



**Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito  
Organismo Indipendente di Valutazione**

**Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di  
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**

**(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009)**

**Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente di Basilicata**

**ARPAB**

**Annualità 2017**

## Sommario

Premessa .....	2
A. Performance organizzativa .....	3
B. Performance individuale .....	3
C. Processo di attuazione del ciclo della performance nell'ambito del sistema dei controlli interni .....	4
D. Infrastruttura di supporto al ciclo della performance .....	4
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 .....	4
F. Definizione e gestione degli standard di qualità .....	5
G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V. ....	5
H. Proposte di miglioramento .....	6

## **Premessa**

La presente Relazione è elaborata in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettere a) del D.Lgs.150/2009 e dell'art. 42, comma 1 lettera b) Legge Regionale n.4 del 27/01/2015, e riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e dei controlli interni dell'ARPAB nell'anno 2017.

Le valutazioni ed i riferimenti in essa contenuti si fondano sulla lettura dei documenti prodotti dall'Agenzia (Piano della performance 2017-2019, Bilancio di previsione 2017, Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019) nonché sui riscontri effettuati in sede di monitoraggio e valutazione compiuti da questa Autorità anche in qualità di OIV, relativi al periodo di interesse ed infine da un apposito questionario richiesto agli uffici interni che si occupano dell'attività di gestione del ciclo della performance. Il suo scopo è quello di evidenziare eventuali criticità e di indicare proposte di miglioramento.

Come già segnalato dall'Autorità nella Relazione dell'anno 2016, l'Agenzia a (dopo alcuni anni di difficoltà tecniche e finanziarie) è riuscita a sviluppare i sistemi di controllo interno relativi alla performance e alla prevenzione dei fenomeni corruttivi, sempre più conformi alle normative vigenti, adottando uno specifico progetto di sviluppo delle attività di monitoraggio e controllo (D.D.G. 21-25-31- 290 del 2016) e sta proseguendo tuttora in questo percorso attraverso complesse operazioni di integrazione dei sistemi di programmazione e controllo utilizzati all'interno dell'Agenzia, anche tenendo conto delle dinamiche nazionali sviluppatesi con la legge di riforma del sistema delle Arpa (legge 132/2016)

## **A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Il Piano della Performance 2017/19 è stato predisposto ed approvato nei termini previsti dalla normativa, con D.D.G. n. 34 del 31/01/2017 e secondo gli standard CIVIT.

Il Piano del 2017 prevede uno specifico capitolo che descrive tutte le azioni di miglioramento del ciclo della performance che l'Ente ha deciso di intraprendere e le forme di integrazione da sviluppare relativamente agli altri Sistemi di controllo.

Il Piano prevede 6 aree strategiche all'interno delle quali vengono declinati un numero variabile di obiettivi strategici, normalmente 2 o 3, ad eccezione dell'area innovazione gestionale e sviluppo organizzativo che prevede ben 10 obiettivi strategici, ciò anche a riprova dello sforzo adottato dall'Agenzia nel potenziamento delle proprie capacità amministrative interne in coerenza con la propria missione Agenziale.

Per quanto concerne gli obiettivi operativi il vigente sistema di monitoraggio e valutazione (D.D.G. 146/2016 derivante dalla D.G.R. 559/2015 della Giunta Regionale) sono derivati dagli obiettivi strategici e sono assegnati ai dirigenti e declinati in obiettivi gestionali/collettivi relativamente al personale degli uffici.

L'assegnazione degli obiettivi è avvenuta con D.D.G. 185/2017. Nel corso del 2018 la definizione finale degli obiettivi ha subito un'ulteriore evoluzione, oggetto di ampio confronto interno, volta all'adozione della nuova codifica delle azioni introdotta dell'ultima versione del catalogo nazionale delle attività del sistema delle Arpa.

In termini di valutazione della performance organizzativa questa è stata conforme a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione e coerente a quanto pianificato.

Tenuto conto di quanto affermato dagli uffici di supporto, il monitoraggio del sistema è avvenuto trimestralmente come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance. In generale essendo il ciclo della performance sostanzialmente connesso alle attività istituzionali dell'Agenzia, è assolutamente probabile che i monitoraggi siano stati svolti con i normali sistemi di controllo interno presenti in ARPAB.

## **B. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Gli obiettivi del Piano della performance sono stati assegnati ai dipendenti con D.D.G. 185/2017. La valutazione della performance individuale avviene secondo il sistema di misurazione e valutazione in uso.

Dal punto di vista dei risultati della valutazione si sottolinea che tutti i dirigenti hanno avuto una valutazione della performance individuale ai livelli massimi, mentre per il personale non dirigenziale il 74% ha avuto la fascia massima e il 26% una valutazione immediatamente inferiore. Da questo punto di vista si sottolinea una scarsa differenziazione delle valutazioni, non

del tutto conforme allo spirito della normativa, e rispetto a tale fenomeno, al di là della rendicontazione sulla performance, non sono date motivazioni analitiche.

In proposito tuttavia l’Agenzia ritiene che, sulla base dell’esperienza degli ultimi due anni, sia necessaria rivedere le classi e la nomenclatura indicate nel dizionario dei comportamenti e la relativa assegnazione dei punteggi per consentire una più puntuale valutazione del personale.

### **C. Processo di attuazione del ciclo della performance nell’ambito del sistema dei controlli interni**

Il ciclo della performance relativo all’anno 2016 è stato validato dall’Autorità in qualità di OIV.

Al momento in cui si scrive (giugno 2018) la Relazione sulla performance relativa all’anno 2017 non è ancora stata validata dall’Autorità scrivente in quanto non ancora ricevuta.

Le caratteristica fondamentale di ARPAB è data dalla forte integrazione degli aspetti di programmazione con quelli di controllo di gestione e una elevata efficacia del monitoraggio delle attività e delle relative azioni correttive. Questo aspetto è insito nella cultura organizzativa dell’Agenzia in quanto sono enti il cui mandato istituzionale è proprio quello del controllo (ambientale) sulla base di procedure e programmi predefiniti.

Lo sforzo di integrazione tra ciclo delle performance e attività istituzionale consente di conseguenza una efficace attuazione del ciclo della performance, ancorché questo potrebbe essere maggiormente efficace laddove si introducessero, in modo ragionevole, target collegati agli obiettivi maggiormente sfidanti e con maggiore tensione al miglioramento, ciò anche considerato l’elevatissimo livello di raggiungimento dei risultati soprattutto da parte dei dirigenti.

### **D. Infrastruttura di supporto al ciclo della performance**

L’infrastruttura di supporto è costituita dai medesimi uffici che sviluppano le normali attività di programmazione e controllo. L’attività inerente il ciclo della performance è svolta attraverso l’utilizzo dei normali fogli di calcolo che prendono i dati dai normali sistemi amministrativi in uso nell’Agenzia, mentre vi sarebbe l’esigenza di disporre di software dedicati che al momento non sono previsti.

### **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**

I sistemi informativi a supporto del programma triennale della trasparenza e l’integrità sono costituiti prevalentemente dai sistemi informati per la gestione del personale, per la contabilità e per i provvedimenti amministrativi. Il rispetto degli obblighi di pubblicazione è assolto dai responsabili della pubblicazione indicati nel Piano per la prevenzione della corruzione, a seguito

della trasmissione delle informazioni/documenti da parte dei responsabili dell'elaborazione dei dati.

#### **F. Definizione e gestione degli standard di qualità**

L'Agenzia dispone di una propria carta dei servizi aggiornata nell'ambito della quale sono dichiarati i tempi di conclusione dei singoli procedimenti, mentre nella sezione apposita del sito amministrazione trasparente sono riportati i tempi medi di conclusione dei procedimenti.

L'aggiornamento annuale della "carta dei servizi" costituisce la definizione degli standard di qualità implementati nei documenti di programmazione annuale e triennale dell'Agenzia.

#### **G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.**

L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito- OIV è in carica dal settembre 2017 ed in questo periodo ha fornito supporto nell'attuazione di alcune fasi del ciclo della performance ed ha svolto le verifiche riguardo ai relativi adempimenti, ivi compresi quelli relativi agli obblighi di trasparenza, secondo le prassi stabilite dall'A.N.AC.

In continuità con la prassi in uso, l'attività è stata esercitata sia attraverso riunioni formali, con la redazione dei relativi verbali, sia mantenendo frequenti contatti informali, soprattutto attraverso la posta elettronica e per le vie brevi, con il personale dell'Agenzia.

Per quanto riguarda il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione dei dati su "Amministrazione Trasparente", per l'anno 2017 sono state effettuate diverse verifiche periodiche e l'O.I.V. ha provveduto ad attestare al 30/04/2018 l'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione, come richiesto dalla Delibera A.N.AC. n.141/2018, compilando le griglie di rilevazione e predisponendo i documenti di Sintesi e di Attestazione, da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente sottosezione Controlli e rilievi sull'amministrazione – Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe – Attestazioni O.I.V. o struttura analoga.

La rilevazione è stata avviata con le seguenti modalità:

- Accesso al Sito Istituzionale dell'ARPA Basilicata - Sezione Amministrazione Trasparente e predisposizione della Griglia di rilevazione, di cui all'Allegato 2.1 della Delibera n.141/2018 A.N.AC. a seguito di verifica della preliminare Griglia di rilevazione al 31/03/2018 elaborata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente, trasmessa all'O.I.V. in data 04/04/2018;
- Verifica dell'attività svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per riscontrare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione;

- Verifica finale sul Sito Istituzionale, al fine di procedere alla compilazione della Griglia di rilevazione definitiva e del relativo Documento di attestazione.

In sede di verifica non sono state riscontrate criticità rilevanti.

## **H. Proposte di miglioramento**

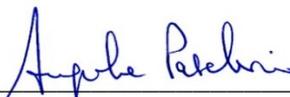
L'Agazia negli ultimi anni ha fatto progressi significativi e si sta mantenendo sempre di più "a regime" rispetto alle corrette logiche e tecniche riguardanti il sistema di gestione delle performance.

Ovviamente rimangono significativi aspetti di miglioramento la cui attuazione sconta comunque la complessità della struttura Agenziale e la delicatezza della sua missione istituzionale.

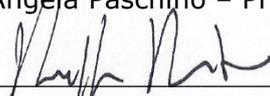
Ciò premesso i principali punti da affrontare per il miglioramento del sistema da parte di ARPAB sono attualmente i seguenti:

- a) Sviluppare un sistema di valutazione della performance individuale tendenzialmente più efficace, vale a dire con livelli di differenziazione ragionevolmente maggiore rispetto a quelli degli ultimi anni. A tal fine si ritiene che l'ente possa procedere a modificare all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance i criteri e le fasce della valutazione della performance individuale.
- b) Valutare, nell'ambito degli obiettivi strategici di sviluppo dell'area amministrativa, la possibilità di sviluppare dei sistemi informativi che siano in grado di coadiuvare lo sviluppo delle diverse fasi del ciclo delle performance integrandoli con gli altri strumenti di programmazione e controllo.

AUTORITA' REGIONALE PER LA VALUTAZIONE E IL MERITO – O.I.V.



(Dott.ssa Angela Paschino – Presidente)



(Prof. Renato Ruffini- Componente)

ASSENTE

(Dott.ssa Sara Montanarella – Componente)