

**ARPA**  
**Agenzia Regionale per la Prevenzione e l'Ambiente**  
**dell'Emilia - Romagna**

\* \* \*

**Atti amministrativi**

Deliberazione del Direttore Generale      n. DEL-2012-53 del 28/06/2012

Oggetto      Direzione Amministrativa. Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Revisione del sistema di valutazione del personale del comparto di Arpa Emilia-Romagna - Introduzione in via sperimentale per l'anno 2012 della valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa.

Proposta      n. PDEL-2012-50 del 26/06/2012

Struttura proponente      Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Dirigente proponente      Manaresi Lia

Responsabile del procedimento      Mencacci Maria Rita

Questo giorno 28 (ventotto) giugno 2012 (duemiladodici), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Prof. Stefano Tibaldi, delibera quanto segue.

**Oggetto: Direzione Amministrativa. Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Revisione del sistema di valutazione del personale del comparto di Arpa Emilia-Romagna – Introduzione in via sperimentale per l’anno 2012 della valutazione della qualità della performance dell’Unità organizzativa.**

VISTI:

- l’Intesa in materia di Lavoro Pubblico fra Ministero per la pubblica amministrazione e l’innovazione, Regioni, Enti locali e le OO.SS. del 10 maggio 2012, con particolare riferimento ai sistemi di misurazione, valutazione e premialità;
- l’Accordo Integrativo Aziendale rep. n. 117/2005, in particolare l’Allegato 2 “Processo di valutazione del comparto”;
- l’Accordo Integrativo Aziendale rep. n. 187/2010, con il quale vengono destinate specifiche risorse economiche alla revisione del sistema di valutazione del personale del comparto mediante la realizzazione di progetti sperimentali coerenti con l’evoluzione del dettato normativo in materia, per i quali si rinvia ad una specifica concertazione con le OO.SS. e RSU Aziendali;
- il Verbale di concertazione rep. n. 191/2011, con il quale è stata concordata l’attuazione in via sperimentale per l’anno 2011 del “Progetto per la valutazione dei comportamenti organizzativi del personale del comparto in Arpa”;
- la D.D.G. n. 49/2011 con cui si è proceduto alla revisione del sistema di valutazione del personale del comparto ed all’approvazione del documento “Progetto per la valutazione dei comportamenti organizzativi del personale del comparto in Arpa - Repertorio”;

CONSIDERATO:

- che alla luce dell’evoluzione del dettato normativo in materia, si è reso necessario operare, previa specifica concertazione con le OO.SS. e RSU Aziendali, una razionalizzazione e semplificazione del sistema di misurazione, valutazione e premialità riferito al personale del comparto;

RICHIAMATO:

- il Verbale di concertazione rep. n. 205/2012, con il quale è stata concordata l’attuazione in via sperimentale per l’anno 2012 del “Progetto per la valutazione della qualità della performance dell’Unità organizzativa rivolto al personale del comparto”;

RILEVATO:

- che il citato Verbale di concertazione rep. n. 205/2012 richiama integralmente il Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale del comparto di Arpa, di cui al

Verbale di concertazione rep. n. 191/2011 ed alla D.D.G. n. 49/2011;

- che, così come esplicitato nel citato Verbale di concertazione rep. n. 205/2012, il “Progetto per la valutazione della qualità della performance dell’Unità organizzativa” prevede che la valutazione sia collegata alla qualità della performance dell’Unità organizzativa di appartenenza del valutato, delle competenze dimostrate e dei comportamenti organizzativi messi in campo;
- che per l’anno 2012 vengono individuati n. 3 fattori del citato Repertorio dei comportamenti organizzativi sui quali operare la suddetta valutazione e precisamente:
  - orientamento ai risultati;
  - cooperazione interfunzionale e capacità relazionale;
  - consapevolezza organizzativa;
- che la valutazione della qualità della performance dell’Unità organizzativa di appartenenza del valutato, delle competenze dimostrate e dei comportamenti organizzativi dovrà essere effettuata dal Dirigente di Servizio/Area cui afferiscono le Unità organizzative interessate, con l’avallo del Direttore/Responsabile di Nodo, il quale è garante del buon andamento dell’intero processo di valutazione;

RITENUTO:

- pertanto di approvare il “Progetto per la valutazione della qualità della performance dell’Unità organizzativa” come esplicitato nel Verbale di concertazione rep. n. 205/2012, allegato sub A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

PRECISATO:

- che la valutazione è espressa per ciascuno dei 3 fattori in 4 livelli di giudizio, secondo il grado di “profondità” della competenza (al crescere del livello cresce il livello di competenza) e che, in base al criterio di assorbimento, ogni livello include i comportamenti del livello precedente;
- che i punteggi assegnati ai livelli vanno da 5 a 20, come di seguito riportato:
  - 1° livello: parzialmente adeguato (punti 5);
  - 2° livello: adeguato (punti 10);
  - 3° livello: buono (punti 15);
  - 4° livello: ottimo (punti 20);

RITENUTO:

- di approvare la seguente griglia di valutazione:
  - da 15 a 20 = 70 % del premio corrisposto;

- da 25 a 30 = 80 % del premio corrisposto;
- da 35 a 40 = 90 % del premio corrisposto;
- da 45 a 50 = 95 % del premio corrisposto;
- da 55 a 60 = 100 % del premio corrisposto;

RITENUTO:

- in ragione di quanto sopra descritto, di procedere, pertanto, alla revisione del sistema di valutazione del personale del comparto di Arpa, definendo che lo stesso si compone di:
  - a. **valutazione delle prestazioni**, in termini di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura. A tal fine si conferma il sistema di valutazione già in uso presso l'Agazia, mediante l'utilizzo della **scheda per la produttività collettiva**;
  - b. **valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa** di appartenenza del lavoratore, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. A tal fine si introduce in via sperimentale uno specifico sistema di valutazione, sulla base dei criteri generali sopra esplicitati, prevedendo l'impiego di una **specificata scheda**;
- che il sistema di valutazione, come complessivamente ridefinito, venga attuato in via sperimentale per il secondo semestre dell'anno 2012;

CONSIDERATO:

- che con il citato Accordo rep. n. 187/2010 sono state destinate specifiche risorse economiche a sostegno della politica di revisione del sistema di valutazione del personale del comparto, che per l'anno 2012 sono pari a euro 300.000,00 e vengono finalizzate all'introduzione della valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa;
- che tali risorse, che non si consolidano e costituiscono pertanto una erogazione "una tantum", vanno ad aggiungersi, per l'anno 2012, a quelle storiche già previste e consolidate nel fondo della produttività collettiva;

DATO ATTO:

- che per l'anno 2012 le suddette risorse vengono destinate al premio per la valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa, mentre per la valutazione delle prestazioni vengono confermate le quote storiche del fondo della produttività collettiva previste dal citato Accordo rep. n. 117/2005;
- che per quanto riguarda la ripartizione del premio per la produttività collettiva per l'anno 2012 si rinvia a quanto previsto nel Verbale di concertazione rep. n. 205/2012, allegato sub A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

#### SU PROPOSTA:

- della Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, Dott.ssa Lia Manaresi, la quale ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità amministrativa della presente deliberazione ai sensi dell'art. 7 comma 3 del Regolamento per il Decentramento Amministrativo approvato con D.D.G. n. 65/2010;

#### ACQUISITO:

- il parere favorevole del Direttore Tecnico, Ing. Vito Belladonna, e del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Massimiliana Razzaboni, ai sensi dell'art. 7 comma 3 del Regolamento per il Decentramento Amministrativo approvato con D.D.G. n. 65/2010;

#### DATO ATTO:

- che Responsabile del procedimento, ai sensi della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e successive modifiche e integrazioni e della L.R. n. 32/93 e successive modifiche e integrazioni, è la Dott.ssa Maria Rita Mencacci, Responsabile della UO Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali;

#### DELIBERA

1. di procedere alla revisione del sistema di valutazione del personale del comparto, con l'introduzione in via sperimentale, per l'anno 2012, della valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa;
2. di approvare il "Progetto per la valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa" come esplicitato nel Verbale di concertazione rep. n. 205/2012, allegato sub A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
3. di individuare, per l'anno 2012, i seguenti 3 fattori del Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale del comparto di Arpa, approvato con D.D.G. n. 49/2011, sui quali operare la valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa di appartenenza del valutato, delle competenze dimostrate e dei comportamenti organizzativi messi in campo:
  - orientamento ai risultati;
  - cooperazione interfunzionale e capacità relazionale;
  - consapevolezza organizzativa;
4. di approvare, altresì, i seguenti livelli di punteggio per la valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa, definiti secondo le modalità espresse in premessa:
  - 1° livello: parzialmente adeguato (punti 5);
  - 2° livello: adeguato (punti 10);

- 3° livello: buono (punti 15);
  - 4° livello: ottimo (punti 20);
5. di approvare, avendo riguardo ai suddetti livelli di punteggio, la seguente griglia di valutazione:
- da 15 a 20 = 70 % del premio corrisposto;
  - da 25 a 30 = 80 % del premio corrisposto;
  - da 35 a 40 = 90 % del premio corrisposto;
  - da 45 a 50 = 95 % del premio corrisposto;
  - da 55 a 60 = 100 % del premio corrisposto;
6. di dare atto che per quanto riguarda la ripartizione del premio per la produttività collettiva per l'anno 2012 si rinvia a quanto previsto nel Verbale di concertazione rep. n. 205/2012, allegato sub A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
7. di stabilire che il sistema di valutazione del personale del comparto di Arpa si compone di:
- a. **valutazione delle prestazioni**, secondo quanto precisato nell'Allegato 2 dell'Accordo Integrativo Aziendale rep. n. 117/2005 e nel Verbale di concertazione rep. n. 191/2011;
  - b. **valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa**, secondo quanto precisato nel Verbale di concertazione rep. n. 205/2012;
8. di stabilire, infine, che il sistema di valutazione, come complessivamente ridefinito nel presente atto, venga attuato in via sperimentale per il secondo semestre dell'anno 2012.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Ing. Vito Belladonna)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Massimiliana Razzaboni)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Prof. Stefano Tibaldi)

ALLEGATO A)

**VERBALE DI CONCERTAZIONE RELATIVO AL PROGETTO PER LA  
VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PERFORMANCE  
DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA – ANNO 2012**

Oggi, 8 giugno 2012 , nella sede della Direzione Generale di Arpa, in Via Po n. 5, in Bologna, si sono incontrate la Delegazione Trattante di Arpa e le OO.SS. e RSU Aziendali in calce indicate per l'esame della proposta di Arpa relativa al Progetto per la valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa di appartenenza del lavoratore, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi messi in campo.

Richiamati:

- l'Accordo Integrativo Aziendale rep. n. 117/2005;
- l'Accordo Integrativo Aziendale rep. n. 187/2010;
- il Verbale di concertazione rep. n. 191/2011.

Vista l'Intesa in materia di Lavoro Pubblico fra Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione, Regioni, Enti locali e le OO.SS. del 10 maggio 2012, con particolare riferimento ai sistemi di misurazione, valutazione e premialità.

Considerato che il suddetto Accordo rep. n. 187/2010 individua, anche per il 2012, specifiche risorse economiche da destinare alla revisione del sistema di valutazione mediante la realizzazione di progetti sperimentali coerenti con l'evoluzione del dettato normativo in materia, per i quali rinvia ad una specifica concertazione con le OO.SS. e RSU Aziendali.

Le parti, pertanto, concordano sul seguente Progetto rivolto al personale del comparto di Arpa, **che sarà attuato in via sperimentale nel 2° semestre dell'anno 2012.**

Nello specifico, le parti convengono sulla necessità di collegare la valutazione alla qualità della performance dell'Unità organizzativa di appartenenza, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi messi in campo.

Richiamato integralmente il repertorio dei comportamenti organizzativi di cui al citato verbale di concertazione (rep. n. 191/2011).

Per l'anno 2012, vengono individuati n. 3 fattori del comportamento organizzativo sui quali operare la suddetta valutazione e precisamente:

- orientamento ai risultati;<sup>1</sup>
- cooperazione interfunzionale e capacità relazionale;<sup>2</sup>
- consapevolezza organizzativa.<sup>3</sup>

La valutazione è espressa per ciascuno dei 3 fattori in 4 livelli di giudizio.

I 4 livelli descrivono, in termini di comportamenti organizzativi, il grado di "profondità" della competenza (al crescere del livello cresce il livello di competenza) ed ogni livello include i comportamenti del livello precedente (criterio di assorbimento).

I punteggi assegnati ai livelli vanno da 5 a 20, come di seguito precisato:

- 1° livello: parzialmente adeguato (punti 5)
- 2° livello: adeguato (punti 10)
- 3° livello: buono (punti 15)
- 4° livello: ottimo (punti 20)

---

<sup>1</sup> Rif. n. 3 del Repertorio dei comportamenti organizzativi (Verbale rep. 191/2011).

<sup>2</sup> Rif. n. 9 del Repertorio dei comportamenti organizzativi (Verbale rep. 191/2011).

<sup>3</sup> Rif. n. 11 del Repertorio dei comportamenti organizzativi (Verbale rep. 191/2011).

E' definita la seguente griglia di valutazione:

- da 15 a 20 = 70 % del premio corrisposto;
- da 25 a 30 = 80 % del premio corrisposto;
- da 35 a 40 = 90 % del premio corrisposto;
- da 45 a 50 = 95 % del premio corrisposto;
- da 55 a 60 = 100 % del premio corrisposto.

In ragione di quanto sopra descritto, il sistema di valutazione del personale del comparto di Arpa si compone di:

- **valutazione delle prestazioni**, in termini di raggiungimento degli obiettivi di struttura e individuali. A tal fine si conferma il sistema di valutazione già in uso presso l'Agenzia, mediante l'utilizzo della **scheda per la produttività collettiva** (Accordo rep. n. 117/2005);
- **valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa** di appartenenza del lavoratore, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. A tal fine, si introduce in via sperimentale uno specifico sistema di valutazione, sulla base dei criteri generali sopra esplicitati, prevedendo l'impiego di una **specificata scheda**.

Le parti confermano il processo di valutazione così come definito nell'Allegato 2 dell'Accordo rep. n. 117/2005, che viene interamente richiamato, e ribadiscono la necessità che tutte le fasi del suddetto processo vengano presidiate e correttamente attuate dai soggetti coinvolti. In particolare, richiamano l'attenzione sugli aspetti del processo relativi a *trasparenza del processo di valutazione, scheda di valutazione, fase di assegnazione degli obiettivi e fase di check semestrale* per i quali si rinvia a quanto già precisato nel verbale di concertazione n. 191/2011.

Per quanto attiene alla **valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa** di appartenenza del lavoratore, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi, la stessa dovrà essere effettuata dal Dirigente di Servizio/Area cui afferiscono le Unità organizzative interessate, con l'avvallo del Direttore/Responsabile di Nodo, il quale è garante del buon andamento dell'intero processo di valutazione.

## **RIFLESSI ECONOMICI: ESITI DELLA VALUTAZIONE E PRODUTTIVITA' COLLETTIVA**

A sostegno della politica di revisione del sistema di valutazione, con l'Accordo rep. 187/2010 sono state destinate specifiche risorse economiche, che per l'anno 2012 sono pari a **euro 300.000,00** e vengono finalizzate alla realizzazione del progetto sperimentale sopraindicato.

Tali risorse, che non si consolidano e costituiscono, pertanto, una erogazione "una tantum", vanno ad aggiungersi, per l'anno 2012, a quelle storiche già previste e consolidate nel fondo della produttività collettiva.

Le parti concordano di destinare le suddette risorse al premio per la **valutazione della qualità della performance dell'Unità organizzativa** di appartenenza del lavoratore, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi.

Per la valutazione delle prestazioni vengono confermate le quote storiche previste dall'Accordo rep. 117/2005.

Le parti, pertanto, concordano sulla seguente ripartizione del premio per la produttività collettiva per l'anno 2012:

Categoria	Quota storica destinata alla valutazione delle prestazioni prevista dall'Accordo Integrativo rep.117/2005 (euro)	Quota destinata alla valutazione della qualità della performance dell'unità organizzativa (distribuzione per categoria delle risorse erogate "una tantum" previste per l'anno 2012) (euro)	Quota complessiva incentivo anno 2012 (euro)
A	1.859,28	174,50	2.033,78
B	2.478,96	232,50	2.711,46
BS	2.788,92	261,75	3.050,67
C	3.098,76	291,00	3.389,76
D	3.718,44	349,00	4.067,44
DS	4.338,24	407,20	4.745,44

#### Per Arpa

Lia Manaresi                      firmato  
Vittorio Boraldi                      firmato  
Maria Adelaide Corvaglia              firmato

#### Per le OO.SS. e RSU Aziendali

Maurizio Frigeri                      FP CGIL                      firmato  
Davide Battistella                      FP CGIL                      firmato  
Marianna Ferruzzi                      CISL FP                      firmato  
Marco Paolo Previati                      RSU                      firmato  
Andrea Mazzoli                      RSU                      firmato  
Yuri Tassoni                      RSU                      firmato  
Barbara Armentano                      RSU                      firmato  
Maurizio Falchieri                      RSU                      firmato  
Fabrizio Nerozzi                      RSU                      firmato



Luca Melega	RSU	firmato
Giuliana Pettegoli	RSU	firmato
Cinzia Para	RSU	firmato
Cristina Drudi	RSU	firmato
Mauro Noberini	RSU	firmato
Franca Tugnoli	RSU	firmato
Andrea Zannoni	RSU	firmato