

AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DEL PIEMONTE

ENTE DI DIRITTO PUBBLICO
Sede legale: Via Pio VII, n. 9 – 10135 TORINO
PARTITA IVA 07176380017

DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

IL DIRETTORE GENERALE

Ing. Secondo Barbero

norma dell'art. 11 della Legge Regionale del Piemonte 26/09/2016 n. 18 adotta il decreto di cui all'oggetto oltre indicato:

OGGETTO: Nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance. Approvazione e avvio della fase sperimentale.

Titolo	Missione	Capitolo	Creditore	Importo	AnnoImpegno
--------	----------	----------	-----------	---------	-------------

IL DIRETTORE GENERALE

Presa visione della proposta del Direttore Amministrativo, Avv. Roberto Giovanetti, di seguito integralmente riportata:

“Come è noto, Arpa Piemonte ha un Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP), che risale al 2014 e rimanda, per la parte economica, a due distinti accordi sindacali: accordo approvato con DDG n. 372 del 15 maggio 2001 (per il personale del comparto) e accordo approvato con DDG n. 144 del 26 febbraio 2002 (per il personale dirigente).

Come si vede, si tratta di accordi molto risalenti nel tempo, che inevitabilmente scontano il lungo periodo di applicazione e, soprattutto, non adempiono adeguatamente alle prescrizioni normative, che si sono via via succedute.

Più precisamente, il vigente SMVP richiede una maggiore e più puntuale definizione della performance organizzativa e della sua valutazione; richiede che sia meglio definita la distribuzione di competenze e degli esiti in tema di monitoraggio della performance in corso d'anno e che vengano adeguatamente descritte le procedure di conciliazione.

Si è così deciso di procedere ad una revisione integrale del SMVP, incaricando, allo scopo, la SS Ufficio Programmazione e controllo, la quale ha prodotto un documento, intitolato Sistema di misurazione e Valutazione della performance.

A tale documento è stato poi allegato una bozza di Regolamento applicativo del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (il quale, a sua volta, ha ulteriori allegati: la scheda obiettivi di struttura; la scheda obiettivi degli Incarichi di Funzione; i criteri di valutazione delle competenze; la scheda di valutazione del personale del comparto; la scheda di valutazione dei dirigenti).

I documenti predetti (che si allegano al presente decreto per formarne parte integrale e sostanziale) sono poi il frutto di un lungo ed articolato confronto con la parte sindacale del comparto (riunioni del 9 ottobre, 16 ottobre, 1 dicembre e 11 dicembre 2025; del 12 febbraio, 19 febbraio, 19 marzo, 5 maggio, 21 maggio 2026) e della dirigenza (riunioni del 28 ottobre 2025; 10 febbraio, 15 maggio, 3 giugno 2026): tale confronto ha portato ad un sostanziale miglioramento del prodotto, che oggi ha assunto una forma idonea alla sua applicazione (con le precisazioni, di cui dopo).

In estrema sintesi, il sistema ha queste caratteristiche:

- a) distingue la performance organizzativa dalla performance individuale;
- b) è unico per il personale del comparto e per la dirigenza;
- c) la valutazione delle competenze è espressa in centesimi; il peso delle competenze tecnico professionali è pari al 40% della valutazione complessiva e il peso delle competenze organizzative è pari al 60% della valutazione complessiva;
- d) è prevista un'accurata descrizione del significato di ogni valore (da 1 a 10) attribuito ad ogni singolo *item*, in cui si articola la valutazione;
- e) sono previste adeguate procedure di conciliazione;
- f) è previsto un sistema di monitoraggio in corso d'anno e sono disciplinate le conseguenze del monitoraggio stesso;
- g) è previsto un sistema di “standardizzazione dei punteggi” per evitare che eventuali diversità di valutazione da valutatore a valutatore possano incidere nella applicazione di diversi istituti contrattuali (PEV, DEP, ...).

Un aspetto assume valore rilevante: nella definizione del nuovo sistema si è voluto evitare che lo stesso SMVP possa in qualsiasi modo alterare il clima all'interno di Agenzia: il nuovo sistema, in altre parole, mentre ha la funzione di dotare Arpa di un strumento in linea con i tempi e idoneo a soddisfare le esigenze

normative, vuole assicurare che gli esiti della misurazione e valutazione della performance siano comparabili con gli esiti garantiti dal vecchio sistema per ciò che riguarda gli aspetti economici della valutazione.

Poiché il sistema è particolarmente articolato e per evitare che dall'applicazione dello stesso possano derivare conseguenze non conformi a quanto indicato nel precedente capoverso, si reputa opportuno prevedere una "applicazione sperimentale" del SMVP di cui si tratta.

Più precisamente, come previsto dalla Direttiva Zangrillo del 28 novembre 2023 in materia di misurazione e valutazione della performance individuale, il SMVP potrà essere applicato per una valutazione sperimentale (e, quindi, senza alcuna conseguenza né economica, né di applicazione di altri e diversi istituti contrattuali) nel corrente anno 2026; la sperimentazione avrà ad oggetto la performance (organizzativa ed individuale) del 2025 e verrà indicativamente svolta nel corso del mese di settembre 2026.

Naturalmente, prima dell'applicazione del nuovo sistema, il SMVP dovrà essere portato a conoscenza di tutto il personale di Agenzia e dovrà essere oggetto di formazione per coloro (i c.d. valutatori), che dovranno poi applicarlo.

Gli esiti della sperimentazione saranno condivisi con le parti sindacali nel corso di appositi incontri in modo che, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali, si possano eliminare eventuali difetti applicativi o apportare miglioramenti al sistema, così che lo stesso sia applicabile per la valutazione della performance 2026.

Infine, con riguardo ai profili di protezione dei dati personali derivanti dal presente decreto, prima dell'inizio della sperimentazione sarà conclusa una valutazione dei rischi preliminare, al fine di determinare le modalità di trattamento e misure di sicurezza di dettaglio e informare i lavoratori interessati sulle finalità e modalità di trattamento dei loro dati personali. Durante e successivamente alla fase di sperimentazione sarà monitorata l'efficacia delle misure adottate al fine di raccogliere evidenze per la conduzione di una valutazione di impatto propedeutica all'effettivo trattamento previsto dal nuovo SMVP, al fine di rispettare tutti gli adempimenti previsti dalla normativa per la corretta applicazione del nuovo SMVP.

Tutto ciò premesso:

Vista la su estesa proposta e ritenuto di decidere in conformità ad essa;

Visto il Regolamento di organizzazione;

Preso atto del parere favorevole espresso nel merito dal Responsabile della Struttura semplice Ufficio Contabilità in ordine alla regolarità contabile del presente atto;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Tecnico e ritenuto implicito il parere favorevole del Direttore Amministrativo alla proposta che si accoglie;

DECRETA

per le motivazioni specificate in premessa che qui si richiamano integralmente:

1. di approvare, al fine di una sua applicazione in via sperimentale (e senza alcun effetto né economico, né di applicazione di altri e diversi istituti contrattuali) il Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance, che si allega al presente provvedimento per formarne parte integrale e sostanziale e che si compone dei seguenti documenti:
 - a) Sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - b) Regolamento applicativo del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance con i relativi allegati

(scheda obiettivi struttura; scheda obiettivi IF; criteri di valutazione delle competenze; scheda valutazione comparto; scheda valutazione dirigenti);

2. di dare atto che la sperimentazione di cui al punto precedente avrà ad oggetto la performance (organizzativa e individuale) del 2025 e che gli esiti della sperimentazione saranno condivisi con la parte sindacale del comparto e della dirigenza e resi noti a tutti i dipendenti;
3. di dare atto, con riguardo ai profili di protezione dei dati personali derivanti dal presente decreto, che, prima dell'inizio della sperimentazione, sarà conclusa una valutazione dei rischi preliminare, al fine di determinare le modalità di trattamento e misure di sicurezza di dettaglio e informare i lavoratori interessati sulle finalità e modalità di trattamento dei loro dati personali. Durante e successivamente alla fase di sperimentazione sarà monitorata l'efficacia delle misure adottate al fine di raccogliere evidenze per la conduzione di una valutazione di impatto propedeutica all'effettivo trattamento previsto dal nuovo SMVP, al fine di rispettare tutti gli adempimenti previsti dalla normativa per la corretta applicazione del nuovo SMVP.
4. di incaricare la Direzione Amministrativa e la SS Ufficio Programmazione e controllo di far conoscere (nelle forme meglio viste) il contenuto del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance ai dipendenti di Arpa Piemonte e di consentire ai c.d. valutatori di applicare lo stesso Sistema in modo uniforme e corretto;
5. di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS del comparto, alla RSU e alle OO.SS. dei dirigenti.

Ing. Secondo BARBERO

(firmato digitalmente)