

**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 2022**

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 2022, 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. Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO)

Rispetto alla realizzazione del PIAO, si rilevano i seguenti aspetti:

Presentazione del PIAO

Il Piano integrato di attività ed organizzazione 2022-2024 è stato approvato con la Delibera del Direttore Generale 56/2022 in data 29/04/2022. Contestualmente, il documento è stato pubblicato sul sito web di Arpae, consultabile al link: <https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/performance/piao>

In data 30/08/2022 è stata, inoltre, adottata la DDG n. [109/2022](#) che ha integrato la sottosezione 3.3 del PIAO relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Architettura del documento

Il PIAO, come espressamente previsto dal Decreto Legge n. 80 (art. 6) del 9 giugno 2021, ha integrato e sostituito i seguenti singoli piani già adottati in via transitoria da Arpae Emilia-Romagna:

- Programma triennale delle attività e Piano della Performance 2022-2024 (approvato con D.D.G. n. 18/2022);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile e Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 (approvati con D.D.G. n. 18/2022);
- Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 (approvato con D.D.G. n. 34/2022);
- Piano della Formazione (approvato con D.D.G. n. 35/2022).

La sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO ha sostituito il Piano Triennale per la

Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 di Arpae Emilia-Romagna, che conseguentemente non è stato adottato dall'Ente come autonomo documento.

L'architettura del PIAO si integra perfettamente nel percorso di gestione integrata del ciclo di programmazione dell'Agenzia.

Qualità del Valore pubblico e degli indicatori di outcome presenti

In ragione della propria specifica mission, Arpae svolge funzioni ed attività che creano valore all'interno della filiera istituzionale delle politiche pubbliche ambientali. Ciò rappresenta uno dei presupposti essenziali ed indifferibili della sostenibilità del benessere sociale ed economico, incidendo sugli atti di natura programmatica o normativa degli enti di Governo sovraordinati. L'obiettivo della definizione del Valore Pubblico è quello di individuare, misurare, valutare e rendicontare gli impatti determinati dall'azione dell'Istituto sulla collettività e sugli stakeholder di riferimento nonché il contributo al raggiungimento dei Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030. A partire dal 2022, è stato fatto un primo passo, collegando gli obiettivi strategici agli SDGs dell' Agenda 2030, nonché agli Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES). Inoltre, la "Piramide del Valore Pubblico", proposta dal Centro di Ricerca sul Valore Pubblico (CERVAP), ha rappresentato la base per un'analisi qualitativa del Valore pubblico generato dagli obiettivi strategici 2022-2024.

Livello di integrazione tra le sezioni e le diverse sottosezioni del PIAO

Per cogliere appieno la finalità del PIAO è stato istituito un tavolo di lavoro interno ad Arpae, volto a favorire il dialogo programmatico tra tutte le unità organizzative coinvolte, in attesa dell'approvazione delle Linee Guida da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica. L'approccio metodologico condiviso con il quale è stato redatto il documento, si è basato sulla sinergia tra il PIAO e i documenti di pianificazione strategica integrati sopra menzionati. Questo processo, nel 2022, ha portato alla revisione della procedura in qualità di "Pianificazione e controllo direzionale" che ha messo a sistema formalmente e sostanzialmente le diverse fasi e i soggetti coinvolti in tutto il ciclo della performance, compresa l'integrazione con il PIAO, nell'ottica di costruzione di un unico strumento di programmazione in sintonia con le disposizioni normative.

Possibili sviluppi per il futuro

Il tavolo di lavoro "PIAO", interno ad Arpae, continuerà a rappresentare il riferimento per un costante confronto tra le parti coinvolte nella stesura delle singole sezioni.

Nel corso dell'anno 2022 è stato costituito anche un tavolo di lavoro a livello SNPA, con l'obiettivo di individuare obiettivi ed indicatori utili per identificare il potenziale Valore Pubblico generato dalle ARPA/APPA. Nel corso dell'anno 2023, SNPA ha intenzione di definire delle linee guida per identificare, misurare e rendicontare il Valore Pubblico prodotto dal Sistema: Arpae è parte attiva del tavolo SNPA.

Complessivamente si ritiene che il percorso che ha portato per il primo anno alla stesura del PIAO sia stato occasione di riflessione relativa al ciclo di programmazione di Arpae. E' stata colta la sinergia con quanto già realizzato o in corso di realizzazione nell'ambito dell'integrazione dei documenti programmatici. Il tavolo di lavoro permanente sul PIAO, interno ad Arpae, conferma l'impegno a sensibilizzare e coinvolgere tutte le strutture interessate nella stesura delle diverse

sezioni del documento, sia per quanto concerne la programmazione in generale, che la declinazione degli obiettivi strategici a carattere triennale all'interno della pianificazione annuale. L'attribuzione degli obiettivi è stata condotta nell'ottica di miglioramento dei servizi offerti e avendo cura, tra le altre cose, di tutti gli elementi di cui si compone il Valore Pubblico, tra cui l'accountability, il miglioramento della performance dell'Agenzia, l'efficienza, l'economicità, la partecipazione a progetti scientifici, l'ascolto e il coinvolgimento degli utenti.

La sezione che occorre implementare è la n. 2, sottosezione di programmazione: Valore Pubblico. Nell'ottica di quantificare il Valore Pubblico prodotto, sarà necessario corredare gli indicatori di outcome con baseline che sintetizzino la capacità reale delle strutture di raggiungere obiettivi sempre sfidanti con i livelli di servizio offerti e con riferimento alle serie storiche registrate negli esercizi precedenti. Inoltre, occorrerà impostare un indice composito complessivo per la misurazione del Valore Pubblico generato, che tenga in considerazione le dimensioni della performance (impatto, efficacia, efficienza, stato delle risorse...).

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 Arpa, al cui andamento viene ricondotta la corresponsione delle quote infrannuali di premialità, collegata alla performance organizzativa per il personale non dirigente e di una 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:

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 premialità corrisposta
0 – 40	0
41 – 60	60
61 – 80	80
81 – 90	90

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 sei, di cui quattro tecnico-operativi e due 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 2022, hanno previsto:

- analisi dei dati estratti e calcolo dei fattori determinanti l’IPO a cura del Servizio Pianificazione e Progetti Europei (SPEPE) 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;
- 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 2022 le rendicontazioni mensili sull’andamento dell’IPO sono state regolarmente inviate all’OIV - RER nelle seguenti date: 13/04/2022 (I trimestre), 14/07/2022 (II trimestre), 20/10/2022 (III trimestre) e 19/01/2023 (IV 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.

Andamento IPO nell'anno 2022

Descrizione indicatore	Target definito	Peso indicatore	IPO medio 2022
80° perc.le dei tempi di rilascio pareri ambientali. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	<=30gg	15%	29,73 gg.
%le n° ispezioni svolte / n° ispezioni previste (Valore cumulato a rilevazione mensile)	>=90%	15%	100,00%
80°perc.le dei tempi di rilascio dei RdP dall'accettazione campioni. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	<=53 gg.	15%	50,42 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%	99,62%
%le n° giorni a saldo >=0 / n° giorni mese (Rilevazione mensile)	>=95%	20%	100,00%
Indicatore tempestività dei pagamenti, rif.: DPCM del 22/9/2014, Circ. MEF n. 3 del 14/1/2015 (Rilevazione mensile)	<= +5 gg.	20%	-2,70 gg.
Valore dell'Indice di Performance Organizzativa - IPO			100%

Nel corso del 2022 è continuata la normalizzazione quantitativa delle attività erogate dall'Agenzia. Nella tabella vi è evidenza dell'aumento generalizzato di produzione nei settori oggetto di valutazione ai fini dell'IPO. Si rileva che l'attività laboratoristica, nel 2022, ha registrato una diminuzione dei campioni accettati a causa della minore richiesta di analisi.

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 anno 2022 - n. 8.936

%le n° ispezioni svolte / n° ispezioni previste (Valore cumulato a rilevazione mensile)	Presidio dello stato ambientale e rispetto delle prescrizioni	Ispezioni eseguite: anno 2020 - n. 6.463 anno 2021 - n. 7.213 anno 2022 - n. 9.671
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 anno 2022 - n. 51.629 Aliquote accettate dai laboratori: anno 2020 - n. 59.677 anno 2021 - n. 60.895 anno 2022 - n. 59.673
%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 anno 2022 - n. 35.153 Misure automatiche: anno 2020 - n. 2.500.571 anno 2021 - n. 2.397.142 anno 2022 - n. 2.575.290
%le n° giorni a saldo ≥ 0 / n° giorni mese (Rilevazione mensile)*	Gestione economico-finanziaria	Media annuale: anno 2020: 100% anno 2021: 100% anno 2022: 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 anno 2022: -2,70 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.

La Relazione sulla Performance anno 2021, approvata con DDG n. 28 del 08/03/2022, è pubblicata al seguente link:

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

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.

Il processo prende avvio nel trimestre precedente l’anno di riferimento, con l’aggiornamento degli obiettivi strategici triennali, che 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.

Nell’anno 2022 è stato introdotto per la prima volta il PIAO, approvato con D.D.G. 56 del 29/04/2022. Al suo interno sono stati declinati gli obiettivi strategici con la definizione dei target per la singola annualità del triennio di riferimento.

Oltre a quanto descritto l’Agenzia redige il Programma annuale delle attività che declina operativamente, con riferimento alle singole strutture dell’Agenzia ed alle diverse tipologie di servizi/prodotti erogati, i contenuti e gli indirizzi strategici previsti.

Nel Programma annuale delle attività le singole strutture (Centrali, Territoriali e Tematiche) esplicitano in dettaglio le attività e gli obiettivi per l’anno di riferimento nonché gli specifici obiettivi programmatici.

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 della soddisfazione, vengono registrate le aspettative nei confronti dell’Agenzia nel suo complesso. L’indagine effettuata nel 2022, che ha l’obiettivo di rilevare la variazione della qualità percepita dei servizi erogati, è stata condotta in modalità semplificata, sulla base di un panel autoselezionato. La metodologia è descritta nella Procedura del SGQ di Arpae “P91201/ER - Monitoraggio delle aspettative e della soddisfazione dei clienti”. Le caratteristiche di Arpae che hanno riscontrato la maggiore adesione degli utenti sono state: l’autorevolezza, la diffusione di conoscenza ambientale,

la capacità di essere riferimento tecnico per il miglioramento delle performance ambientali. Il dato è sostanzialmente sovrapponibile con i risultati delle indagini precedenti. Il contributo di Arpae alla semplificazione e alla omogeneità operativa si confermano come fronti ove si evidenzia una maggior domanda di investimento, pur ottenendo anch'essi valutazioni positive.

L'indagine settoriale, quindi specifica per un preciso ambito di ricerca, realizzata nel corso del 2022, è stata rivolta ad un campione di gestori e/o delegati di aziende in regime di AIA. L'indagine è stata condotta attraverso la conduzione di 29 interviste semistrutturate nel periodo giugno-ottobre 2022. I risultati di dettaglio sono disponibili sul sito istituzionale di Arpae all'indirizzo:

<https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/customer-satisfaction>

Inoltre, nel corso dell'anno 2022 è stato condotto un progetto volto ad utilizzare le tecniche di Text Mining (analisi testuale) come strumento a supporto della pianificazione direzionale, principalmente nell'ambito delle indagini sulla soddisfazione degli utenti. Il lavoro, oggetto di pubblicazione scientifica in corso di revisione sulla rivista "Regional Sustainability", si è concentrato sull'analisi del dataset "Contatta Arpae" e il portale "Segnalazioni" in termini di parole chiave, valutando i risultati in base alla matrice o tema ambientale in oggetto, alla territorialità (Provincia/Comune) e alla tipologia di utente (sono state analizzate 2.573 richieste/segnalazioni in totale). Le tecniche di Text Mining applicate si configurano come strumenti innovativi a supporto della gestione dell'utenza, nell'ottica dello sviluppo di una strategia di miglioramento di alcuni servizi di Arpae che consenta di rispondere efficacemente alle priorità che emergono dalle richieste dei cittadini.

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.

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>

Nel prosieguo del presente paragrafo sono rappresentati, in aggiunta agli esiti della valutazione anno 2022, anche gli esiti relativi all'anno 2021. Questi ultimi, infatti, non sono stati compresi nella *“Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni della Regione Emilia-Romagna - Anno 2021”*, in quanto non ancora disponibili al momento della redazione della stessa.

Con riferimento **all'anno 2021**, è stato portato a termine il processo di valutazione della performance individuale: la fase di definizione ed attribuzione degli obiettivi è stata avviata il 26/2/2021 e conclusa il 18/3/2021; la fase di check infrannuale sullo stato di raggiungimento degli obiettivi è stata avviata il 27/10/2021 e conclusa il 10/11/2021; la fase di verifica dei risultati dell'anno 2021 è stata avviata l'1/2/2022 e conclusa il 18/2/2022 e da tale verifica sono emersi i seguenti esiti relativamente alla percentuale di premialità erogata.

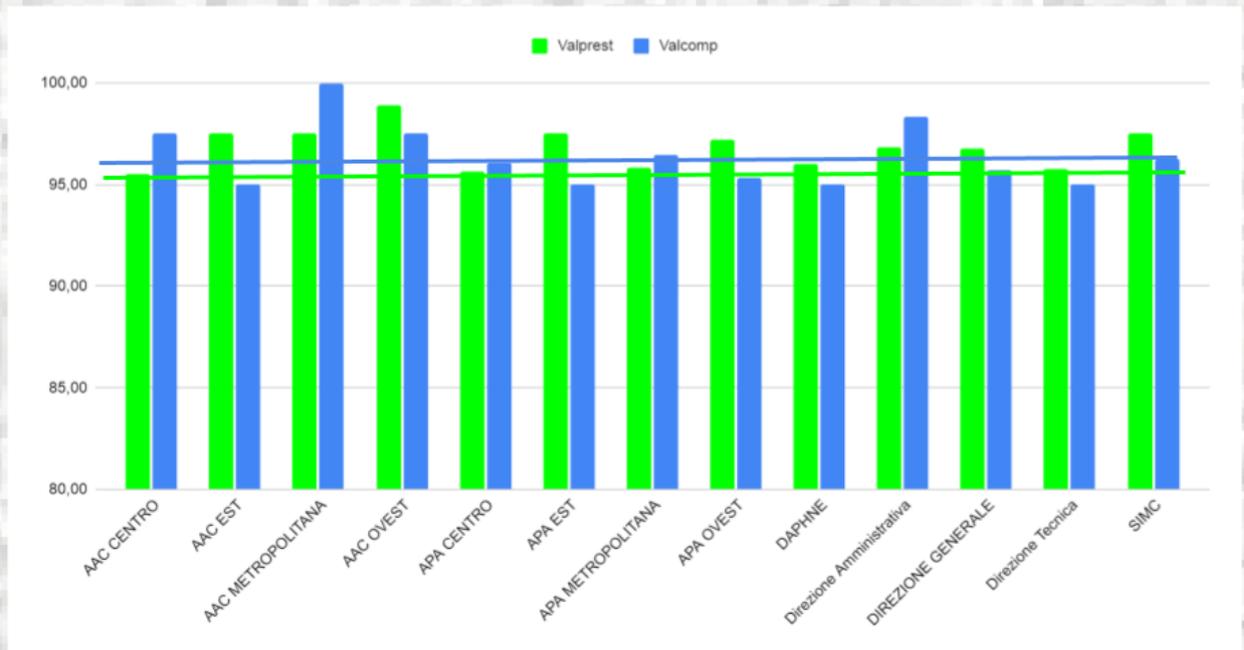
Esiti valutazione personale dirigente - anno 2021

arpae		DIRIGENZA
agenzia prevenzione ambiente energia emilia-romagna		
Valprest		N.ro valutazioni
100%		88
90%		1
Totale complessivo		89
Valcomp		N.ro valutazioni
100%		16
95%		71
90%		1
85%		1
Totale complessivo		89

<p>Griglia di valutazione VALCOMP</p> <p>Griglia di valutazione VALCOMP</p> <p>A = +36 punti 100%</p> <p>B = 36-30 punti 95%</p> <p>C = 29-25 punti 90%</p> <p>D = 24-20 punti 85%</p> <p>E = 19-15 punti 70%</p> <p>F = 14-10 punti 60%</p> <p>G = 9-6 punti 50%</p> <p>H = 5-0 punti nessuna premiazione</p>	<p>Griglia di valutazione VALPREST</p> <p>Griglia di valutazione VALPREST</p> <p>da 0 a 49 punti: nessuna premiazione</p> <p>da 50 a 69 punti: 50%</p> <p>da 70 a 79 punti: 70%</p> <p>da 80 a 90 punti: 90%</p> <p>da 91 a 100 punti: 100%</p>
---	--



Valori medi per struttura e scostamento dai valori medi pesati



* Valore medio pesato delle fasce VALCOMP (96,4)

* Valore medio pesato delle fasce VALPREST (96,60)

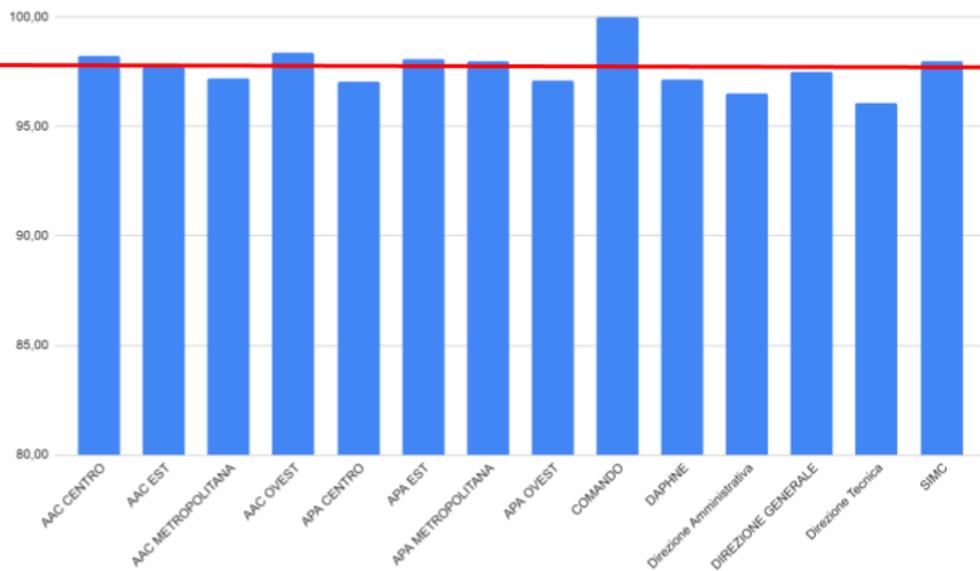
media ponderata = $(XY_1+XY_2+XY_3+...+XY_n)/n$. valutaz. in cui X=punteggio o fascia; Y=frequenza punteggio o fascia)

Esiti valutazione personale non dirigente - anno 2021





Valore medio per struttura dei punteggi Valprest



* Valore medio dei punteggi VALPREST (98,42%)



Valutazione contributo individuale

N.ro valutazioni	Punteggio
21	livello 4
923	livello 3
82	livello 2
6	livello 1

(*)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.

Con riferimento **all'anno 2022**, è stato portato a termine il processo di valutazione della performance individuale: la fase di definizione ed attribuzione degli obiettivi è stata avviata il 4/4/2022 e conclusa il 29/4/2022; la fase di check infrannuale sullo stato di raggiungimento degli obiettivi è stata avviata il 19/10/2022 e conclusa il 4/11/2022; la fase di verifica dei risultati dell'anno 2022 è stata avviata il 19/1/2023 e conclusa il 10/2/2023 e da tale verifica sono emersi i seguenti esiti relativamente alla percentuale di premialità erogata.

Esiti valutazione personale dirigente - anno 2022

 AGENZIA REGIONALE PER LA PREVENZIONE L'AMBIENTE E L'ENERGIA DELL'EMILIA ROMAGNA
 Data: 20/06/2023 13:25:55 PG/2023/0107691


DIRIGENZA

Valprest		N.ro valutazioni
100%		91
90%		1
Totale complessivo		92
Valcomp		N.ro valutazioni
100%		18
95%		70
90%		4
Totale complessivo		92

Griglia di valutazione VALCOMP

Griglia di valutazione VALCOMP

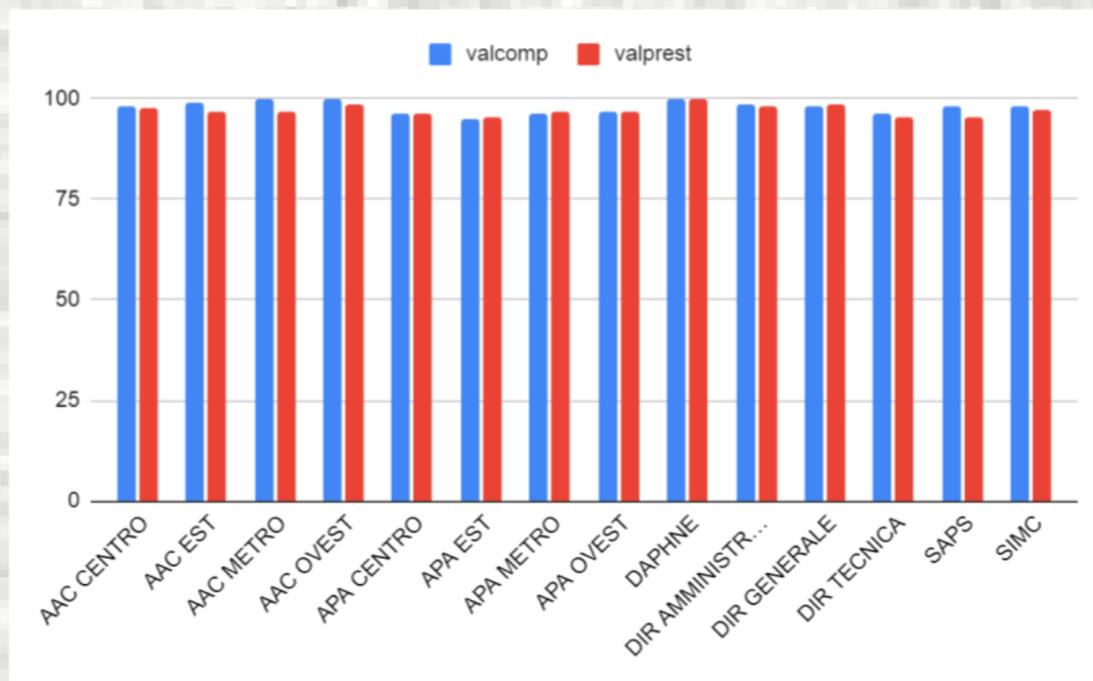
- A = +36 punti 100%
- B = 36-30 punti 95%
- C = 29-25 punti 90%
- D = 24-20 punti 85%
- E = 19-15 punti 70%
- F = 14-10 punti 60%
- G = 9-6 punti 50%
- H = 5-0 punti nessuna premiazione

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 (97,8)

* Valore medio pesato delle fasce VALPREST (97,15)

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 2022

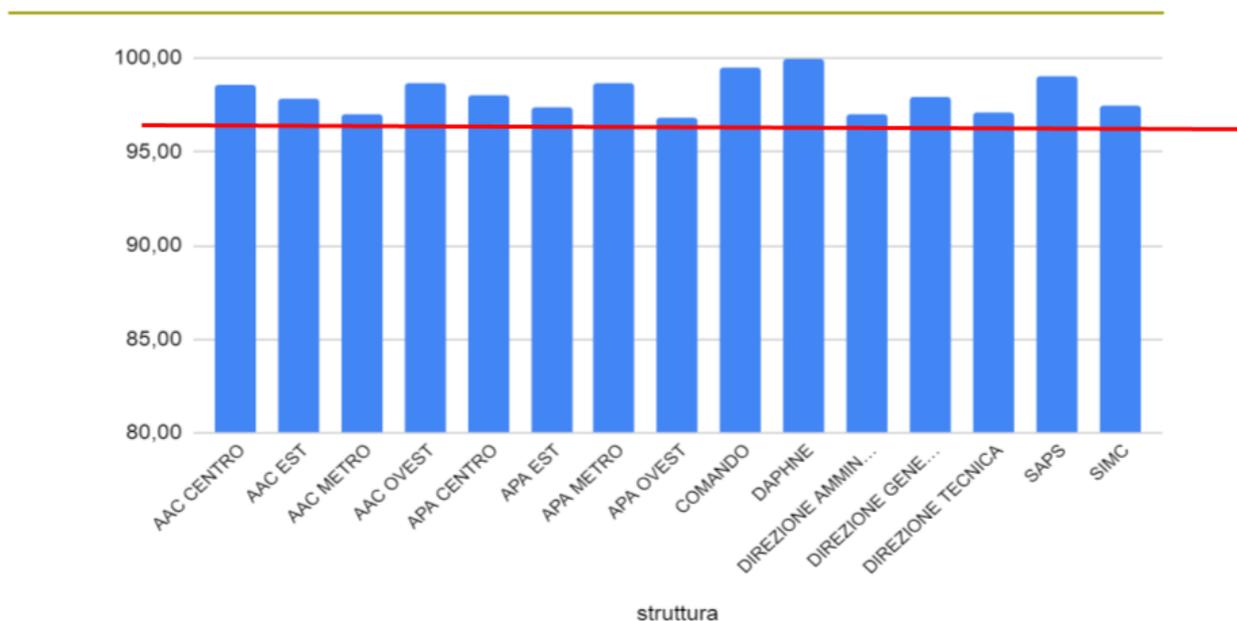


Quadro valutazione 2022

N.ro valutazioni	Valutazione Prestazioni % del premio erogato
1147	100
5	90
1	80
Tot. 1153	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 (98,06%)

Valutazione contributo individuale

N.ro valutazioni	Punteggio
21	livello 4
931	livello 3
43	livello 2
2	livello 1

(*)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 2022 - 2024 adottato con DDG n. 18 del 18/02/2022, 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 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.

Il Piano della performance confluisce nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) secondo quanto previsto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

E' pertanto disponibile anche il PIAO 2022-2024 al seguente link: <https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/performance/piao>

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.

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 contabilizzati dei servizi di Arpae, pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

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

3.1 Modalità di applicazione

Anche nel corso dell'anno 2022 Arpae Emilia-Romagna ha prestato particolare attenzione all'applicazione delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza, adeguandosi all'evoluzione normativa che ha interessato la materia.

In particolare nell'anno trascorso l'Agenzia ha provveduto all'inserimento nel più volte citato PIAO delle prescrizioni contenute nel previgente PTPCT previsto nella Legge n. 190/2012. Peraltro l'impostazione della sottosezione del PIAO dedicata all'anticorruzione si muove in una logica di sostanziale continuità con il precedente documento, essendo entrambi basati sull'approccio metodologico del risk management che contempla la mappatura delle aree di attività a maggiore rischio, l'individuazione dei processi potenzialmente più soggetti al verificarsi di eventi "corruttivi" e la conseguente definizione di specifiche misure preventive.

Nell'applicazione delle misure anticorruzione Arpae, oltre a mantenere alto l'interesse per l'attività dei Servizi Territoriali in quanto afferenti ambiti di intervento caratterizzati da un elevato livello di discrezionalità tecnica e diretta incidenza sulle attività produttive, ha, nel corso del 2022, attenzionato anche processi di tipo prettamente amministrativo.

In questo contesto in particolare è stato aperto un focus sulla gestione dei contratti pubblici, un ambito ritenuto sensibile da una pluralità di fonti ad iniziare dagli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 (c.d. vademecum) approvati dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac) il 2/02/2022, i quali hanno costituito uno dei principali documenti di riferimento per la redazione del citato PIAO Arpae.

Peraltro l'attenzione sulla gestione delle procedure di acquisizione di beni e servizi è stata ulteriormente implementata a seguito dell'ingente flusso di denaro direttamente o indirettamente collegato al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ed indirizzato verso la P.A. Particolare rilevanza per Arpae assume a tal riguardo il PNC (Piano Nazionale per gli investimenti complementari) di competenza del Ministero della Salute, gestito tramite l'Istituto Superiore di Sanità. L'attenzione verso il settore dei contratti pubblici ha portato anche all'effettuazione di un audit interno, svolto con il coordinamento del RPCT, nel quale sono state esaminate le procedure d'acquisto avviate nel 2022 in Arpae. Le informazioni raccolte hanno riguardato l'importo delle forniture, la tipologia di beni acquistati, le strutture dell'Agenzia competenti ad adottare gli atti, la nomina dei RUP e l'individuazione del soggetto aggiudicatario.

3.2 Relazione RPCT

Il RPCT di Arpae ha provveduto a pubblicare sul sito web istituzionale dell'Agenzia, entro il termine

del 15/01/2023, la relazione annuale predisposta sulla base del format indicato da ANAC.

Nella relazione 2022, come già avvenuto negli anni precedenti, si evidenzia come circostanza positiva la collocazione organizzativa del RPCT in un Servizio in staff al Direttore Generale, elemento questo che garantisce autonomia di azione rispetto agli altri dirigenti potenzialmente sottoposti al controllo dello stesso RPCT.

Altro elemento positivo da rimarcare nella relazione 2022 è quello relativo all'individuazione di regole omogenee (formalizzate in Linee Guida e circolari esplicative interne all'Agenzia) volte a disciplinare nel modo più uniforme e verificabile possibile alcuni dei procedimenti più delicati per il funzionamento di Arpae: nel 2022 sono infatti stati aggiornati alcuni documenti rilevanti per la strategia di prevenzione dell'ente (ad esempio Atto di indirizzo in materia di attestazione in servizio e accettazione di regali).

Per quanto concerne invece profili non completamente positivi nella relazione 2022 si segnalano le difficoltà ad implementare l'applicazione della normativa in materia di whistleblowing. Tale dato si spiega probabilmente con la fatica al radicarsi della consapevolezza dell'importanza del contributo di ciascun singolo individuo (sia esso dipendente o esterno all'Amministrazione) all'efficacia delle strategie di prevenzione della corruzione. Arpae ha comunque disciplinato la materia con l'adozione, avvenuta da qualche anno, di una specifica Policy interna la quale prevede l'impiego della piattaforma di segnalazione predisposta da ANAC al fine di garantire la più ampia ed efficace tutela della riservatezza del segnalante.

3.3 Esiti verifica ANAC (obblighi trasparenza)

L'OIV regionale, in data 20/06/2022, ha rilasciato all'Agenzia il documento di attestazione sull'adempimento, al 31/05/2022, 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.

Arpae 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

Controllo gestionale

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.

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 predispose 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, controllo economico e fatture fornitori ed è sottoposto all'attenzione del Comitato di direzione, per l'analisi e l'adozione di eventuali provvedimenti di correzione.

Controlli anticorruzione

Al fine di monitorare l'effettivo rispetto delle misure di prevenzione previste nel PTPCT anche nel corso del 2022 si sono svolte delle verifiche nei Servizi dell'Ente preposti alle funzioni di vigilanza e controllo e al rilascio di autorizzazioni e concessioni, ritenute a maggiore potenziale rischio "corruttivo".

Tali verifiche, effettuate tramite collegamenti in videoconferenza, sono state espletate, con minimo preavviso, da un team coordinato dal RPCT.

Ad esito di tali accertamenti, nei quali sono stati approfonditi aspetti molto puntuali afferenti l'organizzazione di queste attività "sensibili" e la gestione del relativo personale, sono stati predisposti verbali contenenti indicazioni e raccomandazioni per le quali è stato richiesto riscontro scritto ai Responsabili delle rispettive strutture esaminate.

Sistema di Gestione per la Qualità dei processi certificati

I processi compresi nel SGQ UNI EN ISO 9001 di Arpae sono stati oggetto di audit interni ed esterni. Gli audit interni sono svolti da personale interno abilitato, i team di audit vengono individuati all'inizio dell'anno dal Servizio Qualità Ecomanagement e Formazione e sono composti da un team leader e componenti scelti in relazione ai servizi/strutture da auditare. Gli audit di terza parte vengono svolti da un ente esterno (Certiquality).

I processi primari di Arpae "Gestione della Rete regionale per il monitoraggio della Qualità dell'Ar ia", "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. Nel 2022 sono stati oggetto di audit interno anche i processi autorizzativi di competenza delle Aree Autorizzazioni e Concessioni dell'Agenzia.

Negli audit interni possono essere rilevate raccomandazioni e non conformità che vengono valutate e gestite e da cui possono scaturire anche azioni di miglioramento. Al termine degli audit di terza parte la certificazione è stata confermata ed estesa al processo "Redazione Bilancio Energetico

Regionale” effettuato dal Servizio Osservatorio Energia, Rifiuti e Siti Contaminati della Direzione Tecnica.

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

La Giunta regionale ha recentemente approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, che l’Ente ha discusso e condiviso con l’OIV RER nella fase di costruzione e rispetto al quale l’Organismo ha espresso il parere positivo in data 15 maggio 2023.

Il nuovo SMiVAP è coerente alle azioni di miglioramento che l’Organismo ha precedentemente suggerito in occasione delle fasi istruttorie dell’analisi degli strumenti di programmazione e rendicontazione (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; migliorare il coordinamento dell’iter della documentazione relativa al ciclo della Performance).

Si auspica l’allineamento del sistema di valutazione in uso presso ARPAE – pur con i dovuti distinguo legati alle specificità contrattuali dei soggetti destinatari delle valutazioni – a quello adottato dalla Giunta di Regione Emilia-Romagna al fine di avere una visione armonica per tutti i soggetti del “sistema regione”.

Bologna,

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