

ARPAE
Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia
dell'Emilia - Romagna

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale n. DEL-2019-3 del 14/01/2019

Oggetto Direzione Generale. Individuazione e definizione delle modalità di validazione mensile degli indicatori della performance organizzativa ai fini della corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività - Anno 2019

Proposta n. PDEL-2019-2 del 14/01/2019

Struttura proponente Direzione Generale

Dirigente proponente Bortone Giuseppe

Responsabile del procedimento Libero Adriano

Questo giorno 14 (quattordici) gennaio 2019 (duemiladiciannove), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Generale. Individuazione e definizione delle modalità di validazione mensile degli indicatori della performance organizzativa ai fini della corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività - Anno 2019.

PREMESSO:

- che con Legge Regionale n. 26/2013 “Disposizioni urgenti in materia di organizzazione del lavoro nel sistema delle amministrazioni regionali”, in particolare l’art. 6 che sostituisce l’art. 49 della Legge Regionale n. 43/2001 avente ad oggetto “Organismi indipendenti di valutazione”, è stata prevista l’istituzione di un Organismo indipendente di valutazione unico per le aziende ed enti del Servizio Sanitario Regionale;
- che con D.G.R. n. 334/2014 la Regione Emilia-Romagna ha approvato la disciplina per l’attivazione e il funzionamento dell’Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER;

RILEVATO:

- che con la suddetta D.G.R. n. 334/2014 è stata prevista anche l’istituzione, presso ogni amministrazione, di un Organismo Aziendale di Supporto (OAS) per garantire all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER il necessario supporto nello svolgimento delle proprie funzioni e assicurare allo stesso la disponibilità di tutte le informazioni specifiche relative a ciascuno degli enti e aziende del SSR e ad Arpae ER;

VISTE:

- la D.D.G. n. 100/2014 con cui è stato istituito l’Organismo Aziendale di Supporto (OAS) all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER;
- la D.D.G. n. 89/2017 con cui è stato rinnovato l’Organismo Aziendale di Supporto (OAS) all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER;

RILEVATO:

- che l’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER ha adottato, tra le altre, le deliberazioni (pubblicate sul sito istituzionale di Arpae ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013) n. 2/2015 “Linee guida ed indirizzi operativi per Aziende ed OAS” e n. 5/2017 “Sistema di valutazione integrata del personale: Linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali”, con cui ha fornito indicazioni metodologiche in materia di valutazione del personale;

RILEVATO IN PARTICOLARE:

- che con la suddetta Delibera n. 2/2015 l'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER ha previsto che le Aziende adottino la Guida alla valutazione aziendale del personale, quale documento fondamentale che descrive in modo semplice e trasparente scopi, processi, metodologie, strumenti, tempi, attori, conseguenze di tutte le varie tipologie di valutazione in essere presso le Aziende componendole in un unico quadro organico;
- che con la suddetta Delibera n. 5/2017 l'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER ha definito il sistema integrato di valutazione del personale, descrivendone:
 - tipologie di valutazione e raggruppamenti di dimensioni valutative;
 - item valutativi e gradi di valutazione;
 - modelli di schede di valutazione e profili valutativi;
 - processi di valutazione e stati di avanzamento degli iter valutativi;
 - collegamento tra valutazione e formazione;
 - coerenza con i CCNL vigenti;
- che il sistema integrato di valutazione del personale definito nella suddetta Delibera n. 5/2017 rappresenta un "modello a tendere" al quale progressivamente le Aziende si dovranno adeguare, tenendo conto del funzionamento degli attuali sistemi di valutazione e delle strategie della Direzione, oltre che degli accordi integrativi vigenti;

RICHIAMATI:

- la D.D.G. n. 99/2017 con la quale è stato adottato il documento "Guida alla valutazione del personale di Arpae", che rappresenta la fotografia dei sistemi e dei processi di valutazione del personale utilizzati in Arpae e che descrive in modo semplice e trasparente scopi, processi, metodologie, strumenti, tempi, attori, conseguenze di tutte le varie tipologie di valutazione componendole in un unico quadro organico;
- in particolare il paragrafo 8.1 "Collegamento col sistema premiante" del suddetto documento "Guida alla valutazione del personale di Arpae" che:
 - con riferimento alle modalità di erogazione dell'incentivo di produttività collettiva, stabilisce che, di norma, il 90% della quota dell'incentivo venga erogato quale acconto mensile con riferimento al raggiungimento degli obiettivi generali aziendali, al mantenimento quali-quantitativo delle prestazioni e al miglioramento dei servizi e della risposta all'utenza. Il restante 10% è collegato al raggiungimento degli obiettivi di struttura/individuali e viene erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione;

- con riferimento alle modalità di erogazione del premio di retribuzione di risultato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 11 del CCNL Area SPTA del 5/7/2006 e dall'art. 12 del CCNL Area Medico Veterinaria del 5/7/2006, il 50% della quota del premio, come definita nell'Accordo integrativo rep. n. 315/2018, venga erogato quale acconto mensile e il restante 50% venga erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione;

RICHIAMATA ALTRESI':

- la D.D.G. n. 122/2018 con la quale è stato adottato il documento "Piano di avvicinamento di Arpae Emilia-Romagna allo standard di Sistema aziendale di valutazione integrata del personale previsto nella Delibera 5/2017 dell'Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER", che definisce il piano aziendale di avvicinamento agli standard previsti dal "Modello a tendere" di Sistema di valutazione integrata del personale, come definito nella Delibera 5/2017 dell'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER, avendo a riferimento i contenuti della Guida alla valutazione del personale di Arpae ed individuando gli ambiti di intervento su cui si intende agire, descrivendo modalità e tempi di attuazione previsti e prevedendo i necessari passaggi con le OO.SS. e RSU aziendali. La prospettiva temporale del Piano è riferita al periodo 2018-2020;

PREMESSO:

- che il suddetto Piano di avvicinamento prevede, tra gli ambiti di intervento su cui agire e individuati dall'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER quali punti comuni prioritari, il superamento della modalità di "acconto periodico" nel pagamento degli incentivi con verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati a fine esercizio;
- che il suddetto Piano di avvicinamento, a tal fine, prevede la formalizzazione di una procedura che colleghi il pagamento delle quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività alla verifica degli stati di avanzamento della "performance organizzativa" dell'Agenzia, attraverso l'individuazione di un set di indicatori primari derivati dal Piano della Performance, riferiti sia all'ambito prestazionale sia all'ambito gestionale;

RICHIAMATA:

- la D.D.G. n. 116/2018 con la quale è stato approvato il Programma triennale delle attività e Piano della Performance 2019-2021;

RITENUTO:

- di individuare per l'anno 2019, con riferimento ai contenuti del Piano della Performance 2019-2021, un set di indicatori per la valutazione della "performance organizzativa"

dell’Agenzia, e relativi target, ai fini del calcolo dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO), di cui all’allegato A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, al cui andamento rilevato mensilmente verrà ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività;

- di definire le modalità di validazione mensile dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO), così come definito ai fini della corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività, secondo una procedura che si articola nelle seguenti fasi:
 - il Servizio Pianificazione e Controllo Direzionale e il Servizio Bilancio e Controllo Economico rileveranno con periodicità mensile l’andamento dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO) e trasmetteranno le risultanze alla Direzione Tecnica e alla Direzione Amministrativa, di norma entro il giorno 13 del mese successivo a quello di riferimento;
 - il Direttore Tecnico e il Direttore Amministrativo, valutato l’Indice di Performance Organizzativa (IPO), trasmetteranno congiuntamente all’OAS gli esiti della verifica mensile, di norma entro il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento;
 - l’OAS verificherà la correttezza metodologica del processo e trasmetterà apposita attestazione al Direttore Generale, di norma entro il giorno 18 del mese successivo a quello di riferimento;
 - il Direttore Generale, previa verifica della documentazione trasmessa, disporrà in merito all’erogazione degli incentivi correlati agli stati di avanzamento della “performance organizzativa”, di norma entro il giorno 20 del mese successivo a quello di riferimento;
- di definire le modalità di collegamento tra l’andamento mensilmente rilevato dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO) e la corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività secondo le seguenti griglie:

Raggiungimento valori di IPO attesi	Personale dirigente - % quota infrannuale premio di risultato corrisposta
0 – 49	0
50 – 69	50
70 – 79	80
80 – 89	90
90 – 100	100

Raggiungimento valori di IPO attesi	Personale non dirigente - % quota infrannuale premio di produttività corrisposta
0 – 40	0
41 – 60	60
61 – 80	80
81 – 90	90
91 – 100	100

DATO ATTO:

- che in considerazione della peculiarità delle attività svolte dall’Agenzia, influenzate nella loro erogazione anche da fattori esterni (fisici, climatologici e di generazione della domanda), il processo di analisi periodica dell’andamento dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO)–prevede altresì una verifica trimestrale, condotta attraverso i dati contenuti nella reportistica trimestrale tecnica ed economica disponibile su applicativi aziendali, cui ricondurre una più robusta valutazione dei trend di performance assunti, a garanzia della modalità di giudizio sull’andamento degli indicatori rilevati;
- che eventuali scostamenti rispetto alle valutazioni mensili dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO) saranno considerati in sede di valutazione finale annuale dei valori di “performance organizzativa” e potranno dare luogo a conguaglio attivo o passivo di quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività;

DATO INOLTRE ATTO:

- che quanto definito nella presente deliberazione, in merito alla individuazione e definizione delle modalità di validazione mensile dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO) ai fini della corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività, riveste carattere transitorio nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale in sede di contrattazione integrativa aziendale ;

SU PROPOSTA:

- del Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone;

ACQUISITO:

- il parere favorevole del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Massimiliana Razzaboni, e del Direttore Tecnico, Dott. Franco Zinoni;

DATO ATTO:

- che si è provveduto a nominare responsabile del procedimento il Responsabile del Servizio Pianificazione e Controllo Direzionale, Dott. Adriano Libero, ai sensi della L. n. 241/90 e successive modifiche e integrazioni;

DELIBERA

1. di individuare per l'anno 2019, con riferimento ai contenuti del Piano della Performance 2019-2021, un set di indicatori per la valutazione della "performance organizzativa" dell'Agenzia, e relativi target, ai fini del calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO), di cui all'allegato A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, al cui andamento rilevato mensilmente verrà ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività;
2. di definire le modalità di validazione mensile dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO), così come definito ai fini della corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività, secondo una procedura che si articola nelle seguenti fasi:
 - il Servizio Pianificazione e Controllo Direzionale e il Servizio Bilancio e Controllo Economico rileveranno con periodicità mensile l'andamento dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) e trasmetteranno le risultanze alla Direzione Tecnica e alla Direzione Amministrativa, di norma entro il giorno 13 del mese successivo a quello di riferimento;
 - il Direttore Tecnico e il Direttore Amministrativo, valutato l'Indice di Performance Organizzativa (IPO), trasmetteranno congiuntamente all'OAS gli esiti della verifica mensile, di norma entro il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento;
 - l'OAS verificherà la correttezza metodologica del processo e trasmetterà apposita attestazione al Direttore Generale, di norma entro il giorno 18 del mese successivo a quello di riferimento;
 - il Direttore Generale, previa verifica della documentazione trasmessa, disporrà in merito all'erogazione degli incentivi correlati agli stati di avanzamento della "performance organizzativa", di norma entro il giorno 20 del mese successivo a quello di riferimento;
3. di definire le modalità di collegamento tra l'andamento mensilmente rilevato dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) e la corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività secondo le seguenti griglie:

Raggiungimento valori di IPO attesi	Personale dirigente - % quota infrannuale premio di risultato corrisposta
0 – 49	0
50 – 69	50
70 – 79	80
80 – 89	90
90 – 100	100

Raggiungimento valori di IPO attesi	Personale non dirigente - % quota infrannuale premio di produttività corrisposta
0 – 40	0
41 – 60	60
61 – 80	80
81 – 90	90
91 – 100	100

4. di dare atto che in considerazione della peculiarità delle attività svolte dall’Agenzia, influenzate nelle loro erogazione anche da fattori esterni (fisici, climatologici e di generazione della domanda), il processo di analisi periodica dell’andamento dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO) prevede altresì una verifica trimestrale, condotta attraverso i dati contenuti nella reportistica trimestrale tecnica ed economica disponibile su applicativi aziendali, cui ricondurre una più robusta valutazione dei trend di performance assunti, a garanzia della modalità di giudizio sull’andamento degli indicatori rilevati;
5. di dare atto che eventuali scostamenti rispetto alle valutazioni mensili dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO) saranno considerati in sede di valutazione finale annuale dei valori di “performance organizzativa” e potranno dare luogo a conguaglio attivo o passivo di quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività;
6. di dare atto che quanto definito nella presente deliberazione, in merito alla individuazione e definizione delle modalità di validazione mensile dell’Indice di Performance Organizzativa (IPO) ai fini della corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività, riveste carattere transitorio nelle more della revisione del

sistema di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale in sede di contrattazione integrativa aziendale.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Massimiliana Razzaboni)

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Dott. Franco Zinoni)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Giuseppe Bortone)

Allegato A)

Indicatori selezionati per il **monitoraggio periodico della Performance organizzativa di Arpae-ER** ai fini della corresponsione della quota infrannuale di "produttività collettiva e premio di risultato"

N° ind.re	Ambito	Indicatori	Descrizione	Target definito	Peso indicatore	Schema Calcolo fattori dell'Indice di Performance Organizzativa			
						Valore mensile rilevato (§)	Coefficiente di rispondenza al target fissato (1), (*)	Peso assegnato all'indicatore	Contributo pesato dell'indicatore all'Indice di Performance Organizzativa
						(x1,...x6)	(c)	(p)	$c(x1, ..x6)*p(x1, ..x6) = y1,..y6$
1	Tecnico - operativo	Tempi di rilascio pareri	80%le dei tempi di rilascio pareri ambientali. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	<=30gg	15%	x1	calcolo Coeff.x1	15%	$y1=Coeff.x1*p1$
2		Ispezioni svolte	%le n° ispezioni svolte / n° ispezioni previste (Valore cumulato a rilevazione mensile)	>=90%	15%	x2	calcolo Coeff.x2	15%	$y2=Coeff.x2*p2$
3		Tempi di rilascio RdP attività analitiche	80%le dei tempi di rilascio dei RdP dall'accettazione campioni. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	<=55gg	15%	x3	calcolo Coeff.x3	15%	$y3=Coeff.x3*p3$
4		Produzione e pubblicazione dati di Qualità dell'aria	%le pubblicazione sul web entro le ore 10.00 AM di tutti i giorni feriali dei bollettini qualità dell'aria per tutte le 9 province (Valore a rilevazione mensile)	>=90%	15%	x4	calcolo Coeff.x4	15%	$y4=Coeff.x4*p4$
5	Gestionale	Andamento flusso di cassa	%le n° giorni a saldo >=0 / n° giorni mese (Rilevazione mensile)	>=95%	20%	x5	calcolo Coeff.x5	20%	$y5=Coeff.x5*p5$
6		Tempi medi di pagamento fornitori *	Indicatore tempestività dei pagamenti, rif.: DPCM del 22/9/2014, Circ. MEF n. 3 del 14/1/2015 (Rilevazione mensile)	<= +5gg	20%	x6	calcolo Coeff.x6	20%	$y6=Coeff.x6*p6$
					100%	Valore dell'Indice di Performance Organizzativa - IPO (Rilevazione mensile)		Y = somma(y1, .. y6) (se Y >100, riportato = 100)[2]	

* Per i Tempi medi di pagamento fornitori la condizione di soddisfacimento del target definito (<= +5gg) da luogo sempre ad un coefficiente fisso 1,00; viceversa, in caso di superamento della soglia max indicata del target (5gg), il coefficiente 1,00 viene ridotto del 10% per ogni giorno di scostamento dalla soglia del target (6gg--> -10%; 7gg--> -20%, 8gg-->-30%; ...).

(§) Fonte dati: Reportistica tecnica ed economica di Arpae-ER

(1) Modalità di calcolo del coefficiente:

- se valore mensile registrato è uguale alla soglia del target definito --> Coeff. = 1,00;
- se valore mensile registrato è negativamente inferiore/superiore al target definito --> Coeff. = (1,00 ridotto di +/- scostamento %le dal target);
- se valore mensile registrato è positivamente inferiore/superiore alla soglia del target definito --> Coeff. = (1,00 incrementato di +/- scostamento %le dal target).

[2] Se Indice (IPO) per il periodo considerato risulta superiore a 100, il valore viene comunque riportato = 100.