

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

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale n. DEL-2020-7 del 31/01/2020

Oggetto Direzione Generale. Individuazione degli indicatori per la valutazione della performance organizzativa dell'Agenzia ai fini della corresponsione delle quote di premialità correlate alla performance organizzativa - Anno 2020.

Proposta n. PDEL-2020-7 del 27/01/2020

Struttura proponente Direzione Generale

Dirigente proponente Bortone Giuseppe

Responsabile del procedimento Libero Adriano

Questo giorno 31 (trentuno) gennaio 2020 (duemilaventi), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Generale. Individuazione degli indicatori per la valutazione della performance organizzativa dell’Agenzia ai fini della corresponsione delle quote di premialità correlate alla performance organizzativa - Anno 2020.

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, come modificata da D.G.R. n. 705/2015 e da D.G.R. n. 35/2019, 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 Emilia-Romagna;

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;

RICHIAMATE:

- 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;
- 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;

RICHIAMATA IN PARTICOLARE:

- la D.D.G. n. 3/2019 con la quale:
 - è stato individuato 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), al cui andamento rilevato mensilmente è stata ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di retribuzione di risultato e di produttività;
 - sono state definite le modalità di validazione mensile dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) e le fasi della relativa procedura;
 - sono state definite 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;
 - è stato dato atto che le modalità di validazione dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) prevedono anche 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, e 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;
 - è stato dato atto che quanto definito, 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, rivestiva carattere transitorio nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale in sede di contrattazione integrativa aziendale;

VISTI:

- l'Accordo integrativo aziendale rep n. 325/2019 e la D.D.G. n. 56/2019 con i quali in particolare:
 - si è proceduto alla revisione del sistema di valutazione integrata del personale non dirigente di Arpae, articolato in valutazione della performance organizzativa e valutazione della performance individuale;
 - è stata definita, con riferimento alla valutazione della performance organizzativa, la procedura di validazione dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento viene ricondotta la corresponsione della quota di premialità collegata alla performance organizzativa;
 - sono state definite le modalità di collegamento tra l'andamento dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) e le quote infrannuali di premio collegate agli stati di avanzamento della performance organizzativa e le relative griglie di correlazione tra raggiungimento di valori di IPO attesi e percentuale della quota infrannuale di premio corrisposta;
 - è stato stabilito che eventuali scostamenti rispetto alle valutazioni infrannuali dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) saranno considerati a conguaglio in sede di valutazione finale annua;
- l'Accordo integrativo aziendale rep n. 328/2019 e la D.D.G. n. 127/2019 con i quali in particolare:
 - si è proceduto alla revisione del sistema di valutazione integrata del personale dirigente di Arpae, articolato in valutazione della performance organizzativa e valutazione della performance individuale;
 - è stata definita, con riferimento alla valutazione della performance organizzativa, la procedura di validazione dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) al cui andamento viene ricondotta la corresponsione della quota di premialità collegata alla performance organizzativa;
 - sono state definite le modalità di collegamento tra l'andamento dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) e la quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa e le relative griglie di correlazione tra raggiungimento di valori di IPO attesi e percentuale della quota di retribuzione di risultato corrisposta;

VISTA:

- la D.D.G. n. 136/2019 con la quale si è proceduto alla revisione del documento "Guida

alla valutazione del personale di Arpae” adottato con D.D.G. n. 99/2017, con recepimento delle modifiche apportate al sistema di valutazione integrata del personale dagli accordi, atti e documenti aziendali con i quali si è data attuazione al “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”;

RICHIAMATA:

- la D.D.G. n. 130/2019 con la quale è stato approvato il Programma triennale delle attività e Piano della Performance 2020-2022;

RITENUTO:

- di individuare per l’anno 2020, con riferimento ai contenuti del Piano della Performance 2020-2022, 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 viene ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di premialità collegata alla performance organizzativa per il personale non dirigente e la quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa per il personale dirigente;

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 di 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 2020, con riferimento ai contenuti del Piano della Performance 2020-2022, 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 viene ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di

premieria collegata alla performance organizzativa per il personale non dirigente e la quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa per il personale dirigente.

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 delle quote di "premieria e retribuzione di risultato"

N° ind.re	Ambito	Indicatori	Descrizione	Target definito	Peso indicatore
1	Tecnico - operativo	Tempi di rilascio pareri	80%le dei tempi di rilascio pareri ambientali. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	<=30gg	15%
		Ispezioni svolte	%le n° ispezioni svolte / n° ispezioni previste (Valore cumulato a rilevazione mensile)	>=90%	15%
		Tempi di rilascio RdP attività analitiche	80%le dei tempi di rilascio dei RdP dall'accettazione dei campioni istituzionali obbligatori. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	<=53gg	15%
		Produzione e pubblicazione dati di Qualità dell'aria	%le pubblicazione sul web di tutti i giorni feriali dei bollettini qualità dell'aria per tutte le 9 province, entro l'orario regolamentato dal processo MVQA (Valore a rilevazione mensile)	>=93%	15%
5	Gestionale	Andamento flusso di cassa	%le n° giorni a saldo >=0 / n° giorni mese (Rilevazione mensile)	>=95%	20%
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%
					100%

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)	$C(x1, ..x6)*p(x1, ..x6) = y1,..y6$
x1	calcolo Coeff.x1	15%	$y1=Coeff.x1*p1$
x2	calcolo Coeff.x2	15%	$y2=Coeff.x2*p2$
x3	calcolo Coeff.x3	15%	$y3=Coeff.x3*p3$
x4	calcolo Coeff.x4	15%	$y4=Coeff.x4*p4$
x5	calcolo Coeff.x5	20%	$y5=Coeff.x5*p5$
x6	calcolo Coeff.x6	20%	$y6=Coeff.x6*p6$
Valore dell'Indice di Performance Organizzativa - IPO (Rilevazione mensile)			Y = somma(y1, .. y6) <i>(se Y >100, riportato = 100)[2]</i>

* 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%; ...).

(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 comunemente riportato = 100.

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