

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

# **Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni- anno 2020**

[ART. 14 COMMA 4 D.LGS. 150/2009]

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

<b>1. Premessa: un inquadramento preliminare e contesto riferimento</b>	<b>3</b>
<b>2 Il modello organizzativo e le infrastrutture di supporto</b>	<b>3</b>
2.1 Il sistema informativo integrato per la gestione del ciclo della performance	3
2.2 Strutture deputate al controllo di gestione ed al controllo direzionale	4
2.3. Struttura a supporto dell'OIV, sintesi delle attività svolte	4
<b>3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance</b>	<b>5</b>
3.1 La Relazione sulla Performance 2019	5
3.2 Il Piano della Performance 2020-2022, anno 2020	6
3.3 Controllo di Gestione	6
3.3.1 Il Master Budget 2020 e la verifica da parte dell'OAS della congruenza fra le misure di prevenzione della Corruzione/Trasparenza e gli obiettivi di budget	6
3.3.2 Collegamento tra ciclo della performance e Comitati Unici di Garanzia/Piano triennale delle azioni positive	7
3.4 Il sistema di valutazione della performance	8
3.4.1 Sistema di valutazione della performance organizzativa	8
3.4.2. Sistema di valutazione della performance individuale	10
3.4.3 Esiti della valutazione della performance organizzativa	10
3.4.4 Esiti della valutazione della performance individuale	11
3.5 Valutazione del Direttore Generale di ARPAE Regione Emilia-Romagna	13
<b>4. Ulteriori ambiti di lavoro</b>	<b>14</b>
4.1 Prevenzione della corruzione	14
4.1.1 Congruenza con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	14
4.2 Trasparenza	15
<b>5. Conclusioni</b>	<b>15</b>

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

### 1. Premessa: un inquadramento preliminare e contesto riferimento

Il Regolamento 2/2019 “Regolamento per il funzionamento degli OIV della Regione Emilia-Romagna e degli enti del sistema delle amministrazioni regionali” ha previsto che, fino alla data del 20/11/2020, le funzioni relativamente ad Arpae continuassero a venire esercitate dall’Organismo Indipendente di Valutazione degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale (nel seguito OIV-SSR) e che da tale data le funzioni relativamente ad Arpae venissero esercitate dall’Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Emilia-Romagna, degli enti regionali di cui all’art. 1, comma 3-bis, lett. c), della l.r. n. 42 del 2001 e dell’Agenzia regionale per la prevenzione, l’ambiente e l’energia dell’Emilia-Romagna (ARPAE) (nel seguito OIV-RER).

Per garantire all’OIV-SSR il necessario supporto nello svolgimento delle proprie funzioni con DDG n. 100/2014, e successive modifiche e integrazioni, è stato istituito in Arpae l’Organismo Aziendale di Supporto all’OIV-SSR i cui compiti, in applicazione delle linee guida e di indirizzo dell’OIV-SSR, si sono svolti nei seguenti ambiti:

- assicurare il supporto all’attività di programmazione e valutazione aziendale, in particolare per la definizione e manutenzione della metodologia, degli indicatori e degli strumenti di valutazione;
- verificare la correttezza metodologica dei sistemi di programmazione, misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali, monitorando il funzionamento del Sistema di valutazione aziendale;
- verificare e promuovere il corretto confronto tra valutato e valutatore in ogni fase del procedimento di valutazione, in special modo nei casi di posizioni difformi, anche nell’ambito delle valutazioni di seconda istanza, validando il processo di valutazione annuale e l’attribuzione dei premi al personale, in applicazione dei CCNL vigenti;
- supportare l’OIV-SSR nello svolgimento dei compiti e delle funzioni attribuiti allo stesso;
- svolgere eventuali altre funzioni assegnate dalla Direzione aziendale, compatibili e coerenti con quanto sopra riportato.

L’Organismo Aziendale di Supporto all’OIV-SSR di Arpae (nel seguito OAS di Arpae) ha svolto le sue funzioni per l’intero anno 2020.

## 2 Il modello organizzativo e le infrastrutture di supporto

Nel presente capitolo viene descritta la struttura organizzativa di Arpae al fine di realizzare le attività ed i documenti previsti dal ciclo della performance.

### 2.1 Il sistema informativo integrato per la gestione 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 (pubblicato in modo integrato con il Programma triennale ed annuale delle attività).

Contestualmente alla redazione del Piano, viene aggiornato il sistema informativo integrato per la

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

gestione delle successive fasi del ciclo della performance, rappresentato dal quadro obiettivi. Il quadro comprende un elenco di obiettivi e relative azioni, 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 delle specifiche azioni e la successiva valutazione dei propri collaboratori.

Il processo di costruzione del quadro degli obiettivi, e quindi dell'assegnazione e 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 del comparto sono invece specifici per il singolo collaboratore, con o senza rimandi ad un quadro complessivo.

A supporto del proprio sistema informativo, Arpae rileva in *real time* l'accesso alle sottosezioni di Amministrazione Trasparente e pubblica con cadenza semestrale il numero degli accessi unici per singola sezione. I dati aggiornati sono disponibili sul sito dell'Agenzia all'indirizzo: <https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/feedback-stakeholder>

## 2.2 Strutture deputate al controllo di gestione ed al controllo direzionale

Il modello organizzativo di Arpae (DEL-2020-103 del 30/09/2020) 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".

Complementariamente, nello stesso documento vi è l'identificazione di una struttura organizzativa (Servizio Pianificazione e Controllo direzionale) 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.

## 2.3. Struttura a supporto dell'OIV, sintesi delle attività svolte

Come anticipato in premessa, l'OAS di Arpae ha svolto nel corso dell'anno 2020 le sue funzioni di supporto all'OIV-SSR. Si riporta di seguito in ordine cronologico il percorso di lavoro attuato dall'OAS nel corso dell'anno 2020.

16 gennaio 2020: trasmissione a OIV-SSR della DDG n. 136/2019 con cui si è proceduto alla revisione della *Guida alla valutazione del personale di Arpae*, con recepimento delle modifiche apportate al sistema di valutazione integrata del personale dagli accordi, atti e documenti aziendali

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

con i quali si è data attuazione al *Piano di avvicinamento allo standard previsto nella Delibera 5/2017 di Arpae Emilia-Romagna*, adottato con DDG n. 122/2018.

Incontro del 30 marzo 2020

Relazione sulla performance anno 2019, certificazione sulla coerenza con quanto previsto dal DL 150/2009; verifica del processo di valutazione del personale dirigente e del personale non dirigente di Arpae anno 2019; verifica del processo di valutazione del personale coinvolto nei progetti incentivati svolti nell'anno 2019 di cui ai rispettivi accordi; presa visione del Master Budget anno 2020; verifica congruenza misure prevenzione corruzione/trasparenza ed obiettivi di budget.

Incontro del 1 luglio 2020

Delibera ANAC n. 213 del 4/3/2020 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2020 e attività di vigilanza dell'Autorità" e Comunicato del Presidente del 12/3/2020 che proroga i termini per l'attestazione dei dati pubblicati al 30/6/2020 - adempimenti OAS propedeutici all' attestazione assolvimento obblighi di trasparenza da parte di Arpae; evidenza della diffusione e della conoscenza del Piano della Performance 2020 all'interno di Arpae.

25 settembre 2020: trasmissione a OIV-SSR scheda descrittiva relativa alla rendicontazione degli stati di avanzamento al 30 settembre 2020 dell'attuazione del *Piano di avvicinamento allo standard previsto nella Delibera 5/2017 di Arpae Emilia-Romagna*, adottato con DDG n. 122/2018.

Nota del 28 settembre 2020

Trasmissione Relazione annuale sulle attività del Comitato Unico di Garanzia di Arpae ER anno 2019; verifica del collegamento tra Piano delle azioni positive e ciclo della performance.

28 settembre 2020: trasmissione a OIV-SSR Tabelle "Retribuzione di risultato/produttività collettiva - Competenza 2019", "Retribuzione individuale di risultato - Competenza 2019", "Evidenze relative ai saldi infra-annuali in riferimento al periodo gennaio/agosto 2020".

Incontro del 6 ottobre 2020

Procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale 2020 - verifica del processo di valutazione del personale; verifica del processo di valutazione del personale assegnato al Servizio Qualità Ecomanagement e Formazione coinvolto nei progetti incentivati di cui al rispettivo accordo in materia di utilizzo dei fondi dello straordinario riferiti all'anno 2018.

### **3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance**

Nel corso del 2020:

Viale Aldo Moro 18, 40127 Bologna

Email: [OIV.RER@regione.emilia-romagna.it](mailto:OIV.RER@regione.emilia-romagna.it)

### OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

- è stato chiuso il Ciclo della performance 2019, con la [Relazione sulla performance anno 2019](#) (punto 3.1);
- è stato avviato il Ciclo della performance 2020 , con il [Piano della performance 2020](#) (punto 3.2) e il [Master budget 2020](#) (punto 3.3.1).

#### 3.1 La Relazione sulla Performance 2019

Nella Relazione sulla Performance – anno 2019 vengono presentati in forma sintetica i dati inerenti l'articolazione, la declinazione ed il grado di raggiungimento e conseguimento degli obiettivi definiti dall'Agenzia per l'esercizio 2019.

Gli obiettivi strategico-programmatici di Arpae per l'anno 2019, a fronte degli elementi di contesto che si andavano delineando, sopra descritti, sono giunti a piena definizione nell'aprile del 2019, a seguito di un percorso di:

- valutazione dei risultati di consuntivo degli obiettivi S-P realizzati nel corso del 2018,
- estrapolazione dei contenuti del Programma triennale delle attività 2019-2021 e annuale 2019 di Arpae (adottato con DDG n° 116 del 21/12/2018, su cui si è espresso con parere favorevole il Comitato Interistituzionale di Arpae nella seduta del 17 gennaio 2019),
- definizione dei fattori chiave di miglioramento/sviluppo evolutivo degli assetti organizzativi e produttivi dell'Agenzia, con particolare riferimento alla configurazione operativa conseguente al recepimento delle LL.RR. 13/2015 e 13/2016 ed all'emanazione della L.132/2016 di istituzione del Sistema nazionale a rete di protezione dell'ambiente (SNPA); fattori questi considerati nell'articolazione di una proposta di Obiettivi Strategico-programmatici (S-P) formulata dal Servizio Pianificazione e Controllo direzionale ed inviata al Comitato di Direzione ed ai Responsabili di struttura e di CTR coinvolti per un ultimo perfezionamento tecnico-operativo di indicatori e target, assunti per il monitoraggio dei lavori delle singole azioni-obiettivo previste;
- validazione degli Obiettivi Strategico-programmatici (S-P) 2019-2021 - anno 2019 da parte della Direzione generale nella seduta del CdD del 26/03/2019 e conseguente fase di articolazione nel Sistema premiante del personale dell'Agenzia.

Con riferimento a tali passaggi, si è consolidato quindi il Quadro degli Obiettivi Strategico-programmatici per l'anno 2019 cui è stato associato l'avvio della fase di assegnazione degli obiettivi del Sistema premiante a tutto il personale dipendente dell'Agenzia.

La Relazione sulla performance 2019 è stata approvata con Delibera del Direttore Generale n. 40 del 30 marzo 2020.

#### 3.2 Il Piano della Performance 2020-2022, anno 2020

Il documento avvia il Ciclo della performance 2020, raccordando contenuti e finalità del Programma triennale delle attività, definiti dalla L.R. 44/1995 istitutiva dell'Agenzia, con quelli del Piano della Performance, regolati dal D.Lgs. 150/2009, le successive delibere CIVIT/ANAC e le delibere dell'OIV-SSR, con l'obiettivo di esprimere con chiarezza gli indirizzi strategico-programmatici dell'Ente,

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

delineare le relative fasi operative e, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance.

Da un lato, quindi, il documento chiarisce i principali indirizzi strategici per il triennio 2020-2022, formulati sulla base degli esiti del precedente ciclo di programmazione, del quadro normativo di riferimento, delle indicazioni espresse dal sistema nazionale agenziale nella sua programmazione triennale, delle principali attese degli utenti e degli stakeholder verso l'Agenzia e delle valutazioni/osservazioni degli stessi sui servizi erogati.

D'altro lato, gli indirizzi strategici sono assunti a base della misurazione della performance, che avviene a cadenza annuale.

Il Piano della Performance 2020-2022 è stato approvato con Delibera del Direttore Generale n. 130 del 20 dicembre 2019, su cui si è espresso con parere favorevole il Comitato Interistituzionale di Arpae nella seduta del 19 dicembre 2019.

### 3.3 Controllo di Gestione

#### 3.3.1 Il Master Budget 2020 e la verifica da parte dell'OAS della congruenza fra le misure di prevenzione della Corruzione/Trasparenza e gli obiettivi di budget

Il [Master Budget 2020](#) è stato formulato sulla base della gestione per budget adottata da Arpae, come indicato nel Titolo IV (Disciplina contabile) del Regolamento generale (approvato con DGR 124/2010, ai sensi dell'Art. 11 della L.R. 44/95), non applicandosi all'Agenzia il sistema di budget di cui alla DGR n. 865 del 24 giugno 2013.

Il documento può essere assunto come uno strumento di gestione e controllo dell'equilibrio economico generale d'esercizio dell'Agenzia, in allineamento al Bilancio di previsione dell'Agenzia.

Per il 2020 la negoziazione dei budget di struttura all'interno dell'Agenzia è avvenuta secondo le modalità indicate nel sopracitato Titolo IV del Regolamento generale di Arpae, in coerenza con il Bilancio pluriennale di previsione per il triennio 2020-2022 - Bilancio economico preventivo per l'esercizio 2020 (approvato con DDG n. 128 del 20/12/2019) e con il Programma triennale delle attività e piano delle performance 2020-2022 e Programma annuale delle attività 2020 (approvati con DDG n° 130 del 20/12/2019).

Arpae è dotata di un sistema di budget che intende garantire:

- l'articolazione per responsabilità coerente con i principi organizzativi che caratterizzano l'Agenzia;
- la classificazione delle grandezze economiche (ricavi e costi) sulla base delle effettive leve gestionali in possesso dei Responsabili ai diversi livelli dell'organizzazione;
- la lettura sintetica dell'andamento gestionale ai diversi livelli dell'organizzazione, pur mantenendo la visibilità sui fattori produttivi.

I budget sono articolati per :

- Strutture operative territoriali, Strutture Tematiche, Laboratorio multisito e Direzione tecnica, individuati come centri di risultato;



## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

- Strutture centrali di supporto/integrazione della Direzione generale e della Direzione amministrativa, definite come centri di costo.

Il “Master Budget 2020” è quindi costituito dalle schede di budget delle sopracitate strutture che compongono la rete Arpae-ER, definite con riferimento alla tipologia (centri di risultato, se strutture ad operatività diretta; centri di costo, se strutture centrali di integrazione con funzioni di supporto indiretto alla produzione e di svolgimento di azioni generali di gestione) ed alla dimensione (produttiva; di supporto) della singola struttura.

Il budget è configurato:

- per i Centri di Costo come elenco dei ricavi e dei costi previsti per natura dei fattori produttivi.
- per i Centri di Risultato come conto economico scalare che evidenzia, in particolare, 2 risultati: il margine di contribuzione ai costi indiretti (differenza fra ricavi totali e costi diretti espressa sia in valore assoluto che in percentuale del valore della produzione; individua la responsabilità dei Centri di Risultato di gestire i costi diretti e di coprire i costi indiretti); il risultato operativo (differenza fra ricavi totali e costi totali espressa sia in valore assoluto che in percentuale del valore della produzione; individua l’obiettivo economico finale e ne misura la realizzazione);

Ai budget assegnati fanno riferimento le dotazioni economiche collegate alla realizzazione degli obiettivi facenti parte del Programma triennale delle attività e piano delle performance 2020-2022, sui quali risulta impegnato il personale delle diverse strutture.

Infine, come evidenziato anche nel paragrafo 4.1.1., l’OAS operante a supporto dell’OIV-SSR ha verificato nel 2020 la coerenza tra gli obiettivi di budget e quelli legati alla trasparenza ed anticorruzione.

### **3.3.2 Collegamento tra ciclo della performance e Comitati Unici di Garanzia/Piano triennale delle azioni positive**

Il [Piano triennale delle azioni positive](#) raccoglie le iniziative programmate da Arpae per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, prevenire situazioni di malessere tra il personale. Le iniziative previste sono coerenti con il Programma triennale delle attività e il Piano della performance dell’Agenzia e costituiscono parte integrante dell’insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, a contribuire al miglioramento della qualità della vita del personale e delle prestazioni ambientali alla collettività.

Il triennio di riferimento del Piano è il 2020-2022; il documento è per sua natura in divenire ed è costruito in logica di scorrimento, con attualizzazione di anno in anno. La scelta delle azioni positive riportate nel documento scaturisce dall’analisi di dati e statistiche riguardanti il personale dell’Agenzia. I dati e i grafici riportati nel capitolo “dati statistici Arpa ER” sono riferiti al 31 dicembre 2018. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi costituiscono un riferimento fondamentale per verificare l’efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive. Il Piano delle azioni positive



### OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

è approvato dal Direttore generale previa consultazione del CUG e degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, oltre che della dirigenza dell’Agenzia.

Attraverso questo strumento, l’Agenzia intende:

- garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta;
- incentivare la conciliazione casa/lavoro;
- promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere e sulla sicurezza sul lavoro.

Il Piano triennale delle Azioni positive per la parità di Arpae (2020-2022) è pubblicato nella sottosezione “Performance” della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web dell’Agenzia quale allegato al Piano della performance 2020-2022.

### 3.4 Il sistema di valutazione della performance

Sulla base dei criteri definiti nei vigenti accordi integrativi aziendali (recepiti nella Guida alla valutazione approvata, da ultimo, con DDG n. 136/2019), il sistema di valutazione integrata del personale di Arpae si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

- valutazione della performance organizzativa;
- valutazione della performance individuale.

#### 3.4.1 Sistema di valutazione della performance organizzativa

La performance organizzativa viene rilevata attraverso l’Indice di Performance Organizzativa (IPO).

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 o economica/gestionale sviluppatasi nel mese precedente.

Il processo di validazione dell’IPO mensile prosegue secondo le fasi indicate in sequenza che, nell’anno 2020, hanno previsto:

- analisi dei dati estratti e calcolo dei fattori determinanti l’IPO a cura del Servizio Pianificazione e Controllo direzionale (SPCD) e del Servizio Amministrazione, Bilancio e Controllo economico (SABCE), di norma entro il giorno 13 del mese successivo a quello di riferimento;
- valutazione degli indicatori di competenza a cura del Direttore amministrativo e tecnico, che trasmettono congiuntamente all’Organismo Aziendale di Supporto all’OIV (OAS) gli esiti della verifica mensile, di norma entro il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento;
- attestazione del rispetto procedurale a cura dell’OAS, che trasmette apposita attestazione al Direttore Generale, di norma entro il giorno 18 del mese successivo a quello di riferimento;
- 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.

### OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

I passaggi elencati 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.

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 comparto:

Raggiungimento valori di IPO attesi	% 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	% quota infrannuale premialità corrisposta
0 – 40	0
41 – 60	60
61 – 80	80
81 – 90	90
91 – 100	100

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%.

Gli indicatori scelti sono indicativi della capacità di previsione della performance organizzativa e coprono in modo sintetico le 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, a gennaio 2020, gli indicatori risultano 6, di cui 4 tecnico-operativi e 2 gestionali (come da successivo paragrafo 3.4.3.).

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 nella Relazione sulla Performance 2020.

Nel corso del 2020, a seguito della proclamazione dello stato di emergenza sanitaria, con le conseguenti restrizioni estese a tutte le attività non considerate “indifferibili”, le attività di ispezione (oggetto dell’indicatore 2) sono risultate, di fatto, sospese, laddove non riconducibili a situazioni di

### OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

emergenza. Pertanto si è ritenuto di aggiornare, per un periodo transitorio collegato all'emergenza Covid-19 a partire dalla rilevazione relativa al mese di marzo 2020, il sistema di calcolo dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) non considerando l'indicatore "Ispezioni svolte" e riparametrando il peso associato degli altri 5 indicatori.

#### 3.4.2. Sistema di valutazione della performance individuale

Il sistema di valutazione della performance individuale del personale dirigente di Arpae per l'anno 2020 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 per l'anno 2020 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 per l'anno 2020 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.

#### 3.4.3 Esiti della valutazione della performance organizzativa

Gli esiti mensili della misurazione dell'IPO sono stati validati dall'OAS di Arpae e sono stati riferimento per la corresponsione della quota infrannuale della premialità collegata quindi alla performance.

Il risultato annuale dell'IPO, rilevato come media delle rilevazioni mensili, è pari al valore del 99,9%.

Dalla lettura della tabella risulta evidente la temporanea sospensione dell'indicatore "Ispezioni svolte" a causa dei motivi precedentemente descritti di impossibilità ad eseguire l'attività data la situazione pandemica in atto.

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

### Andamento IPO nell'anno 2020

N° ind.re	Ambito	Indicatori	Descrizione	Target definito	Peso indicatore	Valore medio 2020	
						Valore rilevato - media	Coefficiente di rispondenza al target fissato - valore medio
1	Tecnico - operativo	Tempi di rilascio pareri	80°perc.le dei tempi di rilascio pareri ambientali	<=30gg	20%	<b>34,9 gg</b>	0,84
2		Ispezioni svolte	%le n° ispezioni svolte / n° ispezioni previste*	>=90%	0%	---%	---
3		Tempi di rilascio RdP attività analitiche	80°perc.le dei tempi di rilascio dei RdP dall'accettazione campioni	<=55gg	17%	<b>49,8 gg</b>	1,06
4		Produzione e pubblicazione dati di Qualità dell'aria	%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	>=90%	18%	<b>98,8%</b>	1,06
5	Gestionale	Andamento flusso di cassa	%le n° giorni a saldo >=0 / n° giorni mese	>=95%	20%	<b>100%</b>	1,05
6		Tempi medi di pagamento fornitori *	Indicatore tempestività dei pagamenti, rif.: DPCM del 22/9/2014, Circ. MEF n. 3 del 14/1/2015	<= +5gg	25%	<b>-1,0 gg</b>	1,00
					100%	<b>Valore IPO medio 2020</b>	<b>99,9%</b>

#### 3.4.4 Esiti della valutazione della performance individuale

L'OAS di Arpae nell'incontro del 30/3/2020 ha validato il processo di valutazione della performance individuale, al fine di consentire l'erogazione degli incentivi al personale secondo quanto previsto dai CCNL e dagli accordi aziendali, rendicontando all'OIV-SSR gli esiti della validazione.

Nelle tabelle seguenti vengono rappresentati gli esiti della valutazione del personale dirigente e del personale non dirigente di Arpae per l'anno 2019 e della relativa percentuale di premialità erogata.

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione  
**Esiti valutazione dirigenti - anno 2019**

<b>Valprest</b>	<b>N.ro valutazioni</b>
100%	103
<b>Totale complessivo</b>	<b>103</b>
<b>Valcomp</b>	<b>N.ro valutazioni</b>
100%	19
95%	79
90%	4
85%	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>103</b>

Griglia di valutazione Valprest (dirigenti):

Da 0 a 49 punti: nessuna premiazione;

Da 50 a 69 punti: 50%

Da 70 a 79 punti: 80%

Da 80 a 89 punti: 90%

Da 90 a 100 punti: 100%

Griglia di valutazione Valcomp (dirigenti):

A = + 36 punti 100%

B = 36-30 punti 95%

C = 29-25 punti 90%

D = 24-20 punti 85%

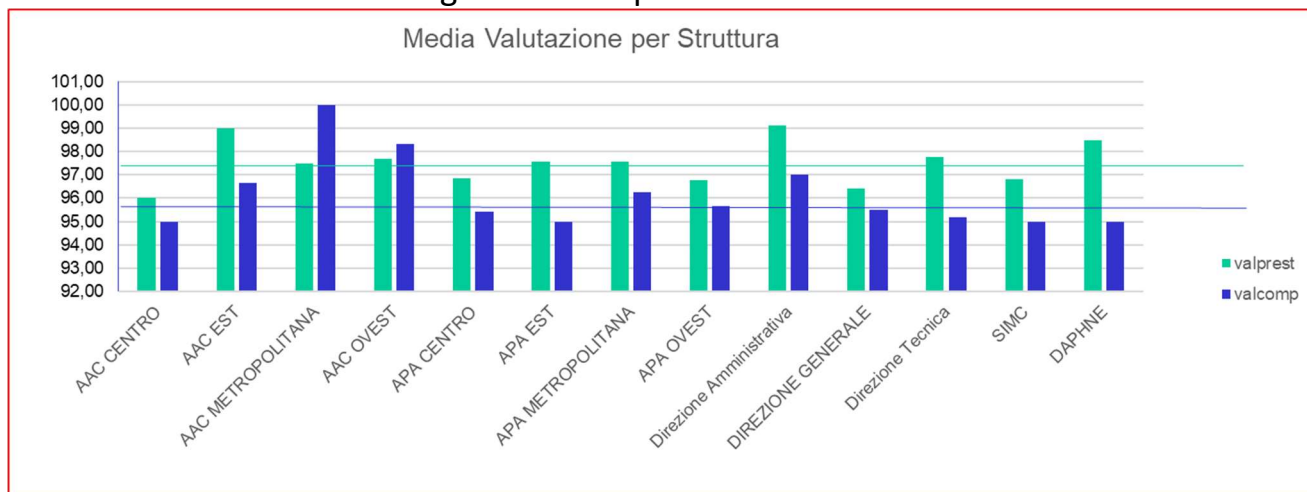
E = 19-15 punti 70%

F = 14-10 punti 60%

G = 9 - 6 punti 50%

Media valutazione per Struttura organizzativa (dirigenti)

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione



\* Valore medio pesato delle fasce VALCOMP personale dirigente (95,63%)

\* Valore medio pesato delle fasce VALPREST personale dirigente (97,35%)

### Esiti valutazione personale non dirigente - anno 2019

Valutazione Prestazioni % del premio erogato	N.ro valutazioni
100%	1.164
90%	11
<b>Tot. 1.175</b>	

Griglia di valutazione Valprest (personale non dirigente):

100% - 91- 100 punti

90% - 81 - 90 punti

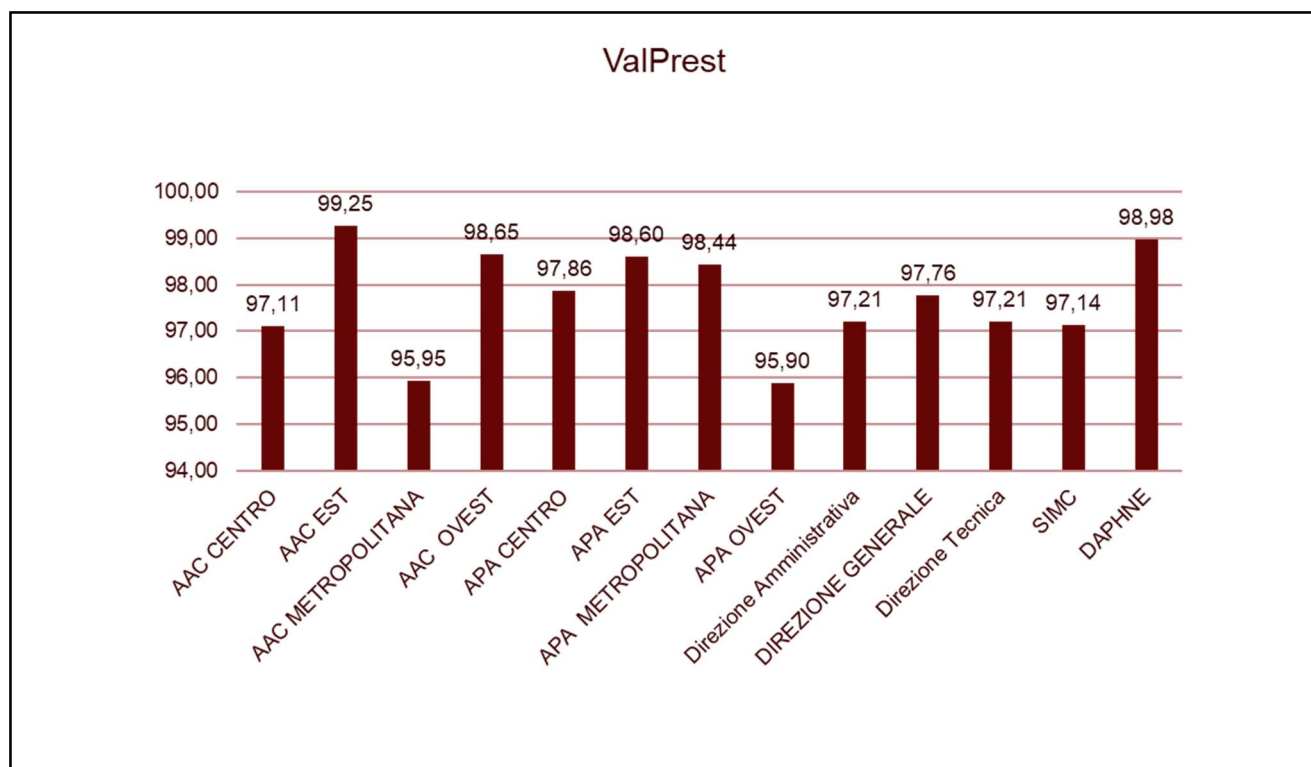
80% - 61 - 80 punti

60% - 41 - 60 punti

0% - 0 - 40 punti

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Media valutazione per Struttura organizzativa (personale non dirigente)



\* Valore medio dei punteggi VALPREST personale non dirigente (**97,62%**)

La maggiorazione del premio individuale, collegata alla valutazione del contributo individuale fornito, è stata conferita a n. 22 unità di personale non dirigente e non titolare di Incarico di Funzione, pari al 2% del personale in servizio al 1° gennaio dell'anno 2019.

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.

### 3.5 Valutazione del Direttore Generale di ARPAE Regione Emilia-Romagna

Il processo di valutazione del Direttore Generale di ARPAE è stato affidato anche per l'anno 2019 all'OIV-SSR con lettera del Capo di Gabinetto della Giunta Regionale del 12/2/2020, che ha richiesto di definire una proposta di valutazione applicando la metodologia già definita per i Direttori Generali/Direttori di Agenzia della Regione Emilia-Romagna (DGR 944/2013, modificata da DGR 856/2015).

La procedura richiede di combinare gli esiti relativi a:

- elementi di contesto (parametro P1: indicatori ISTAT ed Agenda 2030, individuati dalla Regione e comuni anche alla valutazione degli altri Direttori Generali);
- effettivo raggiungimento degli obiettivi economici (parametro P2);



## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

- effettivo raggiungimento degli obiettivi strategici (parametro P3).

La prima proposta di griglia di valutazione dei parametri P2 e P3 del Direttore Generale di ARPAE contenente obiettivi economici e strategici, azioni e target, secondo lo schema condiviso con OIV-SSR per gli anni passati, è stata inviata da ARPAE in data 26 febbraio 2020.

Il 18/5/2020 la griglia ricevuta è stata condivisa da OIV-SSR con le Direzioni generali regionali competenti su ARPAE (Direzione generale cura della persona, salute e welfare, Direzione generale cura del territorio e dell'ambiente e la Direzione generale economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa) al fine di includere tutte le dimensioni valutative essenziali, rappresentando correttamente gli obiettivi e gli indicatori più significativi, con i pesi relativi. Infine, sono stati raccolti i valori a consuntivo degli indicatori previsti per la verifica dei risultati conseguiti e la proposta di valutazione è stata approvata dall'OIV-SSR e inviata al Capo di Gabinetto in data 21/7/2020.

La Giunta Regionale con Delibera N. 992 del 3/8/2020 ha recepito la proposta, definendo la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati al DG di ARPAE (pag.9 della Delibera N. 992/2020).

## 4. Ulteriori ambiti di lavoro

### 4.1 Prevenzione della corruzione

Ovviamente Arpa Emilia-Romagna, come tutte le Amministrazioni dipendenti dalla RER, ha posto anche nel corso del 2020 una particolare attenzione all'applicazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. legge anticorruzione), cercando di fornire un'applicazione a tale norma che non fosse soltanto di tipo formalistico ma anche sostanziale. Ciò è avvenuto mettendo in campo strumenti (ad esempio audit interni) finalizzati a prevenire situazioni nelle quali, a prescindere dalla rilevanza penale di singoli atti, venisse in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione dovuto a comportamenti o prassi non conformi ai principi generali di buon andamento della P.A.

Il RPCT dell'Agenzia ha presidiato tali funzioni interloquendo, quando necessario, sia con l'OAS interno che con l'OIV del SSR. In particolare le risultanze delle verifiche effettuate sugli adempimenti previsti dalla Legge n. 190/2011 dall'Organismo Indipendente di Valutazione sono riepilogati nella relazione annuale di monitoraggio redatta da tale struttura con nota n. prot. 0835692.I del 18/12/2020 al cui contenuto si rinvia.

#### 4.1.1 Congruenza con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

Si ritiene opportuno evidenziare come nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT) dell'Agenzia sia prevista l'attribuzione di obiettivi specifici relativi alla materia della prevenzione della corruzione a tutto il personale dirigente, con modulazione degli stessi sulla base dell'attività istituzionale cui il singolo dirigente è preposto e delle caratteristiche del contesto nel quale è chiamato ad operare. La previsione di obblighi specifici relativi alla prevenzione della corruzione costituisce un elemento fondamentale della strategia preventiva dell'Agenzia, anche in considerazione della rilevante esposizione a potenziale rischio di alcune funzioni proprie dell'Ente,

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

come quelle autorizzatorie, concessorie e di vigilanza ambientale che sono contraddistinte anche da notevoli margini di discrezionalità tecnica.

Anche nella prima proposta degli obiettivi S-P 2020-2022, anno 2020, sono presenti item le cui declinazioni ed effetti attesi sono direttamente o indirettamente finalizzate al raggiungimento di target individuati nell'ambito del PTPCT. È presente, altresì, uno specifico obiettivo programmatico (Prevenzione della corruzione, trasparenza e gestione del contenzioso legale su funzioni di amministrazione attiva) di presidio e gestione delle iniziative di prevenzione della corruzione e trasparenza e di monitoraggio ed aggiornamento del PTPCT.

Il Piano della performance 2020-2022 di Arpae si incardina, inoltre, come strumento di trasparenza degli obiettivi e dell'attività dell'Ente e come documento programmatico triennale di esplicitazione delle scelte di sviluppo e miglioramento, di processo e gestionali, volte all'ottimizzazione della produttività del lavoro e dell'efficienza e trasparenza degli obiettivi correlati.

Con proprio atto l'OIV-SSR ha attestato il rispetto degli obblighi annuali di trasparenza da parte di Arpae.

Parimenti, l'OIV-SSR ha anche svolto il monitoraggio sulla Relazione annuali 2019 dei RPCT, ivi incluso quello di Arpae, in applicazione dell'art.1 c.8 bis della Legge 190/2012, secondo quanto previsto dalla Delibera 4 “analizzando le Relazioni (...) recuperate dai siti aziendali e predisponendo un report comparativo che evidenzia elementi comuni ed eventuali difformità”, formalizzato alle Aziende il 27/3/2020 (Prot. PG/2020/0252810).

In analogia agli anni precedenti, l'analisi dell'OIV-SSR è stata articolata su due aspetti:

1. Verifica procedurale e formale: verifica che la Relazione sia stata pubblicata entro il termine previsto, nella corretta sezione del sito aziendale, e che la compilazione sia conforme alle indicazioni date dall'ANAC nelle sue istruzioni per la compilazione.
2. Verifica dei contenuti e confronto fra le Relazioni: verifica che il documento contenga tutte le informazioni richieste e contestuale predisposizione di un confronto fra le relazioni delle Aziende.

Tali verifiche hanno dato esito positivo.

## 4.2 Trasparenza

A seguito alla pubblicazione della Delibera ANAC 213/2020, l'OIV-SSR ha provveduto in data 18/05/2020 ad inviare agli RPCT e agli OAS la comunicazione “Delibera ANAC 213 del 4 marzo 2020 sulle attestazioni OIV. Indicazioni OIV-SSR” (PG/2020/0368356) contenente indicazioni operative per garantire maggiore omogeneità sulle modalità di compilazione della griglia e della scheda di sintesi previste dall'ANAC.

Sulla base dei risultati emersi dalle verifiche condotte su tutti i siti delle Aziende (e formalizzati in data 21/7/2020, come riscontrabile in tutti i siti Amministrazione Trasparente delle Aziende), l'OIV-SSR ha quindi prodotto il report “Obblighi di pubblicazione in Amministrazione trasparente. Analisi delle attestazioni dell'OIV-SSR effettuate secondo quanto indicato dalla delibera ANAC 213/2020” inviato alle Aziende il 20/10/2020 (Prot.0674319.U).

Dall'esame effettuato dall'OIV-SSR emergono, anche per quanto concerne Arpae, risultati complessivamente positivi, sintetizzati nella citata nota n. prot. 0835692.I del 18/12/2020 al cui contenuto nuovamente si rinvia, e la piena ottemperanza agli obblighi di legge in materia.

Viale Aldo Moro 18, 40127 Bologna

Email: [OIV.RER@regione.emilia-romagna.it](mailto:OIV.RER@regione.emilia-romagna.it)

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

### 5. Conclusioni

Quale conclusione alla presente bozza alla “Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”, si riprendono in forma sintetica le considerazioni proposte dall’OIV-SSR per l’anno 2020 nella Relazione annuale di monitoraggio redatta da tale struttura, e pubblicata sul sito aziendale nella sezione [Amministrazione Trasparente - Personale - OIV - Atti OIV-SSR](#), al cui contenuto si rinvia:

- il sistema di misurazione e valutazione della performance ha mantenuto l’impianto complessivo già delineato nella Delibera 3/2016 dell’OIV-SSR;
- il sistema di Controllo di Gestione risulta complessivamente consolidato ed applicato con regolarità e coerenza;
- è stata applicata la nuova Direttiva ministeriale relativa ai Comitati Unici di Garanzia e ai Piani triennali delle azioni positive;
- è stata monitorata positivamente l’applicazione del Piano di avvicinamento allo standard di Sistema di valutazione integrata del personale previsto nella delibera 5/2017 dell’OIV-SSR, adottato con DDG n. 122/2018;
- la valutazione del Direttore Generale per il 2019 ha confermato l’impianto già adottato negli anni precedenti;
- il consolidamento delle attività legate alla prevenzione della corruzione ha registrato significativi miglioramenti grazie all’esperienza via via maturata;
- l’applicazione della normativa nazionale sulla trasparenza (D.Lgs.33/2013) può essere valutata positivamente, anche sulla base di quanto emerso dalle attestazioni dell’OIV-SSR predisposte sulla base di quanto richiesto dalla delibera ANAC 213/2020.

Per quanto riguarda le **prospettive di sviluppo**, l’OIV-RER, nominato a dicembre 2020 (seduta di insediamento in data 15 dicembre 2020), ha analizzato il sistema di valutazione di ARPAE e, in considerazione del mutato scenario (ad oggi l’OIV di riferimento per ARPAE è quello di RER), ha avviato con la Direzione dell’Agenzia una riflessione in merito al ruolo dell’OIV nel ciclo di valutazione della performance e alla gestione dell’iter di valutazione, con lo scopo di rendere coerenti le procedure dell’Ente con quelle generali del sistema regionale (vedi verbale OIV 1/2021 del 19 gennaio 2021). L’OIV invita ARPAE ad una revisione delle proprie procedure ed un progressivo riallineamento al quadro normativo e alle prassi di Regione Emilia Romagna.

Bologna, 31 maggio 2021

F.to Elisabetta Cattini

F.to Cristiana Rogate

F.to Bruno Susio

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione