

**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni della Regione Emilia-Romagna
(Art.14 comma 4, lett. a) D.Lgs. 150/2009)
Anno 2021**

Arpae Emilia Romagna

1. Finalità

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, in conformità all'art. 14, co. 4, lett. a) del d. lgs. n. 150 del 2009 e sulla base delle Linee guida emanate dalla CiVIT con le delibere n. 4 del 2012 e n. 23 del 2013, intende analizzare la messa a punto ed il grado di applicazione da parte della Regione Emilia-Romagna degli strumenti e delle misure in merito alla misurazione e alla valutazione della performance, al sistema di anticorruzione e alla trasparenza, all'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno.

La Relazione ha altresì la funzione di evidenziare, rispetto al 2021, gli interventi migliorativi apportati nonché gli aspetti che necessitano di ulteriori azioni, al fine di favorire un graduale processo di sviluppo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni della Regione Emilia-Romagna.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione Performance

2.a) Performance organizzativa

La performance organizzativa viene rilevata mensilmente attraverso l'Indice di Performance Organizzativa (IPO) e pubblicata annualmente nella Relazione sulla Performance.

L'IPO è un indice sintetico della performance dell'Agenzia calcolato sul raggiungimento di target definiti per un set di attività core caratterizzanti l'impegno di molteplici strutture organizzative di Arpae, al cui andamento viene ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di premialità collegata alla performance organizzativa per il personale non dirigente e della quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa per il personale dirigente.

Il modello di calcolo dell'IPO è basato sulla valutazione ponderata degli indicatori individuati per descrivere la performance dell'Ente e prevede che, anche a fronte di una performance oltre le attese, il valore complessivo dell'IPO, espresso in centesimi, non possa superare il 100%.

In relazione al valore mensile dell'IPO la percentuale di riconoscimento della premialità è riportata nelle due tabelle, rispettivamente relative alla performance organizzativa del personale dirigente e di quello del personale non dirigente:

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Raggiungimento valori di IPO attesi (personale dirigente)	% quota premio di risultato corrisposta
0 – 49	0
50 – 69	50
70 – 79	80
80 – 89	90
90 – 100	100

Raggiungimento valori di IPO attesi (personale non dirigente)	% quota infrannuale premierità corrisposta
0 – 40	0
41 – 60	60
61 – 80	80
81 – 90	90
91 – 100	100

Gli indicatori scelti concorrono alla previsione della performance organizzativa e si riferiscono alle principali aree di azione dell’Agenzia: il supporto all’amministrazione attiva, il presidio e controllo del territorio, il monitoraggio, l’attività analitica, e danno conto del presidio economico-finanziario nonché del rapporto coi fornitori. Nello specifico gli indicatori risultano 6, di cui 4 tecnico-operativi e 2 gestionali. Per ogni indicatore individuato è stato identificato un target in giorni o in valore percentuale di raggiungimento nonché il peso che assume nella determinazione finale dell’IPO. Denominazione e descrizioni degli indicatori, unitamente allo schema di calcolo, sono riportati annualmente nella Relazione sulla Performance.

L’IPO è calcolato mensilmente mediante estrazioni automatiche dagli applicativi aziendali tecnici ed economici a cura del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale (SSIID). L’estrazione avviene, per ognuno degli indicatori individuati, entro il giorno 7 del mese, con riferimento alla performance tecnica e economica/gestionale sviluppatasi nel mese precedente.

Il processo di validazione dell’IPO mensile prosegue secondo le fasi indicate in sequenza che, nell’anno 2021, hanno previsto:

- analisi dei dati estratti e calcolo dei fattori determinanti l’IPO a cura del Servizio Pianificazione e Progetti Europei (SPEPE¹) e del Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo economico (SABCE), di norma entro il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento;
- valutazione degli indicatori di competenza a cura del Direttore Amministrativo e del Direttore Tecnico che trasmettono apposita attestazione al Direttore Generale, di norma entro il giorno 18 del mese successivo a quello di riferimento;

¹ Fino al 31 agosto 2021, il Servizio era denominato “Servizio Pianificazione e Controllo Direzionale - SPCD”. A seguito dell’acquisizione delle competenze sugli aspetti di gestione amministrativa dei progetti europei, dal 01 settembre 2021 il Servizio ha assunto la denominazione di “Servizio Pianificazione e Progetti Europei - SPEPE”

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

- disposizioni da parte del Direttore Generale in merito all'erogazione degli incentivi correlati agli stati di avanzamento della "performance organizzativa", di norma entro il giorno 20 del mese successivo a quello di riferimento.

Il processo termina di norma entro il giorno 20 del mese successivo a quello di riferimento.

Arpae invia trimestralmente all'OIV - RER i dati della rilevazione mensile dell'IPO relativi ai tre mesi precedenti l'invio dell'attestazione. Gli invii avvengono di norma entro il giorno 20 dei mesi di aprile (dati IPO dei mesi di gennaio, febbraio e marzo), luglio (dati IPO dei mesi di aprile, maggio e giugno), ottobre (dati IPO dei mesi di luglio, agosto e settembre) e gennaio (dati IPO mesi di ottobre, novembre e dicembre).

Con riferimento all'anno 2021 le rendicontazioni mensili sull'andamento dell'IPO sono state regolarmente inviate all'OIV - RER nelle seguenti date: 20/4/2021 (I trimestre), 16/7/2021 (II trimestre) e 20/10/2021 (III trimestre).

L'OIV-RER prende atto, con cadenza trimestrale, delle suddette rendicontazioni mensili, esprimendosi in merito alla correttezza metodologica.

I passaggi elencati nei successivi capitoli danno evidenza dell'attenzione che l'Agenzia ha profuso nel garantire la correttezza procedurale e la validità sostanziale dei dati raccolti al fine dell'erogazione della quota di premialità collegata alla performance organizzativa.

A seguire si riporta il valore dell'IPO medio calcolato per l'anno 2021, per ciascuno degli indicatori individuati. Complessivamente il valore medio calcolato per tutti gli indicatori raggiunge il 99,3%.

Calcolo fattori dell'Indice di Performance Organizzativa - calcolato sul periodo di competenza dei dati			
Descrizione indicatore	Target definito	Peso indicatore	IPO medio 2021
80° perc.le dei tempi di rilascio pareri ambientali. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	<=30gg	15%	30,3 gg.
%le n° ispezioni svolte / n° ispezioni previste (Valore cumulato a rilevazione mensile)	>=90%	15%	100%
80°perc.le dei tempi di rilascio dei RdP dall'accettazione campioni. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	<=53gg	15%	49,5 gg.
%le pubblicazione sul web entro le ore 10.00 AM di tutti i giorni feriali dei bollettini qualità dell'aria per tutte le 9 province (Valore a rilevazione mensile)	>=93%	15%	99,4%
%le n° giorni a saldo >=0 / n° giorni mese (Rilevazione mensile)	>=95%	20%	100%
Indicatore tempestività dei pagamenti, rif.: DPCM del 22/9/2014, Circ. MEF n. 3 del 14/1/2015 (Rilevazione mensile)	<= +5gg	20%	-3,43 gg
Valore dell'Indice di Performance Organizzativa - IPO			99,3%

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Nel corso del 2021, con il lento miglioramento della situazione pandemica, è ripresa la normalizzazione quantitativa delle attività erogate dall’Agenzia. Nella tabella vi è evidenza dell’aumento generalizzato di produzione nei settori oggetto di valutazione e ai fini dell’IPO.

Descrizione indicatore	Ambito di attività	Risultati
80° perc.le dei tempi di rilascio pareri ambientali. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	Supporto tecnico all’amministrazione attiva	Pareri e relazioni tecniche rilasciate: anno 2020 - n. 7.347 anno 2021 - n. 8.313
%le n° ispezioni svolte / n° ispezioni previste (Valore cumulato a rilevazione mensile)	Presidio dello stato ambientale e rispetto delle prescrizioni	Ispezioni eseguite: anno 2020 - 6.463 anno 2021 - 7.213
80°perc.le dei tempi di rilascio dei RdP dall'accettazione campioni. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	Attività analitica a supporto delle attività istituzionali di Arpae	Campioni accettati agli sportelli: anno 2020 - n. 52.627 anno 2021 - n. 52.753 Aliquote accettate dai laboratori: anno 2020 - n. 59.677 anno 2021 - n. 60.895
%le pubblicazione sul web entro le ore 10.00 AM di tutti i giorni feriali dei bollettini qualità dell'aria per tutte le 9 province (Valore a rilevazione mensile)	Monitoraggio ambientale anche a supporto dei Piani della Regione e degli EE.LL.	Misure manuali: anno 2020 - n. 28.805 anno 2021 - n. 31.422 Misure automatiche: anno 2020 - n. 2.500.571 anno 2021 - n. 2.397.142
%le n° giorni a saldo >=0 / n° giorni mese (Rilevazione mensile)*	Gestione economico-finanziaria	Media annuale: anno 2020: 100% anno 2021: 100%
Indicatore tempestività dei pagamenti, rif.: DPCM del 22/9/2014, Circ. MEF n. 3 del 14/1/2015 (Rilevazione mensile)**	Gestione economico-finanziaria	Rispetto tempestività pagamenti: anno 2020: -1,86 gg medi anno 2021: -3,43 gg medi

*rileva il numero di giorni nell’anno solare in cui l’Agenzia deve ricorrere ad anticipazioni di tesoreria per i pagamenti correnti

**rileva il ritardo medio di pagamento intercorrente tra la data scadenza fattura e la data di pagamento ai fornitori, ponderato in base all’importo delle fatture D.P.C.M. 22/09/2014 - Circolare M.E.F. n.3 del 14/01/2015

La Relazione sulla Performance è redatta annualmente secondo i tempi e le modalità espresse dalla normativa vigente in raccordo con le indicazioni fornite dall’OIV della Regione Emilia-Romagna.

La pubblicazione avviene nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell’Agenzia con l’inserimento del documento, deliberato dal Direttore Generale di Arpae e acquisito il parere positivo dell’OIV-RER, nella sottosezione *Performance*.

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

La Relazione sulla Performance anno 2020 approvata con DDG n. 27 del 25/03/2021, è pubblicata al seguente link:

<https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance>

Rispetto alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, anche in considerazione delle indicazioni contenute nel D. Lgs 74/2017 che evidenzia la centralità di detta valutazione nel ciclo della performance, si rilevano i seguenti aspetti:

- Processo di definizione degli obiettivi:

Il processo di definizione degli obiettivi di Arpae è descritto nella Procedura P81001 “Pianificazione e controllo direzionale” del Sistema di Gestione per la Qualità di Arpae.

In via preliminare, il processo prende avvio nel trimestre precedente l’anno di riferimento, con l’aggiornamento degli obiettivi strategici e la formulazione del “Programma triennale delle attività e piano della performance”. Gli obiettivi strategici triennali sono declinati anche in prospettiva annuale, con esplicitazione di adeguati indicatori e target.

Segue la declinazione degli obiettivi programmatici che le diverse strutture dell’Agenzia propongono avendo a riferimento il Quadro degli obiettivi strategici precedentemente individuato e i contesti operativi specifici.

Il Programma annuale delle attività di Arpae raccoglie quindi, in apposito allegato, il Quadro degli Obiettivi strategici e programmatici condivisi a valenza annuale.

Il Quadro rappresenta anche la base per l’articolazione degli Obiettivi di valutazione che confluiscono nel sistema premiante e che possono quindi essere affidati ai collaboratori.

L’approvazione dei documenti di programmazione (Programma triennale e annuale delle attività e Piano delle performance), avviene di norma entro il 31/01 dell’anno di riferimento, ai sensi del D.Lgs. 150/2009.

A seguire la Direzione Amministrativa avvia il “Processo di assegnazione degli Obiettivi del Sistema Premiante”, secondo una logica unitaria di raccordo con gli obiettivi di programmazione.

Il processo è monitorato e gestito nell’ambito dell’applicativo “Sistema Unico di Gestione Obiettivi” (SUGO).

- Qualità e natura di indicatori di output e indicatori di outcome:

Gli obiettivi, gli indicatori e i target associati traggono origine da un percorso di proposizione e di condivisione tra i Direttori Generale, Tecnico ed Amministrativo dell’Agenzia basato su un processo istruttorio di raccolta delle istanze proveniente dai principali stakeholder (Regione Emilia-Romagna, Comitato Interistituzionale, ...), dalla normativa vigente (norme ambientali e di riferimento per la P.A., ...), dalla società civile (esiti indagine di soddisfazione dell’utenza, ...) e dall’analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi delle programmazioni precedenti.

Alla base degli indicatori di outcome di Arpae, vi sono gli esiti delle indagini di soddisfazione degli utenti. Le indagini vengono condotte annualmente sui servizi core dell’Agenzia e si basano sull’alternanza di rilevazioni condotte ogni tre anni sulla totalità degli utenti di Arpae con due rilevazioni condotte negli anni di intervallo su panel autoselezionati. Unitamente alla rilevazione

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

della soddisfazione, vengono registrate le aspettative nei confronti dell'Agenzia nel suo complesso.

Lo strumento di rilevazione principale è il questionario basato su domande “chiuse” con scala *Likert* per le risposte. Ad ogni sezione è inserita una domanda “aperta” affinché il rispondente possa indicare ulteriori elementi ed eventualmente motivare e/o integrare le risposte fornite.

I servizi erogati da Arpae oggetto di valutazione sono:

1. front office - accoglienza utenti;
2. autorizzazioni e/o concessioni;
3. espressione dei pareri tecnici;
4. controllo AIA - Piani di monitoraggio;
5. monitoraggio ambientale;
6. monitoraggio specifico della qualità dell'aria;
7. servizi di laboratorio;
8. gestione delle segnalazioni di inconvenienti ed emergenze ambientali;
9. comunicazione e informazione ambientale.

La metodologia in uso è codificata nella Procedura P91201/ER “*Monitoraggio delle aspettative e della soddisfazione dei clienti*” del Sistema di Gestione per la Qualità di Arpae. I risultati sono elemento istruttorio per il processo di pianificazione strategica e sono regolarmente pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito di Arpae (<https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/customer-satisfaction>).

- Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target:

Definiti gli obiettivi strategici, di durata triennale, si avvia un processo di coinvolgimento dei dirigenti apicali per la declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi di programmazione annuali. Sia gli obiettivi strategici sia quelli programmatici vengono specificati in indicatori e quantificati con target di produzione.

Come precedentemente anticipato, dal set di obiettivi, indicatori e target di programmazione sopra descritto, si sviluppano in logica consequenziale ed unitaria gli obiettivi del sistema di valutazione annualmente assegnati ad ogni collaboratore di Arpae.

Nel processo di definizione degli indicatori e dei target associati agli obiettivi strategici e programmatici, viene applicato quanto definito dalla Delibera ex CIVIT 89/2010 in cui si definisce indicatore come la misura che permette di valutare il grado di raggiungimento di uno specifico obiettivo. L'indicatore è quindi l'elemento quantitativo che dà compiutezza al percorso che prende avvio dai bisogni degli stakeholder e si conclude nel Sistema Premiante.

Il processo indicato mostra i seguenti punti di forza:

- è un approccio partecipativo che permette di inglobare in modo critico e costruttivo le istanze variamente espresse dagli stakeholder;
- è capillare e pervasivo, poichè dagli obiettivi strategici discendono i piani di attività di tutta l'Agenzia ed il Sistema Premiante di tutti i collaboratori;
- è basato su un sistema di monitoraggio periodico con rilevazione trimestrale dell'andamento delle attività tecniche ed economiche ed analisi semestrale dello Stato di Avanzamento Lavori (SAL) degli obiettivi, ciò al fine di monitorare il raggiungimento dei target definiti.

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Ad oggi, si rileva la difficoltà di integrare in un processo unitario ed omogeneo indicazioni cogenti provenienti da differenti normative regionali e nazionali.

2.b) Performance individuale

Il sistema di valutazione della performance individuale del personale dirigente di Arpae si compone di valutazione delle prestazioni, in termini di raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati e di valutazione dei comportamenti organizzativi.

Il premio correlato alla performance individuale da assegnare a ciascun dirigente viene ripartito nella misura del 70% sulla base del punteggio conseguito nella valutazione delle prestazioni e del 30% sulla base del punteggio conseguito nella valutazione dei comportamenti organizzativi.

Il sistema di valutazione della performance individuale del personale non dirigente di Arpae è costituito:

- dalla valutazione degli obiettivi prestazionali, in termini di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura, al cui esito è collegata la corresponsione della premialità;
- dalla valutazione del contributo individuale fornito, al cui esito è collegata la corresponsione della maggiorazione del premio individuale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL Comparto Sanità 2016-2018. La misura di detta maggiorazione corrisponde al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale a titolo di performance individuale ed è attribuita ad una limitata quota massima del personale valutato, corrispondente ad una percentuale non superiore al 2% del personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, secondo i criteri definiti nell'Accordo integrativo aziendale Rep. 325/2019.

Il sistema di valutazione del personale non dirigente di Arpae comprende, altresì, la valutazione del comportamento organizzativo del personale titolare di incarico di funzione. Tale valutazione concorre alla valutazione di fine incarico e non comporta un collegamento diretto con il riconoscimento della premialità.

Il sistema di valutazione del personale di Arpae è descritto nel documento Guida alla valutazione del personale di Arpae, adottato con DDG n. 136 del 20/12/2019 e pubblicato nel sito di Arpae al seguente link:

<https://apps.arpae.it/documento/DEL2019136>

Con riferimento all'anno 2021 è stato avviato il processo di valutazione della performance individuale, tramite la definizione ed attribuzione degli obiettivi, avviata il 26/2/2021 e conclusa il 18/3/2021; nel secondo semestre dell'anno 2021 è stata effettuata la fase di check infrannuale sullo stato di raggiungimento degli obiettivi così assegnati.

Con riferimento all'anno 2020, nel 2021 è stato portato a termine il processo di valutazione della performance individuale: la fase di verifica dei risultati dell'anno 2020 è stata avviata il 26/1/2021 e conclusa il 12/2/2021, e datale valutazione sono emersi i seguenti esiti relativamente alla percentuale di premialità erogata.

Esiti valutazione personale dirigente - anno 2020



DIRIGENZA

VALUTAZIONE 2020

Valprest		N.ro valutazioni
100%		95
90%		1
Totale complessivo		96
Valcomp		N.ro valutazioni
100%		21
95%		71
90%		2
85%		2
Totale complessivo		96

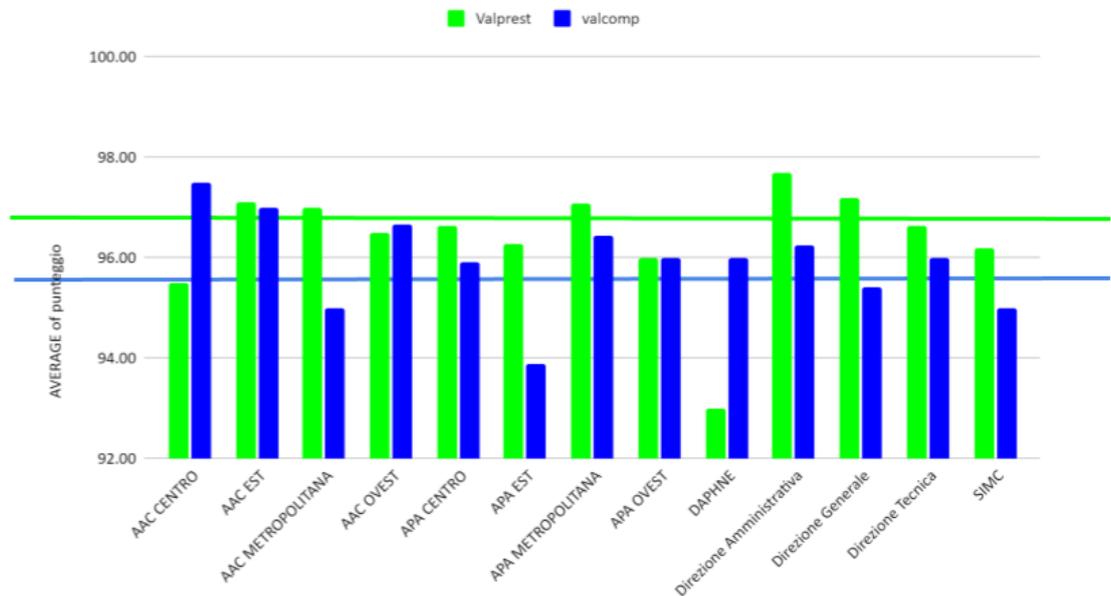
Griglia di valutazione VALCOMP

Griglia di valutazione VALCOMP
A = +36 punti 100%
B = 36-30 punti 95%
C = 29-25 punti 90%
D = 24-20 punti 85%
E = 19-15 punti 70%
F = 14-10 punti 60%
G = 9-6 punti 50%
H = 5-0 punti nessuna premiazione

Griglia di valutazione VALPREST

Griglia di valutazione VALPREST
da 0 a 49 punti: nessuna premiazione
da 50 a 69 punti: 50%
da 70 a 79 punti: 70%
da 80 a 90 punti: 90%
da 91 a 100 punti: 100%

Valori medi per struttura e scostamento dai valori medi pesati



* Valore medio pesato delle fasce VALCOMP (95,8)

* Valore medio pesato delle fasce VALPREST (96,57)

media ponderata = $(XY_1+XY_2+XY_3+...+XY_n)/n$. valutaz. in cui X=punteggio o fascia; Y=frequenza punteggio o fascia)

Esiti valutazione personale non dirigente - anno 2020



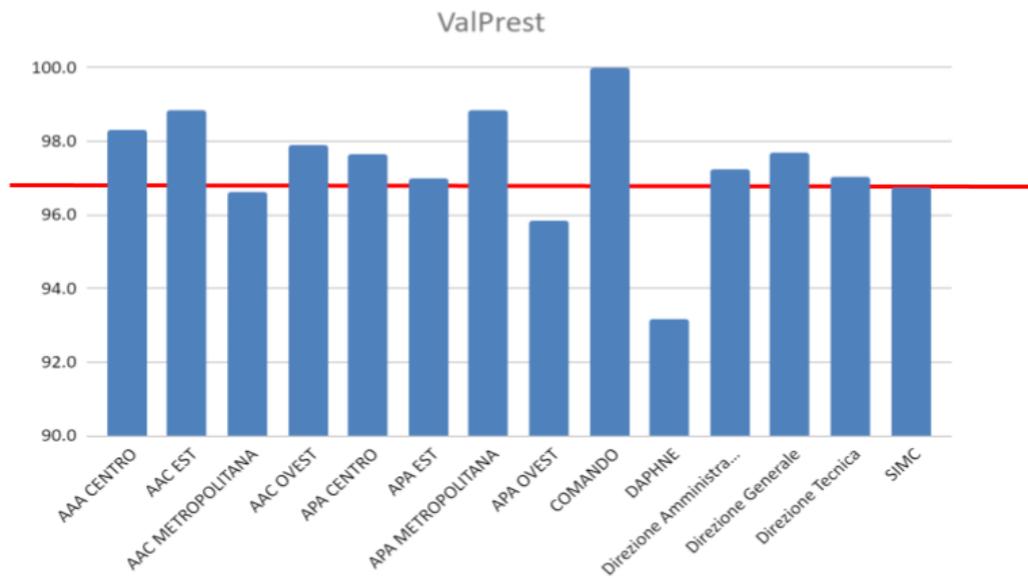
Quadro valutazione 2020

N.ro valutazioni	Valutazione Prestazioni % del premio erogato
1196	100%
8	90%
Tot. 1204	

Griglia di valutazione VALPREST

100% - 91- 100 punti
90% - 81- 90 punti
80% - 61 - 80 punti
60% - 41 - 60 punti
0% - 0 - 40 punti

Valore medio per struttura dei punteggi Valprest



* Valore medio dei punteggi VALPREST (97,3%)

Valutazione contributo individuale

N.ro valutazioni	Punteggio
20	livello 4
974	livello 3
52	livello 2
5	livello 1
Tot. 1051 (*)	

(*)Sono esclusi dalla valutazione del contributo individuale fornito il personale titolare di Incarico di funzione e il personale Arpae in comando presso altri enti.

Griglia di valutazione VALCIND

livello 1 - basso: comportamento agito a livello basso, incompleto o in un campo ristretto o saltuario
 livello 2 - medio: comportamento agito a livello sufficiente ma ancora migliorabile in termini di campo, completezza e frequenza
 livello 3 - ottimo: comportamento agito a livello elevato in termini di completezza, campo e frequenza
 livello 4 - eccellente: comportamento agito a livello eccellente, modello di riferimento per l'Agenzia

La valutazione dei comportamenti organizzativi del personale titolare di Incarico di Funzione ha avuto un esito positivo, compreso nel range da 25 a 60 punti, per tutte le unità di personale interessate.

2.c) Processo di attuazione del ciclo della performance

Il ciclo della performance prende avvio con la fase di programmazione strategica ed operativa delle attività dell'Agenzia, che si sostanzia nel Piano della Performance

Il Programma triennale delle attività e Piano della Performance 2021 - 2023 adottato con DDG n. 6 del 29/01/2021, è pubblicato al seguente link:

<https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

Contestualmente alla redazione del Piano, viene aggiornato il sistema informativo integrato per la gestione delle successive fasi del ciclo della performance, rappresentato dal quadro obiettivi. Il quadro comprende un elenco di obiettivi e relativi indicatori, target e strutture dell'Agenzia deputate al raggiungimento dei target indicati. Le strutture concorrono alla specificazione e declinazione degli obiettivi in base a competenze e ruolo, consentendo di redigere il quadro definitivo degli obiettivi del Sistema Premiante, al quale i dirigenti attingono per l'assegnazione e la successiva valutazione dei propri collaboratori. Il processo di costruzione del quadro degli obiettivi, e quindi dell'assegnazione e

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

valutazione degli obiettivi ai dipendenti dell'ente nel Sistema premiante, è strutturato secondo un percorso "ad albero" (albero della performance). Lo schema è così denominato in quanto prevede una progressiva specificazione e caratterizzazione operativa degli obiettivi di struttura. Gli obiettivi individuali assegnati al personale non dirigente sono invece specifici per il singolo collaboratore, con o senza rimandi ad un quadro complessivo.

2.d) Infrastruttura di supporto

Come anticipato, il processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi del Sistema Premiante di Arpae si basa su un processo unitario per il quale è stato realizzato un software specifico c.d. SUGO.

Tale strumento presenta diversi punti di forza sommariamente riassumibili in:

- semplicità di utilizzo in quanto l'interfaccia sulla quale i dirigenti valutatori operano è basata su fogli Google, cioè sulla *suite* informatica usata in Arpae;
- garanzia di sicurezza e *storage* delle informazioni attraverso la firma digitale dei documenti di assegnazione, check e valutazione;
- realizzazione completa del software a cura dei colleghi dei sistemi Informativi ed Informatici di Arpae, il che rende semplice, veloce ed economica la manutenzione, l'aggiornamento e lo sviluppo;
- facilità di integrazione con altri sistemi aziendali e di interrogazione tramite query predefinite o estemporanee per specifiche analisi.

La difficoltà che attualmente ci si trova ad affrontare è lo sviluppo del sistema al fine di introdurre in modo unitario ed integrato nel processo di valutazione la rendicontazione delle attività che i dipendenti svolgono in regime di smart working.

2.e) Integrazione con il ciclo di bilancio e gli altri sistemi di gestione

Il modello organizzativo di Arpae (DDG 103/2020) prevede la realizzazione nell'ambito della Direzione Amministrativa "di una forte sinergia operativa delle funzioni di supporto amministrativo, in particolare in materia di contabilità, budget e controllo di gestione, attraverso l'attribuzione della responsabilità diretta al Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo economico" che elabora sulla base degli esiti della negoziazione annuale il budget a livello generale e di dettaglio dell'agenzia e report con indicatori dell'andamento della gestione economica e finanziaria per il Comitato di Direzione.

Complementariamente, con DDG 75/2021, è stata identificata una struttura organizzativa (Servizio Pianificazione e Progetti Europei) deputata a gestire "il processo di controllo direzionale con verifica del conseguimento degli obiettivi". L'attività di controllo direzionale segue logicamente il presidio curato dal medesimo servizio di predisposizione del processo di pianificazione, del ciclo della performance e della definizione degli obiettivi strategici e programmatici.

L'integrazione tra i sistemi di gestione pianificatorio ed economico è regolata da apposita procedura del sistema di gestione per la qualità di Arpae e certificata ISO 9001. In particolare, annualmente vengono elaborate dal Servizio SABCE le schede di Budget delle singole strutture coerenti con gli atti di programmazione economica adottati (Bilancio annuale e triennale di previsione) e con il programma di attività, e, in collaborazione fra i Servizi SPEPE e SABCE, il consuntivo dei costi con tabellizzati dei servizi di Arpae, pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

3. Il sistema di anticorruzione e gli adempimenti in materia di trasparenza

3.a) Modalità di applicazione

Arpae Emilia-Romagna, considerata l'elevata complessità organizzativa e funzionale che la contraddistingue, considera centrale una corretta applicazione della normativa anticorruzione da considerarsi nell'accezione ampia di "*bad administration*" e non solo di contrasto a fattispecie penalmente rilevanti.

Pertanto l'Agenzia tramite la DDG n. 36 del 31 marzo 2021 ha predisposto ed adottato, entro i termini previsti dalla normativa vigente, l'aggiornamento annuale del PTPCT il quale, in base all'impostazione definita dalla Legge n. 190/2012 contiene una mappatura delle aree di attività a maggiore rischio e definisce i processi potenzialmente più soggetti al verificarsi di eventi "corruttivi". Il Piano, che si basa sull'approccio metodologico del *risk management*, stabilisce altresì le misure di prevenzione specifiche da attuarsi nel corso del triennio di vigenza dello stesso.

Una particolare attenzione è stata dedicata all'esame delle attività di vigilanza e controllo poste in essere dai Servizi Territoriali dell'Ente in quanto afferenti processi caratterizzati da un elevato livello di discrezionalità tecnica, autonomia operativa e diretta incidenza sulle attività produttive.

Nella seconda parte dell'anno 2021 Arpae Emilia-Romagna, come le altre Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ha iniziato a confrontarsi con le significative novità introdotte dal Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 il quale prevede l'adozione di un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che dovrà, tra l'altro, definire gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, in conformità agli indirizzi adottati dall'ANAC.

L'Agenzia si sta muovendo nell'attività istruttoria propedeutica all'elaborazione dei nuovi documenti anticorruzione avendo tra l'altro presente come il PIAO individui nell'adozione di misure di semplificazione amministrativa una delle principali leve per attivare politiche di effettiva prevenzione di comportamenti non corretti all'interno della P.A.

A tal specifico riguardo si deve rammentare come Arpae abbia aderito al Patto per la semplificazione promosso nel novembre 2021 dalla Giunta regionale dell'Emilia-Romagna, il quale prevede linee di intervento anche in alcuni settori presidiati dall'Agenzia. E' chiaro peraltro che la semplificazione amministrativa non si può tradurre in una mera deregolamentazione, così come le misure di riduzione degli oneri per le imprese non possono pregiudicare il rispetto dei principi fondamentali in materia di tutela dei diritti alla sicurezza, alla salute (individuale e collettiva) e alla prevenzione ambientale.

3.b) Relazione RPCT

Anche per quanto concerne l'anno 2021 il RPCT di Arpae ha proceduto a pubblicare sul sito web istituzionale dell'Ente, nei termini di legge, la relazione annuale predisposta sulla base del format indicato da ANAC.

Nella relazione, come profilo positivo, si evidenzia la collocazione organizzativa del RPCT in un Servizio in staff al Direttore Generale, circostanza questa che garantisce autonomia di azione rispetto agli altri dirigenti potenzialmente sottoposti al controllo dello stesso RPCT.

Altro elemento positivo da rimarcare nella relazione 2021 è il rafforzamento del presidio sull'applicazione della normativa in materia di antiriciclaggio: è stata elaborata un'analisi del rischio

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

riciclaggio e il personale che opera nei processi più esposti è stato destinatario di iniziative formative dedicate; è stato altresì predisposto un format per la segnalazione di eventuali operazioni sospette. Infine nel 2021, allo scopo di coordinare le strategie di prevenzione della corruzione, è proseguito il confronto con le altre Agenzie Ambientali in sede AssoArpa (nell'ambito della quale è stato dato spazio alle iniziative formative comuni in materia di etica, prevenzione della corruzione e gestione dei contratti pubblici). Si è implementata inoltre la sinergia instaurata con la Regione Emilia-Romagna attraverso la partecipazione del RPCT alla Rete per l'integrità e la trasparenza tra le Amministrazioni regionali.

Per quanto concerne invece profili non completamente positivi nella relazione 2021 si evidenzia che dalle verifiche effettuate presso le strutture territoriali, nonostante un trend in miglioramento, emerge ancora una declinazione non sempre omogenea di alcune strategie di prevenzione generali come ad esempio quella in materia di rotazione ordinaria nelle funzioni a maggior potenziale rischio "corruttivo" (vedasi ad esempio i sopralluoghi ispettivi nelle aziende).

3.c) Esiti verifica ANAC (obblighi trasparenza)

Per quanto concerne infine il tema specifico della trasparenza si evidenzia che anche per l'anno 2021 l'OIV regionale ha rilasciato all'Agenzia il documento di attestazione sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013. Congiuntamente a tale attestazione ed alla relativa scheda di sintesi, l'OIV ha trasmesso all'Ente la griglia di rilevazione con le proprie osservazioni.

In data 30 giugno 2021 Arpae, così come previsto nella delibera ANAC 294/2021, ha provveduto alla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente della documentazione ricevuta dall'OIV ed all'invio ad ANAC della sopra menzionata griglia di rilevazione.

Ad esito della propria verifica l'Autorità Anticorruzione non ha fatto pervenire all'Agenzia alcun rilievo rispetto a quanto ricevuto.

4. Integrità dei controlli interni

4.a) Controllo di gestione

Le attività sono consistite nel monitoraggio dei programmi e nell'individuazione di aree di criticità e/o rischi, al fine di fornire elementi utili ad eventuali azioni correttive, di miglioramento e di riallineamento. Le risultanze delle attività di controllo sono anche fattori di input alla fase istruttoria di individuazione, aggiornamento e definizione dei piani di attività e degli obiettivi strategici e programmatici. Gli esiti del controllo sono inviati ai Direttori ed ai dirigenti apicali di Arpae, nonché ai dirigenti effettivamente operanti sugli obiettivi.

I monitoraggi dei dati tecnici ed economici hanno avuto cadenza trimestrale e sono cumulativi dal 01 gennaio al 31 marzo (I trimestre), dal 01 gennaio al 30 giugno (I e II trimestre), dal 01 gennaio al 30 settembre (I, II e III trimestre), dal 01 gennaio al 31 dicembre (anno di competenza/consuntivo). Gli esiti sono resi disponibili a tutti gli operatori nella sezione "Reportistica tecnica trimestrale" caricata nella intranet aziendale.

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

4.b) Controllo di bilancio

Al termine di ogni trimestre si rilevano i dati a consuntivo del trimestre appena concluso, i quali sono stati confrontati coi valori ottenuti con i valori previsti a budget per verificare eventuali scostamenti.

Il Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo economico sulla base del confronto tra i dati a consuntivo e i dati di budget predispone il report economico trimestrale, che evidenzia il risultato di gestione, i principali scostamenti, le loro cause determinanti, le aree di attenzione per eventuali misure economiche da adottare per correggere scostamenti e le relative stime sugli scenari successivi. Il report e il relativo commento viene curato e predisposto dall'Unità Budget e controllo economico ed è sottoposto all'attenzione del Comitato di direzione, per l'analisi e l'adozione di eventuali provvedimenti di correzione.

4.c) Sistema di Gestione per la Qualità dei processi certificati

I processi certificati ISO 9001 di Arpae sono stati oggetto di verifica ispettiva interna ed esterna. La verifica è stata effettuata, nel primo caso, da un team composto da collaboratori di Arpae abilitati guidati anche da un team leader di Arpa Liguria, nel secondo caso la verifica è stata curata dal team esperto di un Ente certificatore (Certiquality).

I processi primari di Arpae "Gestione della Rete regionale per il monitoraggio della Qualità dell'Aria", "Verifica di conformità legislativa registrazione/mantenimento EMAS", "Verifiche ispettive programmate per AIA", "Prescrizioni e Asseverazioni ex L.68/2015", "Gestione delle Misure di Portata Liquida" ed i processi di supporto "Pianificazione e controllo direzionale", "Conservazione dei dati/documenti e del disaster recovery", "Gestione delle richieste di assistenza ordinaria dei software Arpae" "Progettazione, gestione e realizzazione di attività di formazione in ambito didattico e aziendale", sono certificati in conformità alla ISO 9001:2015

Al termine degli audit la certificazione è stata confermata

Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV organizza su base mensile incontri programmatici con le strutture dell'Ente attraverso i quali recepisce le informazioni necessarie ad inquadrare l'andamento della situazione e degli adempimenti in capo alle strutture regionali. Inoltre, vengono sistematicamente esaminate le pagine del sito istituzionale Amministrazione Trasparente di interesse.

Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

L'OIV in occasione dell'istruttoria dell'analisi degli strumenti di programmazione e rendicontazione ha suggerito azioni di miglioramento del sistema di valutazione volte a:

- proseguire nell'integrazione dei diversi livelli della programmazione,
- favorire una logica di sistema a livello regionale degli strumenti di programmazione, valutazione e rendicontazione delle Direzioni e degli Enti;

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

- migliorare il coordinamento dell'iter della documentazione relativa al ciclo della Performance.

In continuità con l'azione di stimolo dell'OIV precedente, l'Organismo in carica in diverse occasioni ha fornito suggerimenti e spunti per migliorare la qualità di indicatori e target e la loro connessione con gli obiettivi di riferimento.

Bologna,

Componenti dell'OIV	
Elisabetta Cattini	Firmato digitalmente
Cristiana Rogate	Firmato digitalmente
Bruno Susio	Firmato digitalmente