



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione generale

DETERMINAZIONE N. 25 DEL 25.03.2016

- Oggetto:** **Approvazione del Regolamento di verifica della performance ai sensi dell'art. 7 del regolamento Generale e di Organizzazione**
- VISTA la Legge Regionale n. 6/2006 istitutiva dell'ARPAS;
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione n. 111 del 01/10/2014 con il quale, in esecuzione della Deliberazione della Giunta Regionale n. 37/6 del 16/09/2014, il sottoscritto Ing. Alessandro Sanna è stato nominato Direttore Generale dell'ARPAS, ai sensi dell'art. 10 della L.R. n. 6 del 18 maggio 2006;
- VISTO il "Regolamento Generale di Organizzazione" dell'ARPAS, approvato dal Comitato Regionale di Coordinamento dell'ARPAS il 3 marzo 2015;
- VISTO l'art. 7 del Regolamento Generale di Organizzazione recante "Verifica e Valutazione" che rimanda all'approvazione di specifici regolamenti la disciplina degli organismi, dei criteri e delle procedure di valutazione dei Dirigenti e del personale del comparto ai fini della verifica definitiva dei risultati e della definizione della performance conseguite da ciascuna struttura secondo quanto previsto dal D.Lgs 165/2001 s.m.i. e dal D.Lgs 150/2009 e s.m.i.
- CONSIDERATO che in conformità alle previsioni del D.Lgs 150/2009 l'ARPAS, intende improntare la propria attività regolamentare a criteri di trasparenza ed efficacia, disciplinando procedure di verifica e valutazione dei risultati strategici, operativi e gestionali complessivi delle strutture e di quelli individuali, finalizzate anche all'applicazione del sistema premiante;
- DATO ATTO che in conformità con le previsioni del CCNL di riferimento il regolamento rimanda alla contrattazione Collettiva integrativa decentrata, tra l'altro, la definizione dei criteri per la differenziazione ai fini della concreta attribuzione della retribuzione di risultato e di produttività in applicazione del sistema premiante.
- VISTI i pareri espressi in calce dal Direttore dell'Area amministrativa e dal Direttore dell'Area tecnico-scientifica;



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione generale

DETERMINA

1. Di approvare il "Regolamento di Verifica della Performance ai Sensi dell'art.7 del Vigente Regolamento Generale e di Organizzazione" allegato alla presente determinazione quale parte integrante e sostanziale ;
2. Di dare atto che la determinazione dei criteri di differenziazione ai fini della concreta attribuzione della retribuzione di risultato e di produttività in applicazione del sistema premiante dovranno essere determinati in sede di Contrattazione Collettiva integrativa decentrata le cui risultanze integreranno le previsioni regolamentari di cui al punto 1.

La presente Determinazione è trasmessa all'Ufficio Comunicazione per gli adempimenti di pubblicazione nell'Albo Pretorio on-line del sito istituzionale dell'Agenzia.

Il Direttore dell'Area amministrativa

f.to Nicoletta Vannina Ornano

Il Direttore dell'Area tecnico-scientifica

f.to Piero Italo Persod

Il Direttore Generale

f.to Alessandro Sanna



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA
ARPAS

Direzione Generale

\

LA GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Regolamento di verifica della performance
ai sensi dell'art. 7 del Regolamento Generale e di Organizzazione

DICEMBRE 2015

Indice

TITOLO I	PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DI MISURA E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	4
Art. 1	Oggetto e finalità	4
Art. 2	Sistema di misurazione e valutazione della performance	4
Art. 3	Soggetti valutatori della performance.....	4
TITOLO II	LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	5
Art. 4	Piano della performance e Ciclo annuale della performance	5
Art. 5	Negoziazione degli obiettivi.....	5
Art. 6	Misurazione della performance organizzativa	6
Art. 7	Soggetti preposti al rilevamento e misurazione della performance organizzativa	7
Art. 8	Verifica della performance organizzativa	7
Art. 9	La struttura tecnica permanente.....	7
TITOLO III	LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	8
Art. 10	Criteri generali per la valorizzazione dell’apporto individuale	8
Art. 11	Soggetto valorizzatore di prima istanza della performance individuale	8
Art. 12	Individuazione e formalizzazione dei criteri di valorizzazione individuale	8
Art. 13	Valorizzazione individuale	9
Art. 14	Soggetto preposto al monitoraggio della performance individuale.....	9
Art. 15	Risultati della valutazione individuale	10
TITOLO IV	LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PRODUTTIVITÀ.....	10
Art. 16	Determinazione della retribuzione di risultato e di produttività	10
Art. 17	Attribuzione del personale ai Centri di Responsabilità	10
Art. 18	Distribuzione della retribuzione di risultato e di produttività	11

Descrizione ultime modifiche

Prima emissione.



TITOLO I PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DI MISURA E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 Oggetto e finalità

1. Il presente Regolamento, emanato in applicazione dell'art 7 del Regolamento Generale e di Organizzazione, disciplina i procedimenti di verifica e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente dell'ARPAS, ai sensi del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i..
2. Applicato, con le dovute differenze, al personale della dirigenza e del comparto ha lo scopo di consentire un'efficace procedura di verifica e valutazione dei risultati strategici, operativi e gestionali complessivi, delle strutture e di quelli individuali, in quanto finalizzata anche all'applicazione del sistema premiante (retribuzione di risultato e produttività).

Art. 2 Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti si fonda in primo luogo sulla verifica e misurazione annuale dei risultati ottenuti in relazione a specifici obiettivi preventivamente fissati, nell'ambito dell'andamento generale delle attività programmate per il soddisfacimento dei bisogni della collettività.
2. La performance organizzativa è misurata con criteri significativi ed omogenei per i diversi livelli di strutturazione dell'Agenzia (Centro di Responsabilità – CdR), strettamente interagenti tra loro. Il risultato conseguito, rapportato ad un efficiente utilizzo delle risorse disponibili, ne costituisce il principio fondamentale. In particolare il risultato complessivo dell'Agenzia, come verificato dall'organismo unico e indipendente, di cui all'art. 2 comma 5 della L. R. 24/14, determina il livello di performance massimo raggiungibile dalle singole strutture, la cui valutazione deve essere coerente con i risultati complessivamente raggiunti.
3. La performance individuale si concentra, oltre che sul risultato della struttura di appartenenza, sul contributo personale alla produttività di detta struttura, in base allo specifico apporto al raggiungimento degli obiettivi di gruppo/equipe omogenea da parte del singolo dipendente, e dunque sul comportamento organizzativo. In particolare, per il dirigente, fermo restando il risultato della struttura da lui diretta, riguarda le competenze manageriali dimostrate, con particolare riferimento alla capacità di valutazione differenziata (valorizzazione) dei propri collaboratori, al contributo diretto assicurato alla performance della struttura sovraordinata di appartenenza, nonché all'efficiente impiego delle risorse assegnate.
4. I risultati della verifica e misurazione della performance organizzativa e individuale comportano la concreta attribuzione della retribuzione di risultato e di produttività in applicazione del sistema premiante e la sua differenziazione prevista dal contratto integrativo stipulato con le OO.SS. agenziali.

Art. 3 Soggetti valutatori della performance

1. Il sistema di valutazione della performance è articolato su due livelli, che prevedono differenti soggetti valutatori.
2. La misurazione e valutazione della performance organizzativa è effettuata annualmente in prima istanza per linee di attività, sulle quali operano le differenti strutture dell'Agenzia, da parte della Direzione Generale attraverso l'Ufficio Pianificazione, Controllo di gestione e Valutazione sulla base dei dati oggettivi complessivi, degli indicatori specifici e delle valutazioni del Responsabile della struttura e del dirigente sovraordinato, differenziando il contributo di ciascuna struttura, tenendo conto della performance complessiva dell'Agenzia e applicando criteri omogenei e significativi per le strutture di analogo livello e ruolo.



3. In seconda istanza l'intero operato di misurazione e valutazione della performance organizzativa è sottoposto alla verifica e revisione da parte dell'OIV, sotto l'aspetto metodologico, procedurale e del merito.
4. La valutazione della performance individuale (valorizzazione differenziata) è effettuata annualmente in due fasi: avvio del processo di budget, sulla base delle linee guida dell'Ufficio Pianificazione, controllo di gestione e valutazione, da parte del Responsabile del Centro di Responsabilità, secondo i principi della trasparenza, dell'obbligo di motivazione, dell'informazione e partecipazione dei componenti dell'equipe; verifica dei valutatori preposti al termine del ciclo annuale della performance.
5. In seconda istanza la verifica della procedura di valutazione della performance individuale è effettuata dall'OIV, il quale esamina gli eventuali ricorsi del dipendente e, se fondati, decide nel merito.
6. Sulla base dei risultati finali della misurazione della performance organizzativa e individuale viene calcolata la retribuzione di risultato e di produttività per ciascun dipendente attraverso una conseguente ripartizione del relativo fondo. Come previsto dal CCNL, la mancata distribuzione dell'intero fondo in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi non dà luogo ad economie di bilancio, ma costituisce un residuo che incrementa temporaneamente il valore del fondo nell'anno successivo.
7. I risultati della performance, sottoscritti per presa visione, sono memorizzati nel fascicolo elettronico del personale dipendente dell'Agenzia e contribuiscono alla valutazione complessiva permanente dello stesso.

TITOLO II LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Art. 4 Piano della performance e Ciclo annuale della performance

1. L'Ufficio Pianificazione, controllo di gestione e valutazione della Direzione Generale, in concorso con i Referenti di attività, nominati per competenza dal Direttore Generale e dai Direttori d'Area, supporta la Direzione Generale nella predisposizione del Piano della Performance e nella correlata attività di determinazione degli obiettivi e relativi indicatori prestazionali, livelli di servizio o di soddisfacimento dell'interesse pubblico (outcome), che vanno a costituire il Ciclo annuale della performance.
2. Il Direttore Generale, sulla base del Piano della performance triennale e annuale, sentito il parere dei Direttori di Area, fissa per ogni Centro di Responsabilità degli obiettivi specifici, che vengono negoziati con il dirigente responsabile sulla base delle risorse assegnate, e, tenuto conto del Bilancio di previsione, assegna il conseguente budget finanziario ad ogni *Centro di Responsabilità e di costo*. Tale documento è sottoposto a validazione da parte dell'OIV.

Art. 5 Negoziazione degli obiettivi

1. La negoziazione di primo livello avviene tra il Direttore Generale, coadiuvato dai Direttori d'Area, e i Direttori di Dipartimento e mira a definire gli obiettivi specifici, sia di sviluppo che di mantenimento, coerenti con il Programma Attività. Tali obiettivi devono essere sfidanti e opportunamente pesati per difficoltà e rilevanza.
2. Il livello successivo di negoziazione avviene tra il Direttore di Dipartimento e il Direttore di Servizio o di altro centro di responsabilità o di costo definito all'interno del Dipartimento.
3. I Direttori di Area, sulla base di quanto stabilito con il Direttore Generale in termini di Obiettivi strategici annuali, negoziano gli obiettivi specifici con tutti i Direttori delle strutture sotto ordinate.
 - a. In particolare il Direttore dell'Area Tecnico Scientifica definisce e negozia gli obiettivi con i Direttori dei Servizi Controlli, monitoraggi e valutazione ambientale (CMVA) e Rete laboratori e misure in campo (RLMC), privilegiando gli aspetti di indirizzo e verifica, ma anche prestazionali, con il primo, e gli aspetti di qualità e produttivi con il secondo. I Direttori di Servizio della DTS, rispettivamente, negoziano gli obiettivi derivati e specifici, con i Dirigenti con incarico

professionale Responsabili di una linea di attività, se costituenti Centro di Responsabilità o di costo, e con i Direttori di Laboratorio o con i Responsabili dei centri regionali di riferimento per la Legionella e l'Amianto.

- b. Il Direttore dell'Area Amministrativa definisce e negozia gli obiettivi con i Direttori dei Servizi dell'Area, tenendo presente gli aspetti di coordinamento e indirizzo per le procedure amministrative dell'intera Agenzia e il fattivo supporto all'attività operativa.
4. La negoziazione degli obiettivi trova compimento per ciascun Centro di Responsabilità attraverso specifico documento firmato dal Direttore assegnante e, per accettazione o per presa visione, dal Dirigente assegnatario.
5. La negoziazione degli obiettivi deve avvenire entro il mese successivo dall'adozione del Programma Attività. Eventuali osservazioni del Responsabile della struttura sotto ordinata non costituiscono motivo di blocco né di ritardo dell'assegnazione degli obiettivi; esse vengono annotate in calce al documento di assegnazione e se ne terrà conto, se fondate, in sede di misurazione della performance o di verifica e valutazione della stessa da parte dell'OIV.
6. Il mancato rispetto dei termini di cui al comma precedente da parte dei Direttori di struttura complessa, per cause agli stessi imputabili, costituisce violazione del presente Regolamento, di cui si terrà conto in sede di valutazione permanente. Nei casi più gravi è soggetta a procedimento disciplinare, la cui sanzione è commisurata alla gravità dei fatti accertati.
7. Gli obiettivi negoziati devono essere comunicati a tutto il personale della struttura. Tale informativa è preliminare alla "valorizzazione individuale" ovvero all'attribuzione preventiva del punteggio di flessibilità individuale previsto dal Protocollo applicativo del Sistema premiante.

Art. 6 Misurazione della performance organizzativa

1. La performance organizzativa è l'espressione del livello di attuazione del Ciclo della performance (annuale) coerente col Programma Attività, ovvero dei risultati gestionali perseguiti in termini di efficienza ed economicità, di un efficace presidio e monitoraggio dell'ambiente e del soddisfacimento delle richieste e dei bisogni delle Istituzioni territoriali, di altre amministrazioni pubbliche e della collettività. Essa rappresenta la misurazione del risultato della struttura in rapporto all'obiettivo posto, tenuto conto delle risorse disponibili efficientemente impiegate, e alla sua valenza, in termini di difficoltà e rilevanza.
2. La misurazione della performance organizzativa si basa in primo luogo sul risultato dell'intera Agenzia. La percentuale di risultato registrato per l'Agenzia rettifica il livello raggiunto dalla singola articolazione.
3. La misurazione della performance organizzativa è complessiva e si basa sull'intero Programma attività come declinato per le singole strutture.
4. Gli obiettivi specifici di sviluppo assegnati alla struttura (e al suo dirigente) concorrono al massimo per il 50% nella valutazione del risultato complessivo.
5. La performance organizzativa raggiunta, espressa in termini percentuali, è rappresentata dal prodotto tra la performance complessiva dell'Agenzia e la performance propria di ciascuna struttura. Quest'ultima è calcolata moltiplicando lo stato di attuazione dell'intero Programma attività per un coefficiente di peso uguale o maggiore di 0,50 e sommando il prodotto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi specifici parametrizzata da un coefficiente uguale o minore di 0,50; gli obiettivi specifici assegnati alla struttura sono misurati dalle percentuali di raggiungimento degli stessi moltiplicate per il peso a ciascuno di essi attribuito in via preliminare, funzione del livello di difficoltà, anche in rapporto alle risorse disponibili, e della rilevanza rispetto alle strategie di programma.
6. Il Direttore Generale attribuisce in funzione degli indirizzi strategici e del Programma Attività i pesi delle singole attività e degli obiettivi assegnati, e indicherà la loro incidenza sulla valutazione finale.
7. Il valore finale della misurazione della performance dell'Agenzia e delle sue strutture è determinato dal risultato delle verifiche istruttorie e dalle proposte di valutazione espresse dall'OIV dell'ARPAS.

Art. 7 Soggetti preposti al rilevamento e misurazione della performance organizzativa

1. L'Ufficio Pianificazione, controllo di gestione e valutazione della Direzione Generale, anche sulla base della relazione di fine anno e dei dati di produzione forniti dai Responsabili delle strutture, e i rispettivi Dirigenti ad essi sovra ordinati, sono deputati alla rilevazione dei dati necessari per la misurazione della performance organizzativa dell'Agenzia e delle sue articolazioni organizzative dotate di autonomia di budget (CdR formalizzati).
2. Avvalendosi del necessario apporto tecnico specialistico delle Direzioni d'Area, l'Ufficio preposto utilizza allo scopo sistemi di auditing finalizzati al controllo di gestione, comparando gli indicatori economici, prestazionali e di qualità previsti nel Ciclo della performance annuale e del Programma Attività, anch'esso annuale, con i risultati complessivi conseguiti, basandosi, nei limiti stabiliti dal precedente art. 6, sulla rilevazione degli indicatori collegati agli obiettivi specifici e sfidanti riportati nel Piano operativo contenente gli elementi utili per la verifica dei risultati ottenuti dal CdR stesso (sotto la responsabilità del dirigente di struttura).
3. La rilevazione e misurazione dello stato di attuazione del Programma Attività annuale è effettuata compiutamente dai soggetti di cui ai precedenti commi 1 e 2.
4. La rilevazione e misurazione del risultato finale della struttura è comunque sottoscritta dal Dirigente sovraordinato al Responsabile della struttura oggetto di valutazione della performance.
5. Il risultato della misurazione è trasmesso al Direttore Generale, che lo adotta con la Relazione sulla Performance e lo trasmette all'OIV dell'ARPAS per la verifica e valutazione definitiva.

Art. 8 Verifica della performance organizzativa

1. L'OIV dell'ARPAS, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009 e del "Regolamento sul funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance in coerenza con il regolamento di verifica della performance", monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di risultato, verifica in seconda istanza e convalida sotto l'aspetto metodologico, procedurale e del merito il raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture dell'Agenzia e propone alla Direzione dell'ARPAS la valutazione della conseguente performance organizzativa.
2. In base ai risultati della verifica, avendo richiesto eventuali approfondimenti istruttori all'Ufficio e risolto eventuali criticità emerse nel procedimento di cui sopra, l'OIV redige il documento di validazione del Ciclo della Performance con le proposte di valutazione della performance organizzativa di tutti i Centri di Responsabilità. Il documento di validazione è trasmesso dall'OIV all'Ufficio Pianificazione, controllo di gestione e valutazione per gli adempimenti successivi connessi all'applicazione della retribuzione di risultato.
3. L'OIV propone altresì la valutazione del risultato complessivo dell'Agenzia sulla base della performance organizzativa dei CdR, fermo restando la valutazione dello stato di attuazione del Programma attività annuale di cui al precedente art. 7 comma 3.

Art. 9 La struttura tecnica permanente

1. L'OIV si avvale per la sua attività della struttura tecnica permanente.
2. La struttura tecnica permanente, di composizione in parte variabile in funzione della materia da esaminare, ma con elemento comune rappresentato dall'Ufficio Pianificazione, controllo di gestione e valutazione, è nominata dal Direttore Generale tra i dipendenti, della dirigenza o del comparto, di rilevante profilo specialistico, gestionale e fiduciario.
3. La struttura tecnica permanente contribuisce a definire in particolare gli ambiti applicativi del sistema di misurazione e la significatività degli indicatori utilizzati.
4. Per la misurazione di attività specialistiche di particolare complessità e rilevanza i soggetti valutatori di cui all'art. 7 possono avvalersi anche della struttura tecnica permanente di supporto all'OIV.



TITOLO III LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Art. 10 Criteri generali per la valorizzazione dell'apporto individuale

1. I criteri di valorizzazione della performance individuale attengono agli apporti soggettivi, ai risultati da conseguire ed all'attività da svolgere per il raggiungimento degli obiettivi specifici di ciascuna struttura (CdR).
2. Detti criteri sono definiti all'interno degli ambiti organizzativi - definiti "equipe omogenee" – come individuati dal responsabile all'interno della propria struttura, nel rispetto del protocollo applicativo del sistema premiante di cui ai Contratti collettivi integrativi aziendali. A ciascun criterio devono essere associati dei livelli di "flessibilità" posti in una scala, di norma da tre a cinque gradini, che consentano la valorizzazione differenziale della performance individuale.
3. I criteri e i correlati livelli, pena la mancata distribuzione del premio di risultato, devono essere coerenti e significativi, associati al raggiungimento di obiettivi realmente sfidanti, funzionali agli indirizzi strategici e al Programma Attività, efficaci per le finalità di miglioramento costante della produttività. In ogni caso deve essere garantito il pieno riconoscimento del merito individuale e la differenziazione dell'apporto soggettivo all'interno dell'equipe del personale che vi opera.
4. I livelli di misurazione sono definiti secondo un glossario che consenta l'omogeneità della valorizzazione.

Art. 11 Soggetto valorizzatore di prima istanza della performance individuale

1. Il dirigente sovraordinato, ovvero il responsabile di centro di responsabilità che abbia conoscenza diretta del componente da valorizzare e per i periodi di effettiva gestione, è il naturale valorizzatore cosiddetto di prima istanza, che, al fine di garantire l'omogeneità di giudizio, opera di concerto e sotto la supervisione del dirigente della struttura superiore.
2. In caso di cambiamento del dirigente o di trasferimento del dipendente ovvero di prestazione del servizio in più centri di responsabilità, il dipendente è valorizzato in modo differenziato per periodo e per valorizzatore preposto.
3. In caso di centro di responsabilità con un numero di dipendenti inferiore a cinque, si procede all'accorpamento dei CdR e i Dirigenti responsabili procedono ad una valutazione coordinata dei relativi collaboratori, sotto la supervisione del Dirigente sovraordinato, con l'ausilio dell'Ufficio Pianificazione, controllo di gestione e valutazione.
4. La Direzione della struttura centrale vigila, anche attraverso l'intervento dell'OIV, sull'omogeneità delle valorizzazioni che si svolgono a livello di Agenzia. Nel caso dei Dipartimenti, il Direttore Generale, di norma, delega il Direttore Tecnico Scientifico per la valorizzazione differenziale di competenza e per la supervisione.

Art. 12 Individuazione e formalizzazione dei criteri di valorizzazione individuale

1. I criteri di valorizzazione individuale sono assegnati dal Dirigente sovraordinato (responsabile del CdR) al personale appartenente ad equipe omogenee, sia composte da dirigenti, che da operatori del comparto; il percorso di motivazione del personale si svolge in coerenza con il Programma Attività e il piano operativo della struttura.
2. La formalizzazione avviene previa informazione e analisi con i diretti interessati, in forma individuale o collettiva, e si concretizza con l'individuazione dei criteri di misurazione da adottare all'interno di ogni equipe omogenea. Di tale avvenuto coinvolgimento è dato riscontro in apposito verbale sottoscritto dai partecipanti, che potranno altresì effettuare eventuali rilievi ed avanzare proposte di modifica, eventualmente accolte dal dirigente sovraordinato.

3. Nel caso di CdR accorpato i criteri sono concordati tra i Responsabili delle strutture componenti, che successivamente li assegnano al personale delle rispettive strutture, sotto la supervisione del Responsabile del CdR accorpato.
4. I criteri di valorizzazione devono essere definiti entro il secondo mese dall'adozione del Piano della performance; la loro scelta è documentata con la compilazione di apposita "griglia" di valorizzazione di cui al verbale precedente, compilata e sottoscritta dal dirigente e da ciascun componente della relativa equipe. La non sottoscrizione del documento da parte del personale dell'equipe non ne impedisce l'adozione da parte del dirigente responsabile.
5. Il mancato rispetto dei termini di cui al comma precedente da parte dei Direttori di struttura, se il fatto si verifica per cause agli stessi imputabili, comporta la violazione del presente Regolamento, soggetta a procedimento disciplinare, la cui sanzione è commisurata alla gravità del caso.

Art. 13 Valorizzazione individuale

1. La valutazione individuale è effettuata a fine anno con l'attribuzione di un punteggio di flessibilità per ciascun dipendente, come definito all'interno del CCIA del comparto e della dirigenza.
2. L'andamento della valorizzazione è monitorato nel corso dell'anno, anche al fine di eventuali interventi correttivi, attraverso il confronto tra valutatore diretto e valutato.
3. La valorizzazione individuale, al fine di garantire l'omogeneità di applicazione, è condotta dal valutatore diretto seguendo la modalità condivisa con il Dirigente sovraordinato e/o con la Direzione della struttura centrale, mantenendo il primo la titolarità del giudizio, sulla base della conoscenza personale del soggetto valorizzato, e riservando ai secondi la decisione finale sulla sua graduazione, in coerenza con le indicazioni del valutatore diretto, alla luce dell'andamento generale del personale dell'Agenzia.
4. L'Ufficio Pianificazione, controllo di gestione e valutazione fornisce il necessario supporto ed evidenza all'OIV le criticità in ordine ad eventuali difformità nei criteri di giudizio rispetto alle specifiche del sistema di misurazione e valutazione. L'OIV dell'ARPAS, anche in fase preventiva, funge da organismo di riferimento per una valorizzazione differenziale per quanto possibile oggettiva e omogeneamente condotta nell'intera Agenzia.
5. La valorizzazione definitiva del dipendente deve essere effettuata entro il secondo mese dell'esercizio successivo al periodo di riferimento e comunicata dal dirigente valorizzatore al dipendente, che la sottoscrive per presa visione. In caso di mancata sottoscrizione la scheda di valorizzazione è inviata alla casella di posta elettronica istituzionale del dipendente.
6. Il mancato rispetto dei termini di cui al comma precedente da parte dei Direttori di struttura, se il fatto si verifica per cause agli stessi imputabili, comporta la violazione del presente Regolamento, soggetta a procedimento disciplinare, la cui sanzione è commisurata alla gravità del caso.

Art. 14 Soggetto preposto al monitoraggio della performance individuale

1. L'OIV dell'ARPAS è il valutatore di seconda istanza del processo con cui viene gestita la valutazione individuale del personale dirigente e del comparto, con particolare riferimento al personale dirigente, la cui posizione è verificata in modo sistematico, soprattutto in relazione alla sua capacità di valutazione e di diversificazione del giudizio sul personale valutato.
2. In caso di criteri di valorizzazione inadeguati, riscontrati nella fase preliminare, o, verificati a consuntivo, come pure di risultati della valutazione difformi dai principi del Sistema di misurazione e valutazione della performance e del D.Lgs. 150/09, l'OIV rinvia la valutazione al valutatore per una revisione ovvero procede alla convocazione dello stesso e del Dirigente sovraordinato per acquisire tutti gli elementi per procedere ad una eventuale procedura di rettifica.
3. L'OIV esamina gli eventuali ricorsi del dipendente in disaccordo con le risultanze del valutatore di prima istanza e, se fondati, li istruisce, eventualmente anche in contraddittorio tra le parti, decidendo nel merito del procedimento.

Art. 15 Risultati della valutazione individuale

1. I risultati della valorizzazione validati sono registrati su schede strutturate, memorizzabili mediante apposito software, che elabora i punteggi ai fini della determinazione della retribuzione di risultato e di una eventuale classifica di merito, e custoditi in banche dati dedicate.
2. Copia della valutazione individuale è inserita anche nel fascicolo del dipendente e rileva ai fini del giudizio complessivo.
3. Il risultato della valutazione della performance individuale costituisce per il personale del comparto titolo rilevante per l'attribuzione delle progressioni economiche e ai fini della progressione di carriera nella quota interna riservata.
4. Per le finalità di cui al comma precedente, a richiesta del dipendente, è fornita certificazione del risultato conseguito.

TITOLO IV LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PRODUTTIVITÀ

Art. 16 Determinazione della retribuzione di risultato e di produttività

1. La retribuzione di risultato per la dirigenza e di produttività per il comparto, elemento centrale del sistema premiante, è erogata in funzione dei risultati della performance, condizionatamente alla disponibilità degli appositi Fondi contrattuali, separati per la dirigenza e per il comparto, il cui importo, come storicamente determinatosi ed eventualmente ridefinito con le Organizzazioni Sindacali in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale, può incrementarsi ogni anno con gli eventuali residui non distribuiti dell'anno precedente e con gli importi non utilizzati degli altri Fondi contrattuali.
2. L'importo complessivo del Fondo destinato alla retribuzione di risultato e di produttività viene ripartito tra i CdR, singoli o accorpato, sulla base dei parametri di accesso del singolo dipendente afferente ad essi, come definiti in sede di contrattazione sindacale decentrata. I parametri sono funzione dell'inquadramento, per il personale del comparto, e della tipologia di incarico, per la dirigenza.

Art. 17 Attribuzione del personale ai Centri di Responsabilità

1. L'attribuzione del personale dirigente ai CdR accorpato avviene secondo le seguenti modalità:
 - a. I Direttori di struttura complessa fanno parte di un unico CdR, il cui valutatore è il Direttore Generale, con il concorso del Direttore Tecnico Scientifico e del Direttore Amministrativo. Il risultato del CdR accorpato è costituito dalla media delle performance delle singole strutture complesse. Il risultato della singola struttura, unitamente alla performance individuale, determina la distribuzione della retribuzione di risultato tra i Direttori.
 - b. Gli altri dirigenti della struttura operativa (Dipartimenti territoriali e specialistici) costituiscono un unico CdR, i cui valutatori sono il Direttore Generale o il Direttore Tecnico Scientifico, di norma delegato, e ciascuno dei Direttori di Dipartimento. Il risultato del CdR accorpato è costituito dalla media delle performance delle strutture dipartimentali. Il risultato della singola struttura dipartimentale di appartenenza, unitamente alla performance individuale, determina la distribuzione della retribuzione di risultato tra i dirigenti con incarico professionale Responsabili di linee di attività. Nel caso dei Direttori di struttura semplice o dei Responsabili di linee di attività costituenti CdR, oltre che della performance individuale, si tiene invece conto del risultato della struttura diretta, da mediare con il risultato del Dipartimento di appartenenza.
 - c. Gli altri dirigenti della Direzione Tecnico Scientifica costituiscono un unico CdR, i cui valutatori sono il Direttore Tecnico Scientifico e ciascuno dei Direttori di Servizio. Il risultato del CdR accorpato è costituito dalla media delle performance dei Servizi. Il risultato della singola struttura di appartenenza, unitamente alla performance individuale, determina la

distribuzione della retribuzione di risultato tra i dirigenti con incarico professionale Responsabili di linee di attività o di staff. Nel caso dei Direttori di struttura semplice o dei Responsabili di linee di attività costituenti CdR, oltre che della performance individuale, si tiene invece conto del risultato della struttura diretta, da mediare con il risultato del Servizio di appartenenza.

- d. I Direttori di struttura semplice della Direzione Generale e della Direzione Amministrativa fanno parte di un unico CdR, i cui valutatori sono il Direttore Generale e il Direttore Amministrativo. Il risultato del CdR accorpato è costituito dalla media delle performance delle singole strutture semplici. Il risultato della struttura diretta, mediato con il risultato della Direzione di appartenenza, unitamente alla performance individuale, determina la distribuzione della retribuzione di risultato tra i Direttori. Nel caso del dirigente con incarico professionale, di staff al Direttore Generale o al Direttore Amministrativo, rileva, unitamente alla performance individuale, rispettivamente il risultato della Direzione Generale o della Direzione Amministrativa.
2. L'attribuzione del personale del comparto ai CdR accorpato avviene secondo le seguenti modalità:
 - a. L'Area Tecnico Scientifica, con l'eccezione della rete dei laboratori, ciascuno dei quali mantiene la sua individualità, costituisce un unico CdR, composto dalla Segreteria e dai due Servizi CMVA e SRLC, che ha quali valutatori il Direttore Tecnico Scientifico, unitamente ai due Direttori di Servizio, con il concorso dei Dirigenti Responsabili dei centri regionali di riferimento per l'amianto e la legionellosi, per quanto riguarda il personale di competenza. Il risultato della performance del CdR accorpato è determinato dalla media delle performance dei Servizi che lo compongono.
 - b. L'Area Amministrativa costituisce un unico CdR, composto dai cinque Servizi, che ha quali valutatori il Direttore Amministrativo e ciascuno dei Direttori di Servizio. Il risultato della performance del CdR accorpato è determinato dalla media delle performance dei Servizi che lo compongono.
 - c. La Direzione Generale costituisce un unico CdR, composto dalla Segreteria Generale, dall'Ufficio Pianificazione, Controllo di Gestione e Valutazione e dai due Servizi, che ha quali valutatori il Direttore Generale unitamente ai due Direttori di Servizio per il personale di competenza. Il risultato della performance del CdR accorpato è determinato dalla media delle performance dei Servizi e degli Uffici che lo compongono. La performance organizzativa degli Uffici è valutata, unicamente per tali fini, dal Direttore Generale.
 - d. Il Dipartimento Meteorologico e il Dipartimento Geologico costituiscono ciascuno un unico CdR, composto dagli uffici e dal Servizio ad esso afferenti, che ha quali valutatori il Direttore del Dipartimento e del Servizio, congiuntamente al Direttore Tecnico Scientifico su delega del Direttore Generale. Il risultato della performance del CdR accorpato è determinato dalla media delle performance specifica del Servizio e quella generale del Dipartimento.
 3. I cinque Dipartimenti territoriali e i tre Laboratori della rete costituiscono ciascuno un singolo CdR, i cui valutatori sono il Direttore della struttura e il Direttore Tecnico Scientifico, su delega del Direttore Generale. Nel caso dei Laboratori si aggiunge ad essi il Direttore del Servizio SRLMC della DTS.

Art. 18 Distribuzione della retribuzione di risultato e di produttività

1. La retribuzione di risultato del dipendente è calcolata all'interno di ciascun CdR, singolo o accorpato. Viene determinata, in primo luogo, tenendo conto del risultato della performance organizzativa, come calcolata all'art. 6 co. 5 che precede, del singolo CdR o di quella media dei CdR accorpato di appartenenza all'interno della performance complessiva dell'Agenzia, come verificata dall'OIV. Il risultato della performance organizzativa è applicato in modo parametrizzato in considerazione del differente livello di responsabilità derivante dalla posizione in azienda del dipendente (tipologia di incarico per la dirigenza e categoria di inquadramento per il comparto). Il valore percentuale della performance organizzativa risultante determina l'ammontare del fondo distribuibile ripartito per ciascun CdR. In secondo luogo viene effettuata la differenziazione tra i dipendenti applicando la combinazione



del parametro di accesso di ciascuno, con il punteggio di apporto individuale, derivante dalla verifica della performance individuale, normalizzato rispetto al numero di criteri di valorizzazione adottato. Nel caso della dirigenza, come specificato nell'art. 17, rileva, ai fini della distribuzione all'interno del CdR accorpato, anche il risultato della struttura diretta e/o della struttura effettiva di appartenenza.

2. I rispettivi CCIA della dirigenza e del comparto regoleranno la presenza di ulteriori parametri specifici aggiuntivi rispetto al parametro di accesso, legati, a titolo esemplificativo, alla mobilità tra le sedi dell'Agenzia o a obiettivi particolarmente sfidanti o a particolari condizioni di lavoro (turnazione, pronta disponibilità, ecc.) in rapporto alle risorse disponibili, soprattutto in caso di forte carenza di organico.
3. Il Servizio Risorse umane, sulla base della verifica finale della performance come trasmessa dall'Ufficio Pianificazione, controllo di gestione e valutazione della Direzione Generale, calcola il valore della retribuzione di risultato da erogare al dipendente secondo le procedure definite nel CCIA e procede alla sua liquidazione.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Generale
Ufficio Comunicazione

REFERTA DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Determinazione del Direttore Generale n. 25 del 25 marzo 2016

Si certifica che la Determinazione 25/2016 DG trovasi in corso di pubblicazione nell'Albo pretorio on line ARPAS per quindici giorni consecutivi da martedì 29 marzo 2016 a mercoledì 13 aprile 2016.

Si certifica che l'Atto è conforme all'originale custodito negli Archivi dell'Agenzia.

Il Responsabile

f.to Carmine Sau