



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

Decreto n. 7 del 27/6/23

Oggetto: Sistema di valutazione dei componenti della Struttura Commissariale di supporto al Commissario Straordinario per la bonifica ambientale e rigenerazione urbana dell'area di rilevante interesse nazionale Bagnoli – Coroglio.

Il Commissario Straordinario per la bonifica ambientale e rigenerazione urbana dell'area di rilevante interesse nazionale Bagnoli-Coroglio, individuato nel Sindaco di Napoli *pro tempore*, nominato, ai sensi dell'articolo 41 del Decreto Legge 6 novembre 2021 n. 152, convertito in Legge 29 dicembre 2021, n. 233, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 30 novembre 2021, registrato dalla Corte dei Conti al n. 3016 del 21 dicembre 2021 e notificato con raccomandata in data 12 gennaio 2022;

VISTO l'art. 33 del Decreto Legge 12 settembre 2014, n. 133 concernente la bonifica ambientale e la rigenerazione urbana delle aree di rilevante interesse nazionale come da ultimo modificato dall'art. 41 del Decreto Legge 6 novembre 2021, n. 152 convertito in Legge 29 dicembre 2021, n. 233;

VISTO il comma 4 dell'art. 33 del Decreto Legge 133/2014 in base al quale *“Alla formazione, approvazione e attuazione del programma di risanamento ambientale e del documento di indirizzo strategico per la rigenerazione urbana di cui al precedente comma 3, sono preposti un Commissario straordinario del Governo e un Soggetto Attuatore, anche ai fini dell'adozione di misure straordinarie di salvaguardia e tutela ambientale”*;

VISTO l'articolo 2 del citato Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 30/11/2021 registrato dalla Corte dei Conti al n. 3016 del 21/12/2021 e notificato con Raccomandata in data 12/01/2022 che definisce la struttura di supporto per l'esercizio delle funzioni commissariali;

VISTO il richiamato art. 33 del citato Decreto Legge n. 133/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 novembre 2014, n. 164 che, al comma 11-bis – inserito dall'art. 41 del citato Decreto Legge n. 152/2021, convertito con Legge 29 dicembre 2021, n. 233 – prevede *“la struttura di supporto per l'esercizio delle funzioni commissariali, posta alle dirette dipendenze del Commissario, composta da un contingente massimo di personale pari a dieci unità di livello non dirigenziale e due unità di livello dirigenziale non generale appartenenti ai ruoli delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in possesso delle competenze e dei requisiti di professionalità richiesti dal Commissario straordinario per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche. Si applica, in relazione alle modalità di reperimento e alla retribuzione del personale non dirigenziale, quanto previsto dall'articolo 11 -ter del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76. All'atto del collocamento fuori ruolo del predetto personale, è reso indisponibile, per tutta la durata del collocamento fuori ruolo, un numero di posti nella dotazione organica dell'amministrazione di provenienza equivalente dal punto di vista finanziario. Ferme restando le predette modalità di reperimento, al personale di livello dirigenziale è riconosciuta una retribuzione di posizione in misura equivalente ai valori economici massimi attribuiti ai titolari di incarichi dirigenziali di livello non generale della Presidenza del Consiglio dei ministri, nonché*

un'indennità sostitutiva della retribuzione di risultato, determinata con provvedimento del Commissario straordinario, di importo non superiore al 50 per cento della retribuzione di posizione. Detto personale dirigenziale è posto, ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altro analogo istituto previsto dai rispettivi ordinamenti, e conserva lo stato giuridico e il trattamento economico fondamentale dell'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima, mentre il trattamento accessorio è a carico esclusivo della struttura commissariale [...] La struttura cessa alla scadenza dell'incarico del Commissario”;

TENUTO CONTO che con atto commissariale n. 3/2022, si dava atto che – ai sensi del comma 11 bis (inserito dall'art. 41 del Decreto Legge n. 152/2021, convertito con Legge 29 dicembre 2021, n. 233) dell'art. 33 del Decreto Legge n. 133/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 novembre 2014, n. 164:

- *“Si applica, in relazione alle modalità di reperimento e alla retribuzione del personale non dirigenziale, quanto previsto dall'articolo 11-ter del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76”;*
- *“al personale di livello dirigenziale è riconosciuta una retribuzione di posizione in misura equivalente ai valori economici massimi attribuiti ai titolari di incarichi dirigenziali di livello non generale della Presidenza del Consiglio dei ministri, nonché un'indennità sostitutiva della retribuzione di risultato, determinata con provvedimento del Commissario straordinario, di importo non superiore al 50 per cento della retribuzione di posizione”. Detto personale dirigenziale è posto, ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altro analogo istituto previsto dai rispettivi ordinamenti, e conserva lo stato giuridico e il trattamento economico fondamentale dell'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima, mentre il trattamento accessorio è a carico esclusivo della struttura commissariale [...] La struttura cessa alla scadenza dell'incarico del Commissario”;*

CONSIDERATO che, in relazione alla retribuzione del personale non dirigente, *l'articolo 11-ter del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76”,* prevede che al personale della struttura è riconosciuto il trattamento economico accessorio, ivi compresa l'indennità di amministrazione, del personale non dirigenziale del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri;

VISTO il decreto commissariale n. 3 del 26/01/2022 con il quale sono stati nominati i componenti della Struttura Commissariale di supporto al Commissario straordinario per il periodo 2022/2025 e, comunque, non oltre la data di cessazione dell'incarico del Commissario stesso;

VISTO il decreto commissariale n. 4 del 12/05/2022 di determinazione della Struttura Organizzativa nonché dei ruoli e delle funzioni dei componenti della Struttura Commissariale di supporto al Commissario Straordinario;

VISTO il decreto commissariale n. 5 del 12/05/2022 di determinazione del salario accessorio dei componenti della Struttura Commissariale di supporto al Commissario Straordinario;

RAVVISATA:

- la necessità di dover provvedere alla determinazione del sistema di valutazione del personale componente della Struttura Commissariale;
- la necessità di dover provvedere, per l'anno 2022, limitatamente ai mesi di perfezionamento della neo costituita struttura commissariale, in considerazione della fase di avvio delle attività, alla presa d'atto delle attività svolte dalla costituita struttura, così come sarà relazionato dai dirigenti della stessa;

TENUTO CONTO che l'elemento centrale del sistema di valutazione è costituito dalla misurazione della performance, dalla proposta di valutazione e dalla comunicazione della stessa. Tale sistema è volto a monitorare il livello di performance ottenuto dai componenti della Struttura Commissariale collegando le fasi di programmazione e controllo al fine di migliorare l'organizzazione del Commissario Straordinario e la qualità del lavoro espresso;

DECRETA

1. Di approvare l'allegato Sistema delle Performance del personale del Commissariato

Straordinario, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente decreto;

2. Di dare atto che per il solo esercizio finanziario 2022, in considerazione della fase di avvio delle attività, la valutazione dei componenti la Struttura Commissariale, avverrà con la presentazione di una relazione sulla gestione che tenga conto degli obiettivi previsti dal programma di risanamento ambientale e di rigenerazione urbana (PRARU) così come da ultimo stralcio urbanistico approvato dal DPR del 6 agosto 2019, registrato alla Corte dei Conti in data 23 agosto 2019, e successive parti del cronoprogramma;
3. Pubblicare il presente atto sul sito istituzionale del Commissario Straordinario per bonifica ambientale e rigenerazione urbana dell'area di rilevante interesse nazionale Bagnoli – Coroglio.

Napoli,

Il Commissario Straordinario
Gaetano Manfredi
Firmato digitalmente



La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/3/2005, n. 82 e s.m.i.(CAD). Il presente atto è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 82/2005.



**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	80

	di realizzazione delle <i>performance</i> pari all'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%	15
dal 80% punti al 89%	b) fascia di compartecipazione media, corrispondente a un grado di realizzazione degli obiettivi dirigenziali dall'80% all'89%	10
dal 60% al 79%	c) fascia di compartecipazione bassa, corrispondente a un grado di realizzazione degli obiettivi dirigenziali dal 60% al 79%	5
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