



**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO PER LA
BONIFICA AMBIENTALE E RIGENERAZIONE
URBANA DELL'AREA DI RILEVANTE INTERESSE
NAZIONALE BAGNOLI COROGLIO
(DPCM 30 NOVEMBRE 2021)**

Il sistema delle performance

1. IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

L'art. 33 del D.L. 133/2014, conv. in L. n. 164/2014, ha dichiarato le aree comprese nel comprensorio Bagnoli-Coroglio sito nel Comune di Napoli, “*aree di rilevante interesse nazionale*” per le quali si prevede la definizione di progetti di bonifica integrati con la riqualificazione urbana del territorio.

Tale qualifica connota quelle zone in cui l'inquinamento e la contaminazione hanno assunto un livello tale da necessitare di interventi di risanamento ancor più pregnanti rispetto quelli ordinariamente previsti per i S.I.N. legittimando l'adozione di poteri *extra ordinem*.

Per le aree di rilevante interesse nazionale è prevista la predisposizione di un programma di risanamento ambientale e di un documento di indirizzo strategico per la rigenerazione urbana (PRARU) alla cui formazione, approvazione e attuazione sono preposti un Commissario straordinario di Governo e un Soggetto Attuatore.

L'attuazione degli interventi del programma ambientale e di rigenerazione urbana delle predette aree spetta al Soggetto Attuatore che opera altresì come stazione appaltante per l'affidamento dei lavori di bonifica ambientale.

Ai sensi del comma 12, dell'art. 33 del D.L. n. 133/2014, il D.P.C.M. del 15/10/2015 e s.m.i., l'Agenzia nazionale per l'attuazione degli investimenti S.p.A., (Invitalia) quale società in *house* dello Stato (M.E.F.) è stata nominata Soggetto Attuatore.

Al fine di imprimere una svolta ed accelerare l'attuazione degli interventi di bonifica e riqualificazione ambientale del comprensorio Bagnoli-Coroglio, il D.L. n. 152 del 6/11/2021, convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233, ha inserito il comma 11-bis all'art. 33 del D.L. n. 133/2014, prevedendo che l'incarico di Commissario Straordinario, fino al 31/12/2025, sia affidato al Sindaco della città di Napoli, il quale per lo svolgimento del proprio mandato può nominare due sub-commissari ai quali delegare attività e funzioni proprie.

Il Commissario è supportato da un'apposita struttura per l'esercizio delle funzioni - posta alle sue dirette dipendenze ed in possesso di adeguate competenze e requisiti di professionalità - composta da un massimo di dodici unità di personale provenienti dai ruoli della pubblica amministrazione, di cui due di livello dirigenziale.

2. ELEMENTI COSTITUTIVI DEL SISTEMA DELLE PERFORMANCE

La performance, nell'accezione formulata dal decreto legislativo n. 150/2009 che qui si recepisce, è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che l'insieme dell'organizzazione della Struttura Commissariale, i suoi elementi costitutivi (unità organizzative, gruppi di individui, singoli individui), apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi del Commissario Straordinario.

La Struttura Commissariale approva il proprio piano delle Performance che ha una durata triennale.

3. LA VALUTAZIONE DEL RISULTATO DEI DIRIGENTI

La misurazione del raggiungimento dei risultati attesi (componente oggettiva) viene effettuata annualmente, con apposita relazione, sulla base degli elementi documentali di verifica degli obiettivi previsti dal relativo piano.

Tale relazione, indica a consuntivo, le attività svolte nell'anno precedente e i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi indicati nel Piano.

La stessa viene inviata entro il 28 febbraio dell'anno seguente al Commissario Straordinario, che esprime, con proprio decreto, un sintetico giudizio di conformità.

La valutazione della componente soggettiva, denominata comportamento organizzativo, viene effettuata dal Commissario Straordinario secondo i seguenti parametri:

Descrizione dei fattori	Punteggio
Promozione del cambiamento, delle innovazioni tecnologiche e della semplificazione e dello sviluppo di nuovi metodi di lavoro	da 0 a 6
Problem solving, gestione delle crisi e delle emergenze	da 0 a 6
Promozione della flessibilità interna e polivalenza degli operatori	da 0 a 6
Coinvolgimento e responsabilizzazione del personale alle proprie dipendenze	da 0 a 6
Capacità di mediazione, di decisione e di prevenzione dei conflitti	da 0 a 6

L'incidenza delle componenti oggettiva e soggettiva, sulla valutazione complessiva, è la seguente:

Componente	Percentuale
Oggettiva (Obiettivi previsti dal piano)	50 %
Soggettiva (Comportamento organizzativo)	50 %

4. LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Nei confronti del personale non dirigente della Struttura Commissariale, i dirigenti provvederanno a redigere annualmente una scheda di valutazione delle performance individuale e collettiva¹.

Per **performance individuale** si intende il complesso delle attività lavorative che competono contrattualmente al dipendente ed il corrispondente livello qualitativo delle prestazioni che vengono quotidianamente esercitate nell'ambito della struttura organizzativa alla quale è stato assegnato in relazione alla categoria di appartenenza ed ai relativi compiti.

Per **performance organizzativa** si intende il contributo di ciascuna unità di personale alla performance dell'Amministrazione (performance istituzionale), in base agli obiettivi di struttura e viene misurata in ragione del livello di conseguimento degli stessi con le modalità di cui al precedente paragrafo 3).

¹ Allegato n. 1.

I parametri attraverso i quali vengono valutate le performance sono riferiti ai seguenti elementi di giudizio:

Performance	
Individuale - Oggettiva	%
Osservanza dei termini di scadenza assegnati nell'espletamento della prestazione lavorativa	15
Margine di errore e/o incompletezza istruttoria	15
Produzione quali-quantitativa dei processi e delle attività	10
Capacità di ottemperare alle direttive/disposizioni dei dirigenti	10
Totale Performance individuale	50
Organizzativa - Soggettiva	%
Capacità di lavorare in gruppo	10
Compartecipazione al raggiungimento degli obiettivi dirigenziali	40
Totale Performance Organizzativa	50
Totale Generale	100

Con determina dirigenziale della Direzione Amministrativa Contabile, da adottarsi annualmente, si stabilisce l'ammontare delle risorse finanziarie complessive da destinare al finanziamento dei compensi per la performance dei componenti della struttura commissariale non dirigenti, che comunque dovrà essere finanziata nell'ambito dello stanziamento economico definito dal comma 11-bis dell'art. 33 del Decreto Legge n. 133/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 novembre 2014, n. 164, inserito dall'art. 41 del Decreto Legge n. 152/2021, convertito con Legge 29 dicembre 2021, n. 233 e secondo le modalità operative previste dal contratto collettivo nazionale integrativo al personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La performance del personale non dirigenziale viene valutata secondo i parametri e graduazione di premialità di seguito riportati:

Punteggio complessivo conseguito nella scheda di misurazione e valutazione della performance	Fasce di merito	Parametro
da 91 punti a 100 punti	a) fascia di merito alta, corrispondente a un grado di realizzazione delle <i>performance</i> pari al 100%	100
da 80 punti a 90 punti	b) fascia di merito media, corrispondente a un grado di realizzazione delle <i>performance</i> pari all'80%	80
da 60 punti a 79 punti	c) fascia di merito bassa, corrispondente a un grado di realizzazione delle <i>performance</i> pari al 60%	60
inferiore a 60 punti	d) fascia di merito corrispondente ad un grado di realizzazione delle <i>performance</i> inferiore al 60%, che non dà luogo all'attribuzione di alcun trattamento economico accessorio collegato alla <i>performance</i> individuale	0

Inoltre, la performance del personale non dirigenziale viene collegata agli obiettivi della struttura secondo il seguente sistema di proporzionalità:

Percentuale di raggiungimento obiettivi dirigenziali	Fasce di compartecipazione agli obiettivi della Struttura Commissariale	Punteggio
dal 90% al 100%	a) fascia di compartecipazione alta, corrispondente a un grado di realizzazione degli obiettivi dirigenziali dal 90% al 100%	40
dal 80% punti al 89%	b) fascia di compartecipazione media, corrispondente a un grado di realizzazione degli obiettivi dirigenziali dall'80% all'89%	30
dal 60% al 79%	c) fascia di compartecipazione bassa, corrispondente a un grado di realizzazione degli obiettivi dirigenziali dal 60% al 79%	20
inferiore al 59% degli obiettivi	d) fascia di compartecipazione corrispondente ad un grado di realizzazione degli obiettivi dirigenziali inferiore al 59%, che non dà luogo alla attribuzione di alcun attribuzione di punteggio	0