

## **DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Oggetto: D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. - Definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale e del Direttore dell'Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura Pesca"

### **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**VISTO** il documento istruttorio riportato in calce alla presente deliberazione predisposto dal Settore Amministrativo dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

**RITENUTO**, per motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di deliberare in merito;

**VISTO** il parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica, della dirigente del Settore amministrativo AMAP;

**VISTA** la L.R. Marche n. 11 del 12.05.2022 ("Trasformazione dell'ASSAM nell'Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura Pesca");

**VISTA** la delibera del Consiglio di Amministrazione dell'AMAP n. 1 del 18.01.2023 ad oggetto: "Insediamento del consiglio di amministrazione di AMAP costituito con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 174/2022";

**VISTA** la D.G.R. n. 1570 del 28.11.2022 di approvazione delle linee di indirizzo in materia di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura e Pesca";

**VISTO** il parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica e sotto il profilo di legittimità, espresso dal Direttore che contiene anche l'attestazione che il presente atto non comporta o comporta un impegno di spesa a carico del bilancio dell'Agenzia;

**VISTA** la proposta del Direttore Generale AMAP;

Con la votazione, resa in forma palese, riportata nell'allegato "Verbale di seduta"

### **DELIBERA**

- di approvare il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, dell'Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura Pesca" di cui all'allegato A alla presente deliberazione, quale sua parte integrante;
- di stabilire che l'allegato A produce effetti per la valutazione della performance organizzativa e individuale relativa all'annualità 2024;



## **DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

- di pubblicare il presente atto sul sito istituzionale dell'Agenzia.

IL SEGRETARIO  
(Tiziana Pasquini)

IL PRESIDENTE  
(Marco Rotoni)

Documento informatico firmato digitalmente

Documento informatico firmato digitalmente

## **DOCUMENTO ISTRUTTORIO**

### **Normativa di riferimento**

- D. Lgs 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- D,Lgs. 74/2017 "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124";
- Direttiva performance del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 cosiddetta "Direttiva Zangrillo";
- Legge Regione Marche n. 11 del 12.05.2022, "Trasformazione dell'ASSAM nell' Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca Marche Agricoltura Pesca (AMAP)";
- Legge Regione Marche n. 13 del 18/05/2004 "Norme concernenti le agenzie, gli enti dipendenti e le aziende operanti in materia di competenza regionale";
- D,L, 9 giugno 2021, n. 80 convertito in Legge 6 agosto 2021 , n. 113 e successivamente modificato dall'art. 7 del D.L. n. 36, c,1, lett, 1) del 30 aprile 2022, convertito con modificazioni nella legge 30 giugno 2022, n. 79;
- D.G,R. n. 816 del 27,06,2022 di proroga dell'incarico di direttore generale dell'Agenzia per i servizi nel settore agroalimentare delle Marche (ASSAM) ;
- D,G,R. n, 861 del 11,07,2022 "Definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, della Giunta regionale, dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione e dei Direttori delle Agenzie regionali";
- Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'AMAP n. 19 del 19,04,2023 di approvazione dell'assetto organizzativo macro dell'Agenzia.

### **Motivazione e istruttoria**

L'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 concernente l'attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il comma 2-bis dello stesso articolo dispone che il Sistema di misurazione e valutazione della performance, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, dello stesso decreto legislativo, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di



## **DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

programmazione finanziaria e di bilancio.

Il decreto-legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 2021, *“per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”* ha poi introdotto all'art. 6, per le pubbliche amministrazioni, il PIAO, prevedendo l'inserimento in una apposita sottosezione degli *“obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa”*.

Il decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificato dal decreto legislativo n. 74 del 2017 introduce regole e misure per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e per l'accrescimento della trasparenza e dell'efficienza delle stesse mediante l'introduzione del concetto che la misurazione e la valutazione della performance è strettamente funzionale al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Con il decreto-legge n. 80 del 2021 e con l'introduzione di un unico piano integrato di programmazione è stato reso ancor più vincolante il legame tra la programmazione e la misurabilità e valutabilità degli obiettivi. In tale contesto ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti e deve adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi e, in coerenza, con gli obiettivi strategici e programmatici. Peraltro, il rispetto delle disposizioni recate dalle norme precitate e rinvenibili nel Titolo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali (articolo 3, comma 5, d.lgs. n. 150 del 2009).

L'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, stabilisce coerentemente che la contrattazione collettiva integrativa deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3 dello stesso decreto legislativo.

In materia sono intervenute peraltro le linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2017 - Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Ministeri e le linee guida, n. 5/2019 - Linee guida per il Sistema di misurazione e



## **DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

valutazione della performance individuale, nonché n. 4/2019 - Linee guida per la valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche.

Inoltre, il 28 novembre 2023, il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato una nuova Direttiva fornendo indicazioni innovative da adottare per la misurazione e valutazione della performance individuale del personale delle amministrazioni pubbliche con ruolo dirigenziale e non, finalizzate a realizzare maggiore efficacia ed efficienza all'attività delle amministrazioni pubbliche. Con la Direttiva, che costituisce una linea guida a supporto delle pubbliche amministrazioni, viene introdotta la cosiddetta "valutazione a 360°" che prevede il coinvolgimento, nella valutazione, di una pluralità di soggetti, interni ed esterni all'organizzazione, superando il concetto di valutazione gerarchica e unidirezionale nella quale il superiore valuta il sottoposto.

Con D.G.R. 861 del 11.07.2022, la Giunta Regione Marche ha proceduto alla Definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP) del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, della Giunta regionale, dell'Ufficio Speciale per la Ricostruzione e dei Direttori delle Agenzie regionali.

Il SMVP della Giunta regionale era previsto che venisse applicato anche ai Direttori delle Agenzie in quanto nominati dalla Giunta regionale stessa.

Lo stesso SMVP della Giunta regionale è stato applicato per gli anni 2022 e 2023 anche al personale dipendente dell'Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura Pesca" (ex ASSAM), non avendo l'Agenzia predisposto un proprio sistema di misurazione.

Tuttavia, gli elementi di differenziazione rispetto alla Giunta regionale hanno determinato la necessità di chiarire alcune modalità di applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance della Giunta regionale al personale del ruolo AMAP per l'anno 2023, nelle more della definizione ed approvazione di un SMVP specifico per l'Agenzia. Tali direttive sono state fornite dal Consiglio di amministrazione dell'AMAP con Deliberazione n. 49 del 18.12.2023.

Infatti, con la trasformazione dell'Agenzia da ente pubblico economico ad ente pubblico non economico avvenuta con L.R. Marche 11/2022 e l'insediamento del Consiglio di Amministrazione dell'AMAP che provvede alla nomina del Direttore generale e dei Dirigenti di Settore dell'Agenzia, è sorta la necessità di predisporre il SMVP per l'AMAP, affinché la valutazione del Direttore e della Dirigenza di Settore fosse affidata al Consiglio di Amministrazione che provvede alla nomina di tali organi.

E' stato così predisposto il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale e del direttore dell'AMAP", come riportato nell'Allegato A che costituisce parte integrante del presente provvedimento.

Tale Sistema recepisce, tra l'altro, alcuni elementi richiamati dalla Direttiva di novembre 2023 del Ministro della Pubblica amministrazione, quali ad esempio il coinvolgimento nella valutazione dirigenziale di soggetti esterni all'organizzazione, oltre che dei collaboratori interni (valutazione dal basso) e il parametro della *Leadership* quale elemento integrativo di valutazione dei comportamenti del Direttore e dei Dirigenti dell'Agenzia.



## **DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Tenuto conto che l'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009, comma 1 prevede che il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato dall'Ente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione e previo confronto con le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e con la RSU, il SMVP predisposto è stato trasmesso all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 20.03.2024. L'Organismo Indipendente di Valutazione, in data 22.03.2024, ha formulato per e-mail alcune considerazioni che sono state tutte accolte in termini di modifica.

Il documento, integrato delle osservazioni trasmesse dall'Organismo Indipendente di Valutazione, è stato oggetto di confronto sindacale con la RSU e le OO.SS. del comparto e della dirigenza, nella riunione del 25.03.2024, le cui osservazioni pervenute durante l'incontro sono state oggetto di ulteriore revisione del documento che è stato ritrasmesso all'Organismo interno di valutazione in data 26.03.2024.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha espresso il parere finale favorevole in data 27.03.2024 (Prot. 32561066|27/03/2024).

Tale ultima versione, certificata dall'OIV, in data 27 marzo 2024 è stata trasmessa nella versione definitiva alla parte sindacale.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia per l'Innovazione nel Settore Agroalimentare e della Pesca, di cui allegato "A" alla presente deliberazione, troverà applicazione a decorrere dall'anno 2024 in relazione agli obiettivi definiti nell'ambito del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, di cui alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 29.02.2023 e, per il personale del comparto, anche in relazione agli ulteriori obiettivi ed attività individuali e di gruppo declinati da ciascun dirigente per i dipendenti assegnati al proprio Settore.

### **Esito istruttoria:**

Per quanto esposto, si propone di procedere all'adozione di un atto conforme alle risultanze dell'istruttoria avente ad oggetto "*D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. Definizione del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente anche di qualifica dirigenziale e del Direttore dell'Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura Pesca"*".

La sottoscritta, in relazione alla presente deliberazione, dichiara, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

**LA RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**  
(Tiziana Pasquini)



## **DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

### PARERE DELLA DIRIGENTE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

La sottoscritta considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole sotto il profilo della legittimità e della regolarità tecnica della presente deliberazione. Attesta inoltre che dalla presente deliberazione non deriva né può derivare alcun impegno di spesa a carico dell'Amap.

La sottoscritta, in relazione alla presente deliberazione, dichiara, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

La dirigente del Settore Amministrativo  
(*Tiziana Pasquini*)

Documento informatico firmato digitalmente

### PROPOSTA DEL DIRETTORE GENERALE

Il sottoscritto propone al Consiglio di Amministrazione l'adozione della presente deliberazione.

Il sottoscritto, in relazione alla presente deliberazione, dichiara, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, di non trovarsi in situazioni anche potenziali di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e della DGR 64/2014.

Il Direttore Generale  
(*Lorenzo Bisogni*)

Documento informatico firmato digitalmente

ALLEGATI

