO

OGGETTO: PROCESSI DI VALUTAZIONE ANNO 2019: DISCIPLINA TRANSITORIA.

DELIBERAZIONE N° 263 DEL 11/05/2020

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo di questa Agenzia dal giorno 11/05/2020 e vi resterà per gg 15 (quindici) .

Napoli, **11/05/2020**

Il Funzionario Incaricato
Valeria Torella / INFOCERT SPA

DELIBERAZIONE N° 263 DEL 11/05/2020

ATTESTAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

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

Napoli data **11/05/2020**

Il Commissario Straordinario
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 2019

Nelle more della definizione di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, alla luce dello stato di attuazione di quanto previsto con deliberazione n. 773 del 16/12/2019, e stante l'attuale situazione di emergenza sanitaria che condiziona inevitabilmente l'ordinaria gestione dei processi gestionali, la misurazione e valutazione della *performance* dell'ARPAC, per l'annualità 2019, sarà effettuata tenendo conto di:

- il Piano della Performance 2019 – 2021 (deliberazione n.272 del 7/5/2019 e successiva rettifica e integrazione con deliberazione n.277 del 8/5/2019);
- il Programma Annuale delle Attività (deliberazione n.279 del 8/05/2019);
- 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 dei documenti di previsione economico-finanziaria e dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021.

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 al Nucleo stesso per definire il grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti dal dirigente valutato (rispetto a quelli assegnati dal Piano della Performance 2019-2021 e Programma delle attività 2019) e/o dalla struttura diretta.

Nel predetto format di relazione, quindi, la descrizione dell'obiettivo deve 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 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 2019-2021, 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 semestrale presidiato dal Servizio Pianificazione Strategica.
La definizione dei sistemi premianti, per l'anno 2019, 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