



*Agenzia Regionale per la Protezione  
dell'Ambiente della Basilicata*

## **Recepimento e personalizzazione della DGR n.599/2015**

***“Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, dei  
dirigenti generali e dei dirigenti della Regione Basilicata, Organismi sub-  
regionali e di tutti gli Enti strumentali del Sistema Basilicata”***

### **Allegato 2**

#### **Personalizzazione per l'ARPAB e disposizioni di prima applicazione**

##### INDICE

<b>1. Premessa e finalità .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Principi ed oggetto della valutazione .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Attori del processo di valutazione.....</b>	<b>4</b>
<b>4. Calendario della misurazione e della valutazione .....</b>	<b>4</b>
<b>5. Esiti della valutazione .....</b>	<b>4</b>

## 1. Premessa e finalità

Il presente documento contiene le indicazioni di personalizzazione per l'ARPAB della DGR n.599/2015, concernente "*Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, dei dirigenti generali e dei dirigenti della Regione Basilicata, Organismi sub-regionali e di tutti gli Enti strumentali del Sistema Basilicata*" (cfr in particolare la Sez.12 All.A), e definisce le modalità di prima applicazione per l'anno 2016.

In tal modo, l'aggiornamento del sistema di valutazione della dirigenza e del personale dell'Agenzia si raccorda e si integra con quello della Regione Basilicata, migliorando così le condizioni di efficacia, efficienza e qualità delle performance della Regione nel settore della protezione e della tutela ambientale.

Il quadro prospettico è quello in cui sono definiti e funzionanti, in condizioni di concatenazione e coordinamento, sistemi e strumenti di gestione del ciclo della performance al fine di collegare gli emolumenti a titolo di risultato e produttività alle performance conseguite dall'amministrazione in termini di conseguimento degli obiettivi predefiniti negli strumenti di programmazione annuali e pluriennali dell'Agenzia, sviluppo e miglioramento organizzativo, razionalizzazione delle risorse e delle attività, flessibilità e maggiore efficacia nell'erogazione dei servizi. Ciò anche perché, come noto, nell'ambito degli strumenti gestionali previsti dalla contrattazione collettiva del lavoro ed a seguito della particolare caratterizzazione attribuita dal D.Lgs.n.150/2010 smi e dalla LR.n.31/2010 smi, il sistema di valutazione esplica effetti necessari ed indispensabili per l'attivazione delle condizioni per l'attuazione degli obiettivi dell'Amministrazione, di raccordo tra la catena di obiettivi e le priorità dell'articolazione dei centri di responsabilità della gestione e di attribuzione di emolumenti retributivi.

Il nuovo sistema di valutazione assume anche l'ulteriore valenza di leva per il superamento della difficile fase di funzionalità e fluidità dei sistemi e degli strumenti di gestione e di grave rallentamento dell'attività complessiva dell'Agenzia, interessata da un lato dalla necessità di attuazione della legge di riforma LR.n.37/2015 e dall'altro della grave paralisi degli strumenti della programmazione, gestione e controllo nonché di indebolimento della catena della gestione basata sui principi di delega e responsabilità. Vale ricordare in proposito il mancato aggiornamento del modello organizzativo, il mancato adeguamento della disciplina degli incarichi e la mancanza da settembre 2015 di quello snodo fondamentale della gestione che sono le posizioni organizzative.

In tale contesto, la fase di prima applicazione, tenendo conto della tempistica possibile in questo primo anno, abilita le condizioni per la maturazione delle condizioni di utilizzo delle metodologie e degli strumenti ed è condizione indispensabile di successo, soprattutto alla luce del mancato recepimento e della mancata adesione alle azioni di sperimentazione ed accompagnamento di prima applicazione per la Regione nel corso del 2015.

Va infine evidenziato che l'Agenzia è in fase di costituzione dei nuovi assetti di *governance* ed è alle prese con la definizione della regolazione e di calibratura degli strumenti di governo e gestione previsti per l'attuazione della LR.n.37/2015, la cui qualità ed efficacia dipende in maniera essenziale dal contributo e dalla partecipazione di tutti gli operatori dell'Agenzia come anche degli interlocutori esterni. In tale quadro, il sistema della performance assume una valenza centrale, consentendo di meglio percepire e comprendere lo stretto legame tra la significatività ed utilità degli esiti ed il miglioramento del sistema organizzativo, valorizzando lo sviluppo delle risorse umane, la propositività ed il grado di partecipazione al perseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.

## 2. Principi ed oggetto della valutazione

1. Le modalità applicative della sez.13 dell'All.A della DGR n.559/15, concernente "Modalità di raccordo tra la programmazione e la valutazione", sono di seguito indicate.
2. In coerenza con le disposizioni contrattuali e con quanto previsto dai sistemi di valutazione regionale, il sistema di valutazione dell'Agenzia comprende il consolidamento ed il miglioramento delle capacità professionali e dei comportamenti posti in essere dal personale ed il concorso alla realizzazione degli obiettivi delle strutture organizzative di appartenenza. In conformità alla DGR n.559/2015, la valutazione tiene conto di:
  - a) comportamenti (cfr All.B/6 DGR n.559/15);
  - b) risultati in termini di concorso agli obiettivi delle strutture di appartenenza (cfr All.A);
3. Con riferimento agli indirizzi di legge e dei livelli della contrattazione, gli oggetti ed il processo di valutazione richiedono la definizione ex-ante di programmi operativi ed organizzativi inerenti la gestione e l'organizzazione delle attività ordinarie e straordinarie previste per ogni ufficio nell'anno di riferimento, anche in relazione agli obiettivi gestionali e di *management* ed agli obiettivi sensibili per la valutazione delle prestazioni.
4. Premesso che gli obiettivi di primo livello sono costituiti dagli obiettivi del Piano delle Performance 2016-18, considerando l'attuale fase dell'Agenzia indicati in premessa sotto gli aspetti della programmazione, della regolazione e dell'organizzazione, per l'anno 2016 gli obiettivi di riferimento per la valutazione sono declinati come segue:
  - a) "obiettivi operativi", normalmente identificati nel numero massimo di 10 (dieci), quali obiettivi di secondo livello attestati ai responsabili degli uffici e collegati agli obiettivi di primo livello (Piano delle Performance, principalmente espressivi di outcome); per tali obiettivi sono definiti i principali interventi occorrenti per la realizzazione, il peso% ed uno o più indicatori quali-quantitativi e/o cronologici principalmente espressivi di risultati; l'attuale formulazione del PdP contiene già molteplici elementi in tal senso;
  - b) "obiettivi gestionali" quali "Obiettivi collettivi" del personale in servizio presso gli Uffici e le UO, normalmente identificati nel numero massimo di 10 (dieci), quali obiettivi di terzo livello collegati agli obiettivi operativi (secondo livello), e che interessano una o più risorse dell'articolazione organizzativa di riferimento; per tali obiettivi sono definiti i principali interventi occorrenti per la realizzazione, il peso % ed uno o più indicatori quali-quantitativi e/o cronologici principalmente espressivi di realizzazioni.
5. I Responsabili degli Uffici illustreranno ai dipendenti coinvolti i programmi operativi predisposti convocando apposite riunioni di servizio esplicative delle attività, degli obiettivi e dei tempi nonché di verifica degli avanzamenti.
6. Fino alla disponibilità di strumenti e modalità per la gestione informatizzata del processo, i modelli di cui alla DGR n.559/2015 saranno utilizzati in formato cartaceo.

## 2. Attori del processo di valutazione

1. Considerando le specificità organizzative dell'ARPAB, la fase di modifica e transizione degli assetti di governo e del modello organizzativo, per l'attuazione della LR.n.37/2015, e l'attuale fase di mancanza di Posizioni Organizzative, per il 2016 e fino a che non saranno attive Posizioni Organizzative, che gli attori del processo di valutazione sono i seguenti:

<i>Figura</i>	<i>Ruolo cfr DGR n.559/2015</i>
- Direttore Generale	- valutatore di primo livello
- Responsabili di Ufficio	- valutati di primo livello - valutatori di secondo livello
- Personale del comparto	- valutati di secondo livello
- OIV della Regione Basilicata	- OIV
- GdL sulla Performance	- Ufficio Valutazione, Merito e semplificazione
- UO risorse umane	

## 4. Calendario della misurazione e della valutazione

1. Il processo di valutazione del personale ha valenza e cadenza annuale e prevede momenti intermedi di confronto sull'attuazione secondo la DGR n.559/2015.
2. In fase di prima applicazione per l'anno 2016, il calendario previsto dalle sezioni n.13 e n.15 dell'Allegato A della DGR n.559/2015 è così articolato:
  - a. Entro il 31 marzo 2016, definizione partecipata degli obiettivi 2016;
  - b. Entro il 31 luglio 2016, relazione 2° trimestre di avanzamento degli obiettivi 2016;
  - c. Entro il 31 ottobre 2016, relazione 3° trimestre di avanzamento degli obiettivi 2016;
  - d. Per le fasi successive si osserva il calendario di cui alla citata sez.15.

## 5. Esiti della valutazione

1. La valutazione di sintesi finale è rappresentata da un indice determinato secondo la metodologia di cui alla DGR n.559/2015 ed è convertito in punteggio utile ai fini dell'attribuzione degli emolumenti di risultato e produttività secondo la sez.11 della DGR n.559/15.
2. Qualora non vengano effettuate indagini sull'utenza, di cui alla DGR n.559/15, ovvero le risultanze siano tardive o non significative, la relativa quota di valutazione è redistribuita proporzionalmente sugli altri fattori di valutazione.
3. Nei casi in cui il valutato abbia prestato servizio presso più strutture durante il periodo di valutazione e per cui sono calcolati distinti indici sintetici, la premialità è costituita da più ratei corrispondenti e rapportati ai periodi di servizio. Il periodo di servizio è espresso in termini di mesi, intendendo per mese intero la frazione di mese superiore alla metà del mese stesso.
4. In mancanza del valutatore naturale, ove possibile la valutazione è effettuata dal valutatore più recente anche se successivo all'ultimo periodo d'anno sulla base degli elementi acquisiti dai precedenti valutatori ovvero resi disponibili dal valutato o comunque reperiti.
5. In caso di non condivisione della valutazione si applica la procedura di conciliazione di cui alla sez.16 dell'All.A DGR n.559/2015 ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni.
6. La premialità economica è definita su base annua ed ha come riferimento l'anno solare. La contrattazione integrativa definisce risorse, criteri, modalità e tempi di attribuzione ed erogazione degli emolumenti di risultato e produttività, gli eventuali acconti legati a rendicontazioni intermedie purchè sia presumibile una valutazione finale compatibile nonché criteri di attribuzione selettiva delle eventuali eccedenze di fondo non attribuite.