

# RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI ARPA PIEMONTE al 1 giugno 2022 (art.14, comma 4, lettera a e lettera g del D.Lgs. N.150/2009)

## Premessa

Ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 l'OIV "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso".

Basandosi sui principi di indipendenza e imparzialità oltre che ispirandosi a quelli di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza evidenza, tracciabilità e verificabilità dei contenuti, l'OIV di ARPA Piemonte elabora la presente relazione.

Si premette che il 2019 è stato caratterizzato da importanti obiettivi perseguiti in merito al completamento della riorganizzazione dell'ente, già in atto nel 2018, che ha consentito l'implementazione sul piano strutturale degli obiettivi istituzionali in materia di tutela ambientale e di prevenzione definiti sulla base della legge regionale n. 18 del 26 settembre 2016 "Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte (ARPA)".

Sempre nel 2019 è stato predisposto e sottoposto all'attenzione dell'OIV il modello da adottarsi con il nuovo Sistema di valutazione della performance, che recepirà gli aggiornamenti normativi successivi all'ultima edizione del 2014. Il modello predisposto recepisce importanti variazioni normative e di contesto, quali, in particolare:

- Legge 28 giugno 2016 n. 132 "Istituzione del Sistema nazionale a rete per la *protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale*";
- Legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 "*Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte (ARPA)*" da ultimo modificata con legge regionale 9 luglio 2020 n.15;
- Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124 ad oggetto "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (Legge Madia) così come modificato dall'art.263, comma 4 bis del Decreto legge 19 maggio 2020 n.34, convertito con modificazioni dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n.77;
- Deliberazione di Giunta Regionale n. 7 – 1919 dell'11 settembre 2020 con cui sono state approvate le modifiche al Regolamento di Organizzazione, di cui al DDG n. 66 del 23 luglio 2020, per strutturare le nuove competenze attribuite all'Agenzia con la legge regionale n. 15 del 9 luglio 2020.
- Determinazione del Comitato regionale d'indirizzo (CRI) del 17.12.2018 di approvazione del nuovo Modello organizzativo per la programmazione delle attività dell'ARPA.

Oltre a questi aspetti relativi ai cambiamenti interni all'organizzazione, si è poi assistito nel 2020 ad un contesto di evoluzione a livello nazionale e mondiale.

Si è, quindi, deciso di accorpate in un'unica relazione il periodo 2018 - 2021, così da avere la visione dei mutamenti in atto su una scala temporale più ampia e, così, definire al meglio le analisi e le strategie migliorative.

Di seguito verrà riferito il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, al fine di presentare proposte per sviluppare e integrare ulteriormente il sistema, esponendo per ogni punto di attenzione:

1. i dati acquisiti utili alla valutazione;
2. gli aspetti ritenuti premianti e di valore;
3. gli assi di miglioramento

Nella seconda parte, per una maggior comprensione, vengono presentati gli stessi elementi ai punti (2) e (3) in forma sintetica grafica.

## Parte 1

### Performance organizzativa

L'OIV esprime una valutazione sull'intero ciclo di gestione della *performance*, a livello di:

- *fase di definizione degli obiettivi*. Gli obiettivi sono stati sottoscritti nel mese di luglio relativamente all'anno 2018, nel mese di maggio per l'anno 2019, nel mese di aprile con riferimento all'anno 2020 e tra marzo ed aprile, in riferimento al 2021. Si è assistito ad un progressivo miglioramento dei tempi di assegnazione degli obiettivi. Questo asse di miglioramento era stato messo in evidenza nella relazione sui controlli del 2017 e la visione del triennio successivo nel suo insieme consente all'OIV di esprimere parere positivo rispetto all'allineamento dei tempi.
- *misurazione e valutazione dei risultati*. Mantenimento delle tempistiche in merito agli incontri di riesame intercorsi tra i mesi di luglio ed ottobre nei diversi anni. Si rileva come alcune considerazioni necessarie alla fase di riesame vengano talvolta inviate successivamente ai tempi prestabiliti e non sempre in forma facilmente intellegibile. Trattandosi di casi sporadici, l'OIV ritiene di monitorare la situazione durante i successivi cicli della *performance*, ma esprime un giudizio positivo per l'andamento generale. In generale, tutti gli incontri rispecchiano le modalità previste, sono cadenzati e, a livello di contenuti, sono sempre presenti numerose informazioni a carattere descrittivo e di dettaglio.
- *formalizzazione della proposta di valutazione al Direttore Generale* In data 19.4.2019 l'Organismo ha formalizzato con riferimento all'anno 2018 la proposta di valutazione del personale dirigente, il 23 luglio 2020 è stata formalizzata la proposta per il medesimo personale relativamente all'anno 2019 e in data 29.4.2021 l'OIV ha preso atto che, al pari dei due anni precedenti, non sono emerse situazioni tali da causare ricadute sul personale del comparto in ragione del raggiungimento degli obiettivi in misura non inferiore all'80% da parte di tutti i Dirigenti.
- *validazione della relazione sulla performance* avvenuta da parte dell'OIV il 29 giugno 2019 e il 30 giugno 2020. Si rileva come gli elementi riportati nella relazione sugli obiettivi raggiunti siano descritti in modo chiaro, sintetico e di immediata comprensione ai cittadini ed agli altri utenti finali, in considerazione anche del carattere specialistico dell'attività dell'Ente.
- *la Struttura Tecnica Permanente* si configura come un valido supporto in termini di risorse e di competenze professionali disponibili. Apprezzabile la competenza tecnica ed il livello di informatizzazione, che si riflette sia nello scambio delle informazioni in modo rapido ed efficace sia nell'analisi dei dati relativi al raggiungimento degli obiettivi dal sistema interno, con diversa profondità e livello di aggregazione.

Sono state evidenziate, per gli anni 2018 e 2019, specifiche situazioni di sospensione delle valutazioni per alcuni Responsabili di CdR I livello, con richiesta di integrazioni necessarie alla corretta presa d'atto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Si è rilevata, in particolare, una valutazione sospesa per l'anno 2018, cui è seguito l'iter di verifica ed approfondimenti che ha trovato conclusione nella seduta OIV del 27 febbraio 2020. In tutti i casi, i ritorni ottenuti hanno consentito una corretta valutazione e, nel complesso, si è denotata sinergia tra le varie parti coinvolte anche nella fase di necessario approfondimento da parte

dell'Organismo. Si rileva che, fin dal mese di marzo 2020 la comunicazione della Direzione generale per la valutazione del personale 2019, attraverso i consueti canali di comunicazione interna, è stata predisposta anche con la finalità di supportare i processi in corso, caratterizzati dalla massiccia ed immediata riconversione del personale nella realizzazione delle attività da remoto. Nella nota la Dirigenza dell'Agenzia viene richiamata alla responsabilità di supporto ed accompagnamento dei propri collaboratori con finalità che contengono e superano gli aspetti legati alla gestione della *performance*. Questo elemento assume una rilevanza strategica anche in considerazione della natura nazionale e globale dell'emergenza COVID-19 e denota una componente di resilienza da parte dell'Ente.

### Performance individuale

L'OIV nell'anno 2019 ritiene singolare l'assegnazione di un numero elevato di obiettivi, con una scarsa incisività degli stessi (anche pari al solo 5%) in termini di peso percentuale;

In riferimento alle fasi di rendicontazione e valutazione, l'OIV rileva come siano adeguate rispettivamente la data del 20 gennaio di ogni anno, individuata per la trasmissione alla STP della rendicontazione finale delle attività espletate al 31 dicembre dell'anno precedente, così come la nota annuale del Direttore generale nel mese di marzo con cui si dà avvio alla fase di valutazione.

Con riferimento ai giudizi, si nota una progressiva differenziazione degli stessi nel corso degli anni. In particolare, a livello di valutazione delle competenze organizzative, si nota come sia utilizzata tutta la scala di valori, permettendo così di mettere in luce in modo adeguato le differenze individuali sui vari aspetti dirigenziali.

Dal punto di vista della formazione svolta, si rileva il risultato di grande valore dato dalla messa in campo di azioni specifiche di *training* rivolte al personale tecnico adibito alle attività di laboratorio analisi dei tamponi COVID-19 di la Loggia.

Nel corso degli ultimi anni, l'organizzazione ha visto succedersi nuovi dirigenti. La formazione specifica per il ruolo dirigenziale potrebbe essere uno strumento adeguato per preparare al meglio la nuova compagine, pensando sia ad interventi specifici per le nuove nomine sia ad attività per l'intero gruppo.

Si notano esempi positivi di utilizzo della comunicazione e partecipazione interna, ad es attraverso momenti di incontro tra Direzione Generale e compagine dirigenziale (Conferenza Responsabili Struttura Complessa (ad es quella del 31 luglio 2019).

### Infrastruttura di supporto

Si apprezza il grado di informatizzazione dell'Ente, che permette di ottenere, anche relativamente al ciclo della *performance*, un buon risultato in termini di fruibilità dei dati ed approfondimento delle informazioni.

Alcuni indicatori relativi agli obiettivi assegnati vengono rilevati direttamente attraverso i sistemi informativi mentre altri sono calcolati e comunicati dai singoli dirigenti Responsabili.

L'OIV rileva che, anche in casi di eventuali mancanze di dati puntali, è possibile utilizzare il sistema, recuperando in tempi brevi le informazioni mancanti.

Si evidenzia l'importanza dell'integrazione tra il ciclo di bilancio e il ciclo di performance come stabilito dal d.lgs. n. 150/2009 che, tra i principali obiettivi dell'attività di misurazione e valutazione della performance, indica la prospettiva di "favorire una maggiore trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento" (art. 3, c.1). Lo sviluppo di un ciclo di gestione della performance deve avvenire "in modo coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio", rendendo evidente il "collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse" (art. 4). Il d. lgs. n. 74/2017, che ha modificato il decreto n. 150/2009, ha stabilito che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance debba contenere "le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio" (art. 5, c. 1, lett. c).

Come descritto nel Modello organizzativo per la programmazione delle attività dell'ARPA, approvato dal Comitato Regionale di Indirizzo (CRI) nella seduta del 17 dicembre 2018, la programmazione delle attività istituzionali dell'Agenzia, definita sulla base dello schema dei Risultati attesi previsti dal Catalogo dei servizi erogati, viene rappresentata in modo sintetico all'interno del Documento di Programmazione ad evidenza esterna (ProgEST), parte integrante del bilancio di previsione dell'Agenzia, classificato secondo le missioni ed i programmi di cui all'Allegato 14 del D.lgs. 118/2011.

La previsione annuale di ciascuna attività viene espressa in termini quantitativi mediante Indicatori chiave di risultato (KPI) per le attività di Arpa Piemonte e vengono definiti specifici Valori obiettivo calcolati sulla base dei volumi di attività storici, rielaborati in fase di riesame.

Il processo di programmazione delle attività di Arpa si sviluppa secondo fasi che implicano sia azioni autonome interne all'Agenzia sia relazioni istituzionali con la pluralità di committenti istituzionali principalmente Regione Piemonte, tramite il CRI, cui compete la determinazione degli obiettivi istituzionali per lo svolgimento e lo sviluppo delle azioni di tutela e prevenzione ambientale.

L'andamento delle attività rispetto alla programmazione viene monitorato in continuo e fatto oggetto di periodica predisposizione di specifici report sia a livello di struttura organizzativa sia a livello dell'Agenzia nel suo complesso. Il percorso di monitoraggio delle attività si conclude nel mese di aprile dell'anno successivo con la predisposizione della Relazione annuale sull'attività svolta e sui risultati conseguiti e del Report per matrici ambientali o per filoni di attività su base provinciale mentre nel mese di luglio dell'anno in corso viene predisposto un report intermedio contenente i dati dell'attività svolta al primo semestre. I report forniscono una rappresentazione quali-quantitativa di tutte le attività dell'Agenzia.

#### [Sistemi a supporto dell'attuazione del Programma per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione](#)

L'OIV si è focalizzato sull'analisi dei dati presenti nella sezione "Trasparenza" del sito istituzionale ai fini di produrre l'attestazione, effettuata entro il 31 marzo per gli anni 2018 e 2019, entro il 31 luglio per il 2020 ed entro il 30 giugno riferita al 2021. Nel corso del 2018 l'OIV aveva segnalato come fosse opportuno l'adeguamento alla vigente normativa tramite l'unificazione delle due funzioni Anticorruzione e Trasparenza, rilevando come ARPA Piemonte non sembrasse ricadere nelle ipotesi di organizzazioni particolarmente complesse ed estese sul territorio (avendo rilievo unicamente regionale). Con decreto del Direttore generale n. 9 del 30.1.2019 i due incarichi sono state unificati, ai sensi dell'art.1, comma 7 della legge 190/2012 come modificato dall'art. 41, comma 1, lett.f) del D. Lgs 97/2016.

L'OIV ha sempre lavorato in sinergia, rilevando un buon grado di consapevolezza rispetto alla raccolta e pubblicazione dei dati, oltre che al loro aggiornamento. La pubblicazione dei dati risulta efficace. Si rileva come siano presenti numerose informazioni in tutte le sottocategorie della sezione, spesso con collegamenti a sezioni esterne a quella "Trasparenza", con poliedrici riferimenti ad atti e pubblicazioni.

Come asse di miglioramento, già segnalato in fase di attestazione nel 2020, si suggerisce di ripensare al modello logico e architettonico sotteso all'impostazione della sezione per facilitare la navigazione dell'utente, facilitandolo nell'orientamento tra le molte informazioni, rendendo quindi migliore la *user experience*.

#### Modalità di monitoraggio dell'OIV

Nel corso del triennio l'OIV ha consolidato il proprio ruolo di supporto dell'Agenzia nell'attuazione delle varie fasi del ciclo della performance nonché ha eseguito le prescritte verifiche. Confermando la prassi in uso, l'attività è stata esercitata sia attraverso riunioni formali, in presenza e da remoto anche prima della situazione emergenziale dettata dal COVID-19, con la redazione dei relativi verbali, sia mantenendo frequenti contatti, soprattutto attraverso la posta elettronica, con la Struttura tecnica Permanente e con gli interlocutori identificati di volta in volta adeguati a supporto dello svolgimento dei compiti.

Sono stati previsti momenti specifici conoscitivi con la Dirigenza, in occasione della variazione dei componenti dell'Organismo nel 2019.

## Parte 2

Di seguito una sintesi degli aspetti analizzati con il dettaglio degli aspetti premianti, contrassegnati dal simbolo 😊, di quelli con connotazione ambigua o passibili di miglioramento con il simbolo 😐 e delle eventuali aree deficitarie 😞

Aree di valutazione	Considerazioni
Performance organizzativa	<p>😊 Attenzione alle tempistiche nelle varie fasi del ciclo della performance</p> <p>😊 Progressivo miglioramento dei tempi di assegnazione degli obiettivi</p> <p>😊 Presenza di dati ed informazioni di dettaglio, anche a carattere specialistico in tutto il ciclo della performance</p> <p>😐 Necessità di sospensione dei giudizi da parte dell'Organismo per reperire ulteriori informazioni per meglio comprendere l'effettivo grado di raggiungimento dei target obiettivo</p> <p>😊 Resilienza dell'organizzazione nei confronti delle situazioni emergenziali (es. COVID-19)</p>
Performance individuale	<p>😐 Assegnazione di numerosi obiettivi, anche con pesi poco incisivi</p> <p>😊 Fasi di rendicontazione e valutazione adeguate</p> <p>😊 Progressiva differenziazione dei giudizi nel corso degli anni, anche a livello degli aspetti comportamentali</p> <p>😊 Messa in campo in modalità agile di azioni formative specifiche (<i>training</i> per il personale tecnico adibito alle attività di laboratorio analisi dei tamponi COVID-19 di la Loggia)</p> <p>😐 Nomine di nuovi Dirigenti non accompagnate da formazione specifica per il ruolo</p> <p>😊 Creazione di momenti di comunicazione e partecipazione interna</p>
Infrastruttura di supporto	<p>😊 Fruibilità dei dati ed approfondimento delle informazioni grazie all'informatizzazione del sistema</p>
Sistemi a supporto dell'attuazione del Programma per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	<p>😊 Numerosità delle informazioni pubblicate</p> <p>😐 <i>User experience</i> migliorabile</p>
Monitoraggio dell'OIV	<p>😊 Momenti d'incontro in presenza e da remoto con interlocuzioni frequenti anche extra seduta</p>



Sinergia con la Struttura Tecnica Permanente. Competenza tecnica e digitalizzazione del sistema di misurazione interno e del personale della Struttura Tecnica Permanente

Torino, 23/06/2022

L'OIV

Dott. Luca Marchesi (Presidente)

Dott.ssa Ombretta Bertoldo

Dott.ssa Maria Siclari