



Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Basilicata

Prot. 0007713

Potenza, 29/06/2017

All'OIV Organismo Indipendente di Valutazione
della Regione Basilicata
c/o Dip. Presidenza della Giunta
REGIONE BASILICATA

Via V.Verrastro
85100 POTENZA

PEC: organismo.indipendente.valutazione@cert.regione.basilicata.it

E p.c.

Al Dipartimento della Funzione Pubblica

SEDE

PEC: protocollo_dfp@mailbox.governo.it

PEC: performance@funzionepubblica.it

Oggetto: CONTRODEDUZIONI dell'ARPAB Sulla Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e integrità dei controlli interni (ai sensi dell'art. 14 comma 4 del D. Lgs. 150/2009)

Letta ed esaminata la Relazione dell'OIV prot.n.106/OIV del 14.06.2017 (ns.prot.n.7053 del 15.06.2017) relativa al funzionamento del Sistema di Valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (d'ora in avanti soltanto "Relazione"), rileviamo quanto segue.

Rilievo n.1 - Pag 3:

L'OIV, dopo aver rilevato un "miglioramento rispetto alle annualità precedenti ed il superamento, di parte delle criticità evidenziate" nelle precedenti Relazioni, ha segnalato che "con D.D.G. n.146 del 14/03/2016 vi è stato il recepimento e la personalizzazione della D.G.R. 559/2015 della Regione Basilicata avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, dei dirigenti generali, dei dirigenti della Regione Basilicata, Organismi sub regionali e di tutti gli Enti strumentali del Sistema Basilicata" che in maniera alquanto "singolare" affida alla contrattazione integrativa la definizione "di risorse, criteri, modalità e tempi di attribuzione ed erogazione degli emolumenti di risultato e produttività, gli eventuali acconti legati a rendicontazioni intermedi purché sia presumibile una valutazione finale compatibile nonché criteri di attribuzioni selettive di eventuali eccedenze di fondo non attribuite", in evidente contrasto con quanto stabilito dalla normativa di riferimento"

Controdeduzioni ARPAB

Sintesi

I provvedimenti e le procedure poste in essere da ARPAB sono in linea con quanto previsto sia dal D.Lgs.n.165/2001 s.m.i., sia dal D.Lgs.n.150/2009 s.m.i. che dai CC.CC.NN.LL. per il settore sanità (applicati dall'ARPAB).

Dettaglio

Il D. Lgs. 165/2001 all'articolo 45 (Trattamento economico) prevede quanto segue:

"1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1, è definito dai contratti collettivi.

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri".

L'art. 4 del C.C.N.L. 1998-2001 del 7 aprile 1999 stabilisce che :

"1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 38 e 39.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

I - i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38 comma 3;

II - criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 e 39: III - lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale".

Nella DDG 146/2016 di approvazione del "Sistema di misurazione e valutazione della Performance recepimento DGR n. 559/2015 - personalizzazione per l'ARPAB e disposizioni di prima applicazione" l'Agenzia, nell'Allegato 2, descrive in maniera dettagliata l'applicazione del Sistema adattandolo alla propria organizzazione interna, secondo quanto previsto dalla citata DGR 559/2015 al paragrafo 12.

In riferimento alla citata eccezione dell'OIV che "...in maniera alquanto "singolare" affida alla contrattazione integrativa la definizione..." si precisa che l'ARPAB in sede di Contrattazione integrativa decentrata si è limitata a contrattare le materie strettamente stabilite dal citato art. 4 del CCNL 1998-2001,

quali l'utilizzo delle risorse disponibili sul fondo e i criteri e modalità di attribuzione delle stesse, in base alle risultanze della valutazione così come derivante dall'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione in parola. Difatti, in relazione alle modalità e ai criteri il Tavolo di contrattazione sindacale ha deciso di confermare i contenuti del CIA vigente in Agenzia in relazione alla ripartizione del fondo della produttività collettiva. In nessun modo il Tavolo di contrattazione sindacale è intervenuto sugli elementi del Sistema di valutazione nè sulle modalità e tempi di applicazione dello stesso nè sugli esiti della valutazione.

Tutto ciò si può chiaramente verificare nella documentazione inviata dall'Agenzia all'OIV ed allegata alle note prot. 12125 del 02/11/2016, prot. 2986 del 15/03/2017 e prot. 5694 del 18/05/2017, con le quali sono state consegnate le schede di valutazione del personale e dei dirigenti relative ai quattro trimestri 2016- Schede A (DDG 146/2016), nonché la valutazione annuale 2016- Schede B (DDG 146/2016), e il report del consuntivo 2016 (contente dettagli sulla misurazione degli risultati conseguiti dagli uffici e servizi).

Pertanto, in relazione a quanto riportato in calce a pagina 3, sono assicurati tutti gli elementi che garantiscono la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, oltre che l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT/ANAC.

Si evidenzia il tempestivo invio all'OIV della più volte citata DDG 146 del 14.03.2016 che è stata notificata all'O.I.V. via pec sempre in data 14.03.2016.

Inoltre, all'OIV sono stati forniti aggiornamenti e documentazione sull'avanzamento del processo di valutazione con le note sopra indicate e che qui si richiamano:

- Nota prot.n.12125 del 2.11.2016;
- Nota prot.n.2986 del 15.03.2017;
- Nota prot.n.5694 del 18/05/2017.

L'O.I.V, contrariamente a quanto stabilito dalle varie Delibere CIVIT, non da ultima la Delibera 23/2013, ma soprattutto dalla DGR 559/2015 allegato 1 pagine 11 e 13, non ha tempestivamente segnalato all'Agenzia le presunte criticità che solo con la relazione datata 14.06.2017 rileva.

Rilievo n. 2. Pag 4:

L'O.I.V. rileva che il peso, pari al 14%, è lo stesso per tutte le aree strategiche e che non viene attribuito alcun peso agli obiettivi strategici.

Controdeduzioni ARPAB

Sintesi

La ponderazione degli obiettivi è presente e l'articolazione è stata motivata.

Dettaglio

L'eccezione sollevata confligge con quanto precisato dal medesimo Organismo a pag. 3 dove si legge "*il Piano della performance 2016-2018 è stato approvato con DDG 101/2016 in maniera precisa e rispettando le disposizioni previste dalla normativa di riferimento*".

Inoltre, a pagina 30 del Piano della Performance 2016-2018, adottato con la citata DDG 101/2016, viene rappresentato graficamente l'Albero della performance in forma sintetica. Le successive tabelle di pagg. 31-37 descrivono dettagliatamente i contenuti dell'Albero citato e nello specifico nella colonna 5 (Peso Obiettivo strategico) sono riportati per ciascuna Area strategica i pesi per tutti i relativi obiettivi strategici.

Rilievo n.3 - Pagg 5-6:

"... Relativamente a quanto summenzionato l'O.I.V. rileva che:

- 1. la personalizzazione del Sistema di valutazione elaborata dall'Ente non può "stravolgere" quanto prescrive la normativa di riferimento dando prerogativa alla contrattazione integrativa nella definizione di risorse, criteri, modalità e tempi di attribuzione ed erogazione emolumenti di risultato ed eventuali acconti legati a rendicontazioni intermedie;*
- 2. il ruolo dell'Organismo è garantire correttezza dei processi di valutazione, la cui fase di validazione è propedeutica alla corresponsione dei premi di risultato e non successiva al sol fine di prendere atto di quanto già erogato da parte dell'Ente.*

In riferimento ai processi valutativi dell'Ente si ribadisce quanto già rilevato in sede di redazione della Relazione annuale dell'O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per il 2014 e 2015. In particolare si sottolinea che per l'annualità 2015 l'Organismo scrivente non ha provveduto alla validazione del processo valutativo del personale dell'Ente per carenza oggettiva dei documenti di programmazione e rendicontazione.

Relativamente all'annualità 2016, l'O.I.V. ribadisce nuovamente la non corretta modalità di svolgimento del processo valutativo da parte dei soggetti preposti, essendo la medesima non conforme a quanto prescrive la normativa di riferimento".

Controdeduzioni ARPAB

Sintesi

Non vi è stato stravolgimento alcuno del sistema di valutazione e del processo di misurazione e valutazione

Dettaglio

In relazione a quanto eccepito al punto 1 si richiamano le controdeduzioni già espresse in relazione al Rilievo n. 1. Nello specifico ARPAB in sede di contrattazione integrativa decentrata si è limitata a contrattare le materie strettamente stabilite dall'art. 4 del CCNL 1998-2001, quali l'utilizzo delle risorse disponibili sul fondo e i criteri e modalità di attribuzione delle stesse, in base alle risultanze della valutazione così come derivante dall'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione in parola.

Pertanto, il Sistema di misurazione e valutazione della Performance, adottato dall'Agenzia con DDG 146/2016 in attuazione della DGR 559/2015, non è stato in alcun modo stravolto da quanto concordato in sede di contrattazione decentrata, così come già evidenziato a pagine 1 e 2 del presente documento.

Inoltre in relazione all'accordo sulla erogazione del 45% a titolo di acconto della produttività collettiva, con nota prot. 12125 del 02/11/2016 è stata inviata all'OIV tutta la relativa documentazione e in particolare:

- la DDG n.438 del 27/10/2016 dalla quale si evince che l'ARPAB ha dato seguito alla predisposizione degli atti per la corresponsione dell'acconto di produttività a valere sul relativo Fondo dell'anno 2016, con riserva di conguaglio passivo;
- la citata DDG n.438 del 27/10/2016, dalla quale emerge che l'Accordo Sindacale sottoscritto è stato inviato all'ARAN;
- la DDG n. 439 del 27/10/2016 alla quale è allegata, tra l'altro, la nota prot 11134 del 06/10/2016 con la quale è stata notificata a tutti i dipendenti la DDG 371/2016 e che testualmente chiedeva a ciascun dipendente *"l'accettazione dell'erogazione, in presenza del previsto nullaosta del rispettivo responsabile, e dell'eventuale conguaglio passivo mediante trattenuta stipendiale"*;

- la citata DDG n. 439 del 27/10/2016 alla quale sono stati altresì allegati i prospetti contenenti le firme per nullaosta dei responsabili di ufficio e quelli di accettazione da parte dei dipendenti dell'eventuale conguaglio passivo.

Da quanto sopra è evidente che, la corresponsione dell'anticipazione è stata legata ad una valutazione intermedia e vincolata al conguaglio passivo mediante trattenuta stipendiale, in quanto come stabilito nella DDG 169 del 25/03/2016 (inviata all'OIV con la citata nota prot. 12125 del 02/11/2016) in sede sindacale **"si è dato atto che i criteri di attribuzione della premialità sono quelli definiti nella Tabella 4 di cui alla DGR 559/2015 e che l'erogazione della premialità attribuita avverrà nella mensilità successiva a quella di intervenuta validazione positiva delle valutazioni da parte dell'OIV."**

Pertanto detta erogazione non incide in alcun modo sul processo valutativo che si è completamente e correttamente espletato.

Emerge che anche in questo caso, a fronte di quanto comunicato in data 02/11/2016, l'Organismo, contrariamente a quanto stabilito dalle varie Delibere CIVIT non da ultima la Delibera 23/2013, ma soprattutto dalla DGR 559/2015 allegato 1 pagine 11 e 13, non ha tempestivamente segnalato all'Agenzia le criticità che rileva solo ora.

In disparte, è appena il caso di far osservare che in relazione all'erogazione di acconti sulla produttività, vincolata ad una previa valutazione intermedia come avvenuto in Agenzia, è presente un'ampia casistica di Enti e Pubbliche amministrazioni in tutt'Italia; si cfr. Arpa Lazio-anno 2013, Arpa Valle d'Aosta, Arpa Veneto, Arpa Friuli Venezia Giulia, ASL RomaD-anno 2014, Azienda Ospedaliera Universitaria di Sassari-anno 2014, Autorità di Bacino della Basilicata-anno 2014, Comune di Terralba-anno 2011, Istituto Zooprofilattico Umbria e Marche-anno 2016, Agenzia delle Entrate-anno 2015, etc..

Difatti il processo valutativo adottato e applicato per l'anno 2016 non può essere in alcun modo paragonato a quanto accaduto negli anni 2014 e 2015 né alle relative carenze oggettive segnalate, per tali 2 annualità, dall'OIV.

Quindi l'affermazione contenuta a pagina 6 che recita: "relativamente all'annualità 2016, l'OIV ribadisce nuovamente la non corretta modalità di svolgimento del processo valutativo da parte dei soggetti preposti, essendo la medesima non conforme a quanto prescrive la normativa di riferimento, risulta del tutto erronea e infondata.

Atteso che il processo valutativo si è completamente e correttamente svolto, sia in relazione al personale del comparto che alla dirigenza, non si comprende perché l'OIV non sia espresso in tal senso sul Sistema di Valutazione relativo all'intera annualità 2016.

Rilievo n.4 – Pag. 7:

*“Nel questionario allegato, è stata fatta una ricognizione dei sistemi informativi e informatici. Con particolare riferimento al quesito E.1.a. dell’Allegato 1 **“Sistemi informativi e informatici per l’archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati”**, l’O.I.V. rileva che ... per **“Sovvenzione, contributi, sussidi, vantaggi economici”** non vi è alcuna indicazione”.*

Controdeduzioni ARPAB

Sintesi

La fattispecie non è applicabile all’ARPAB

Dettaglio

In relazione a quanto eccetto l’ARPAB rappresenta che non gestisce alcun tipo di *Sovvenzione, contributo, sussidio o vantaggio economico.*

Rilievo n.5 – Pag. 8:

Nella Relazione a pag. 8 viene rappresentato che “ l’OIV non trova riscontro degli standard di qualità, come risulta anche dai dati relativi alla sezione F dell’Allegato 1, che dovrebbero essere parte integrante del Piano della Performance, evidenziandone la coerenza con gli obiettivi, gli indicatori ed i target, e che di fatto non risultano definiti.

Il rispetto dei valori programmati per gli standard di qualità dei servizi, come previsto nella Delibera CIVIT n.6/2013, oltre ad essere un impegno verso l’esterno, costituisce una responsabilità che è collegata alla valutazione della Performance organizzativa e individuale.

Le Amministrazioni sono tenute ad adottare standard di qualità per i servizi erogati, coerentemente con quanto previsto dalla normativa di riferimento, di cui l’Ente non ha tenuto conto, come già evidenziato nella Relazione annuale dell’O.I.V. per il 2014 e per il 2015. Nella sezione Amministrazione Trasparente non risulta pubblicata la Carta dei Servizi, cui è dedicato l’art.11 della L.R. n. 37/2015 ed il cui compito di redazione è affidato al Direttore Generale.”

Controdeduzioni ARPAB

Sintesi

Si è verificato un errore materiale di ARPAB nella compilazione del questionario

Dettaglio

In relazione a quanto eccetto l’ARPAB rappresenta che si è verificato un errore materiale nella compilazione della sezione F del questionario, non essendo preliminarmente stato chiarito che trattavasi di informazione ai sensi della Delibera CIVIT n.3/2012 “ Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici”.

Avendo compreso dalla lettura della relazione, la quale cita la Delibera CIVIT n. 6/2013, che a sua volta, detta richiesta è riferita alla Delibera 3/2012, si rappresenta quanto segue:

- nella redazione del Piano della Performance e nella sua applicazione sono stati rispettati gli standard di qualità esplicitati nella Delibera CIVIT 3/2012 ovvero “*Accessibilità, Tempestività, Trasparenza ed Efficacia*”.
- Inoltre il Piano Performance 2016-2018, punto di partenza del nuovo ciclo di pianificazione e programmazione strategica dell’Agenzia, si è ispirato agli standard di qualità di cui alla citata Delibera CIVIT 3/2012, che ha sviluppato sulla base degli aspetti qualificanti della metodologia (dlgs.n.150/2009 e s.m.i.; indirizzi e linee guida delle deliberazioni CIVIT più significative, quali la deliberazione n.112/2010; 1/2012 6/2013) e che di seguito sono evidenziati:
 - **ARMONIZZAZIONE** del Piano con la Legge di Riforma dell’ARPAB n.37/2016;
 - **RIFERIBILITÀ** della Performance alla Strategia, agli obiettivi strategici ed alle azioni operative;
 - **COLLEGAMENTO** tra Ciclo della performance e ciclo di Programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
 - **INTEGRAZIONE** tra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza ed, alla prevenzione della corruzione;
 - **COORDINAMENTO** degli obiettivi con Programmi di effettivo miglioramento all’azione dell’Agenzia;
 - **PARTECIPAZIONE** degli stakeholder interni ed esterni nelle diverse fasi del *processo*;
 - **ESPLICITAZIONE** degli obiettivi e relativi indicatori utili per la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti;

- si è proceduto, inoltre, alla formale adozione e pubblicazione della Carta dei Servizi (DDG 344/2016), approvata con DCR 572 del 7 febbraio 2017, nella quale sono riportati gli uffici, le prestazioni erogate, i tempi di risposta e i beneficiari ;
- la Carta dei Servizi, redatta ai sensi dell'art. 11 della L.R. 37/2015 e s.m.i., è stata infatti strutturata suddividendo le attività istituzionali sulla base delle principali matrici ambientali monitorate/controllate e, nell'ambito di ogni matrice, catalogate sulla base di quanto predisposto agli artt. 6, 7, 8, 9, 16, 17, 18 della suddetta legge ovvero suddivise in:
 - o Art.6: attività di prevenzione, monitoraggio e controllo ambientale;
 - o Art.7: attività di supporto tecnico-scientifico;
 - o Art.8: attività di elaborazione dati, di informazione e conoscenza ambientale, di studio e ricerca applicata;
 - o Art.9: attività istituzionali connesse alla tutela della salute;
 - o Art.16: Rapporti con Province, Comuni ed altri enti locali;
 - o Art.17: Rapporto con le ASL o altri organismi;
 - o Art.18: Collaborazione con altri soggetti;
 distinguendole tutte in obbligatorie e non obbligatorie.
- In merito si precisa che gli obiettivi di performance assegnati al personale agenziale nell'anno 2016 hanno avuto quale target minimo da conseguire quanto dichiarato nella Carta dei servizi nella colonna "Prestazioni/attività erogate nel 2015".
- pertanto, questa Agenzia ha pienamente svolto tutta l'attività di definizione degli standard di qualità, mediante l'adozione della Carta Dei Servizi e del Piano della Performance;
- la Carta dei servizi è pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente dell'ARPAB, nella sotto sezione servizi erogati (si cfr. http://www.arpab.it/amm_trasp/cartaServizi.asp).

Pertanto, è erroneo ed infondato è pertanto il rilievo che la Carta dei Servizi non risulta pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente.

Rilievo n.6 – Pag. 9:

In sede di verifica sono state rilevate le seguenti criticità:

... - Nella sotto-sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione", il documento dell'O.I.V. di validazione della Relazione sulla Performance annualità 2015, non viene riportato in quanto l'Ente non ha provveduto alla predisposizione della Relazione sulla Performance per la medesima annualità.

Controdeduzioni ARPAB

Sintesi

L'affermazione è erronea

Dettaglio

In merito alla suddetta criticità si ribadisce che tale affermazione è erronea e che l'ARPAB aveva già provveduto a correggere quanto riportato sul sito web dell'Agenzia e a inviare all'OIV, a tal proposito, la DDG 162 del 09/05/2017, che qui integralmente si richiama.

Rilievo n.7 – Pag. 9: H. Proposte di miglioramento

- Prevedere l'elaborazione di tabelle sintetiche con la descrizione degli obiettivi strategici/operativi e la percentuale di raggiungimento degli stessi;
- Elaborare un Sistema di Valutazione in cui siano definiti in modo chiaro i criteri e le modalità di valutazione non "sovertendo" quanto prescrive la normativa di riferimento.

Controdeduzioni ARPAB

Sintesi

E' condivisibile la prima proposta di miglioramento, peraltro in corso di implementazione, mentre è da rigettare la seconda proposta di miglioramento perché basata su un presupposto di fatto e di diritto erroneo e infondato

Dettaglio

In relazione alla prima proposta di miglioramento, ARPAB apprezza e condivide il suggerimento che già costituisce parte sostanziale della Relazione sulla Performance 2016, in fase avanzata di redazione e che sarà adottata entro il 30 giugno p.v., ai sensi del' art. 10 comma 1 lettera b del D.lgs. 150/2009.

In relazione alla secondo proposta di miglioramento occorre precisare che, dalla lettura della Relazione a pagina 8 relativa alla sezione "E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE", emerge che "le azioni correttive intraprese dall'O.I.V., in seguito agli esiti di tali monitoraggi, sono state frequenti e numerose le interlocuzioni con il Responsabile per la trasparenza o suo referente."

E' tanto più grave rilevare che invece non vi sia stata alcuna interlocuzione sul Sistema di Misurazione e Valutazione, nonostante la puntuale e tempestiva trasmissione, da parte dell'Agenzia, di tutti gli atti e documenti relativi alla varie fasi del ciclo della Performance, così come emerge da tutte le note innanzi citate.

In conseguenza della mancanza di tempestive comunicazioni da parte dell'OIV sul Sistema di Misurazione e Valutazione, neanche per il tramite del Rappresentante ARPA della Struttura Tecnica Permanente, all'Agenzia non è stato consentito di adottare le eventuali e possibili azioni correttive, ove ve ne fosse stata la necessità.

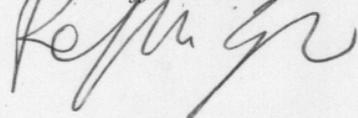
Per tutto quanto sinora esposto, ARPAB non condivide quanto espresso dall'OIV con riferimento alla "seconda proposta di miglioramento", non avendo quest'Agenzia in nessun modo sovertito i criteri e le modalità di valutazione prescritti dalla normativa di riferimento.

Si propone, pertanto, di richiedere all'OIV di rivalutare, alla luce delle odierne controdeduzioni, quanto espresso nella Relazione al fine di rettificare la Relazione e di validare il "funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni".

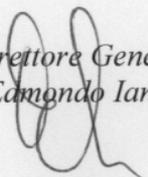
Si resta a disposizione per qualsiasi ulteriore necessità.

Con l'occasione si porgono distinti saluti

Il Direttore Amministrativo
Dott. Raffaele Giordano



Il Direttore Generale
Dott. Edmondo Iannicelli



Il Direttore Tecnico-Scientifico
Dott.ssa Laura Gori

