



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

**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 2024**

**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 anche la funzione di evidenziare, in relazione all'anno 2024, 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 2024-2026 è stato approvato con la Delibera del Direttore Generale n. 7/2024 in data 31/01/2024. Contestualmente, il documento è stato pubblicato sul sito web di Arpae, consultabile al link:

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

e sul portale PIAO del Dipartimento di Funzione Pubblica al seguente indirizzo

<https://piao.dfp.gov.it/plans>

### Architettura del documento

Il PIAO, come espressamente previsto dal Decreto Legge n. 80 (art. 6) del 9 giugno 2021, è strutturato nelle seguenti Sezioni:

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione
- Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione
- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano
- Sezione 4: Monitoraggio

Ha durata triennale e viene aggiornato annualmente. Integra e declina i seguenti documenti di programmazione:

- a) Piano della Performance;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- e) Piano della Formazione;
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).

Il PIAO inoltre contiene:

- l'elenco delle procedure da semplificare e revisionare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO definisce anche le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi.

### 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.

Coerentemente con quanto svolto nell'anno 2023, anche nel PIAO 2024-2026 gli obiettivi strategici di Arpae sono stati collegati 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 - Dipartimento di Economia e Management dell'Università di Ferrara), ha rappresentato la base per un'analisi qualitativa del Valore pubblico generato dagli obiettivi strategici 2024-2026.

A fine Novembre 2023, è stato approvato dal Consiglio SNPA il documento recante "*Indirizzi per l'identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del Valore Pubblico del SNPA*" [Delibera SNPA n. 224/2023] nel quale sono stati identificati 11 possibili obiettivi comuni: nel PIAO 2024-2026 di Arpae, 8 di questi si correlano con gli obiettivi di valore pubblico dell'Agenzia.

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

In linea con la metodologia del CERVAP, anche il PIAO 2024-2026 di Arpae è stato redatto secondo una logica di integrazione funzionale ed è stato enfatizzato il collegamento tra le scelte strategiche dell'Agenzia e le leve organizzative atte a realizzarle.

In termini di livello di integrazione, tra gli elementi migliorativi introdotti nel corso dell'anno 2024, si sottolinea l'introduzione di tabelle sinottiche (allegati 1-5 del PIAO 2024-2026) che collegano gli obiettivi di valore pubblico e le relative strategie a tutte le sottosezioni del PIAO. Nello specifico:



## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

- sono stati individuati 5 obiettivi di valore pubblico sulla base delle linee di indirizzo prioritarie indicate da SNPA; dalla Regione Emilia-Romagna mediante il Documento di Economia e Finanza Regionale 2024-2026 e dall'analisi di contesto interno ed esterno dell'Agenzia;
- per ciascun obiettivo di valore pubblico, sono stati delineati 5 obiettivi strategici orientati al raggiungimento del valore pubblico pianificato e atteso;
- gli obiettivi strategici sono stati declinati in 19 obiettivi operativi di performance con 49 indicatori e 67 target;
- per ciascun obiettivo di performance sono state valutate le misure di gestione del rischio corruttivo e di promozione della trasparenza che l'Agenzia intende realizzare al fine di proteggere ognuno degli obiettivi di Valore Pubblico pianificati, di competenza del RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);
- sono state considerate le dimensioni di salute (organizzativa, professionale, digitale, infrastrutturale, di clima, di genere) delle risorse, necessarie per abilitare ovvero creare condizioni favorevoli, ai fini della generazione e della protezione degli obiettivi di Valore Pubblico esterni.

### Possibili sviluppi per il futuro

Complessivamente si ritiene che il percorso che ha portato al quarto anno di stesura del PIAO sia stato occasione di riflessione relativa al ciclo di programmazione di Arpae. 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 di considerare 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. Le linee di indirizzo SNPA hanno certamente contribuito a definire in maniera puntuale la metodologia di identificazione degli obiettivi di Valore pubblico. Il passaggio successivo sarà quello di definire gli indicatori di impatto e i relativi target, il metodo condiviso di misurazione e rendicontazione del Valore pubblico applicabile sia a livello di Sistema che a livello di singole Agenzie. In questa direzione, sarà necessario definire le condizioni di partenza o di rispetto dello standard ottimale (baseline) e utilizzare metriche di pesatura e scale di normalizzazione, al fine di definire il trend di miglioramento o peggioramento complessivo di tutte le dimensioni d'impatto prese in considerazione. Allo stato attuale è stato adottato il metodo proposto dal CERVAP e dall'Università di Ferrara, in attuazione di un percorso già avviato a livello di AssoArpa.

### 2. a) Il sistema di valutazione

Nel 2023 è stato approvato - previo confronto con le OO.SS./RSU aziendali e previo parere favorevole e vincolante di OIV-RER - il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale di Arpae (SMIVAP) che ha trovato applicazione dal 01/01/2024 (DDG n. 98/2023). Il documento - che disciplina le diverse tipologie di valutazione aziendale componendole in un unico quadro organico - è stato redatto ai fini di un adattamento del precedente modello di misurazione e

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

valutazione della performance applicato in Agenzia, al mutato contesto normativo di riferimento nonché ai fini di un allineamento:

- ai principi del sistema approvato dalla Regione Emilia-Romagna con D.G.R. n. 822 del 22/05/2023, che per Arpae costituisce atto di indirizzo da applicare nel rispetto delle specificità organizzative dell'Agenzia;
- alle osservazioni ed ai pareri formulati da OIV-RER.

Con il nuovo Sistema sono confermate le due dimensioni della performance oggetto di misurazione e valutazione: performance organizzativa e performance individuale.

In particolare lo SMIVAP ha introdotto, dal 2024, i seguenti elementi di novità dettagliati ai punti successivi:

- per il personale non dirigente: si prevede una progressiva riduzione della quota di performance organizzativa ed un contestuale incremento della quota di performance individuale; inoltre, la valutazione della performance individuale è integrata, per tutti i collaboratori, con la valutazione dei comportamenti organizzativi (in precedenza la valutazione dei comportamenti organizzativi era prevista per i soli dirigenti e collaboratori titolari di incarico di funzione);
- per il personale dirigente: si prevede una riduzione della quota di performance individuale collegata alla valutazione delle prestazioni in termini di raggiungimento degli obiettivi ed un incremento della quota di performance individuale collegata alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

### 2.b) 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. L'impegno delle strutture organizzative di Arpae è legato alla erogazione delle quote infrannuali di premialità per il personale non dirigente e ad una quota di retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa per il personale dirigente.

A partire dall'anno 2024, l'IPO è stato revisionato in relazione a due aspetti fondamentali:

1. collegamento funzionale alla creazione di valore pubblico;
2. indicatori e target di performance organizzativa individuati in modo da migliorare la rappresentazione dei risultati attesi, in relazione alle diverse attività istituzionali e ai processi gestionali dell'amministrazione.

Gli indicatori scelti 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,
- il rapporto ambiente - salute

e forniscono un presidio economico-finanziario attraverso il rapporto coi fornitori.

Nello specifico gli indicatori in uso fino al 2023 risultavano sei, di cui quattro tecnico-operativi e due gestionali, mentre dal 2024 il set è stato ampliato a 11, di cui 9 relativi all'ambito tecnico-operativo e 2 all'ambito gestionale. Nella tabella che segue viene mostrato il confronto tra gli indicatori impiegati



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

fino al 2023 e quelli in uso dal 2024 evidenziando la Struttura organizzativa che presidia l'attività a cui si riferisce l'indicatore.

Struttura Arpae	Attività delle Strutture rappresentate dagli indicatori IPO	
	Indicatori in uso fino al 2023	Indicatori in uso dal 2024
Direzione Amministrativa	2 indicatori	1 indicatore
Direzione Tecnica - Servizi in staff	---	1 indicatore
Direzione Tecnica - Centri Tematici Regionali	1 indicatore	1 indicatore
Direzione Tecnica - Laboratorio Multisito	1 indicatore	1 indicatore
Aree Prevenzione Ambientale	2 indicatori	3 indicatori
Aree Autorizzazioni e Concessioni	---	1 indicatore
Struttura Idro-Meteo-Clima	---	1 indicatore
Struttura Oceanografica Daphne	---	1 indicatore
Struttura Ambiente Prevenzione Salute	---	1 indicatore

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 nella tabella seguente relativa sia al personale dirigente sia al personale del comparto.

Raggiungimento valori di IPO attesi	% quota premio corrisposta
0 – 30	0
31-50	50
51-70	70
71 – 89	85
90 – 100	100

Per ogni indicatore individuato è stato identificato un target in giorni o in valore percentuale di raggiungimento, nonché il peso che assume nella determinazione complessiva dell'IPO. Denominazione e descrizioni degli indicatori, unitamente allo schema di calcolo, sono riportati



## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

annualmente nella Relazione sulla Performance. La tabella che segue mostra indicatori e peso assegnato, la correlazione con gli obiettivi di valore pubblico e strategici dell'Agenzia, così come riportati nel PIAO 2024-2026, nonché la Struttura referente per l'indicatore anche per ciò che riguarda la fornitura e la garanzia di qualità del dato:



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

n.	Ambito	Obiettivo strategico di riferimento (2024-2026)	Allineamento con gli obiettivi di Valore Pubblico Arpae (2024-2026)	Indicatori	Descrizione	Target definito
1	Tecnico - operativo	S1 - Migliorare la performance dell'Ente	VP1. Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità istituzionali	Tempi di rilascio pareri	80° perc.le dei tempi di rilascio pareri ambientali. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	<=30gg
2				Ispezioni svolte	%le n° ispezioni svolte / n° ispezioni previste (Valore cumulato a rilevazione mensile)	>=90%
3	Tecnico - operativo	S4 - Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi	VP4. Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di interesse istituzionali (Obiettivo comune VP SNPA)	Monitoraggio ambientale corpi idrici (superficiale e sotterranei) per Area	%le n° campionamenti effettuati / n° campionamenti previsti (Valore cumulato a rilevazione mensile)	>=90%
4				Produzione e pubblicazione dati di Qualità dell'aria	%le pubblicazione sul web di tutti i giorni feriali dei bollettini qualità dell'aria per tutte le 9 province, entro l'orario stabilito dal processo certificato MVQA (Valore a rilevazione mensile)	>=93%
5	Tecnico - operativo	S5 - Ambiente e salute/PNC/PNRR: attività analitica e di monitoraggio	VP5. Assicurare l'approccio integrato Planetary-Health (Obiettivo comune VP SNPA)	Attività analitica svolta a richiesta per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali, su campioni di diverse matrici	80° perc.le dei tempi di rilascio dei RdP dall'accettazione campioni istituzionali obbligatori (Valore calcolato a scorrimento sui 12 mesi precedenti)	<=50gg



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

6	Tecnico - operativo	S4 - Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi	VP4. Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di interesse istituzionali (Obiettivo comune VP SNPA)	Previsione settimanale della concentrazione pollinica per le stazioni della rete Arpae	N. "Bollettino dei Pollini e delle spore allergeniche" pubblicati su web / n. bollettini " Bollettino dei Pollini e delle spore allergeniche" pubblicati alla frequenza prevista	>= 95%
7	Gestione della rete regionale delle acque marino costiere			n. bollettini "Mare in-forma" pubblicati su web / n. bollettini "Mare in-forma" pubblicati alla frequenza prevista (viene aggiornato in inverno ogni 15 giorni e in estate settimanalmente)	>= 95%	
8	Previsioni giornaliere (7/7) dati meteo, a breve e medio termine (fino 3 gg)			n. bollettini "Previsioni meteorologiche" pubblicati su web / n. bollettini "Previsioni meteorologiche" pubblicati alla frequenza prevista (le previsioni sono emesse ogni giorno, con aggiornamento intorno alle ore 11)	>=99% (Come attualmente riportato nel Programma annuale)	
9	Tecnico - operativo	S1 - Migliorare la performance dell'Ente	VP1. Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità istituzionali	Controlli sull'utilizzo dei beni del Demanio idrico	n. controlli documentali da remoto effettuati/ n. controlli documentali da remoto preventivati	>= 95%



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

10	Gestionale	S2 - Contenere i costi, presidiare i ricavi, migliorare l'efficienza energetica	VP2. Assicurare l'efficienza e la sostenibilità nell'uso delle risorse finanziarie pubbliche	Tempi medi di pagamento fornitori	Indicatore tempestività dei pagamenti (TMR : tempo medio di ritardo:misura del periodo temporale mediamente intercorrente fra la data di scadenza della fattura e la data del relativo pagamento, ponderato con l'importo della fattura)	TMR rilevazione mensile max + 2 gg rispetto a scadenza contrattuale fatture (TMR annuale al 31/12 uguale o minore di 0 gg)
11	Gestionale	S1 - Migliorare la performance dell'Ente	VP1. Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità istituzionali	Determine Ambientali rilasciate	n. determine rilasciate nel mese/n. determine rilasciate come media nello stesso mese degli anni precedenti (2020/2023)	>=90%



## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

L'IPO è calcolato mensilmente mediante estrazioni automatiche dagli applicativi aziendali tecnici ed economici a cura del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale (SSIID), dal sito Internet dell'Agenzia ([www.arpae.it](http://www.arpae.it)) e da estrazioni ad hoc a cura dei responsabili di processo. L'estrazione avviene, per ognuno degli indicatori individuati, entro il giorno 7 del mese, con riferimento alla performance tecnica ed economica/gestionale sviluppatasi nel mese precedente.

Il processo di validazione dell'IPO mensile prosegue secondo le fasi indicate in sequenza che, nell'anno 2024, hanno previsto:

- analisi dei dati estratti e raccolti e calcolo dei fattori determinanti l'IPO a cura del Servizio Pianificazione e Progetti Europei (SPEPE)<sup>1</sup> 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).

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.

In tabella è riportato il valore medio dell'IPO rilevato nel 2024:

<sup>1</sup> Dal 1° gennaio 2025, a seguito di una razionalizzazione organizzativa, il Servizio Pianificazione e Progetti Europei è divenuto Servizio Pianificazione, Progetti Europei, Qualità Ecomanagement e Formazione



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Indicatori selezionati per il monitoraggio periodico della Performance organizzativa di Arpae-ER ai fini della corresponsione della quota di premialità collegata alla performance organizzativa (#)									Anno 2024	
n.	Ambito	Obiettivo strategico di riferimento (2024-2026)	Allineamento con gli obiettivi di Valore Pubblico Arpae (2024-2026)	Indicatori	Descrizione	Target definito	Struttura referente dell' indicatore (anno 2024)	Peso indicatore	Valore medio rilevato	Contributo medio pesato dell'indicatore all'IPO
1	Tecnico - operativo	S1 - Migliorare la performance dell'Ente	VP1. Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità istituzionali	Tempi di rilascio pareri	80° perc.le dei tempi di rilascio pareri ambientali. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	<=30gg	APA	9,5%	<b>29,9 gg.</b>	<b>9,3%</b>
2				Ispezioni svolte	%le n° ispezioni svolte / n° ispezioni previste (Valore cumulato a rilevazione mensile)	>=90%	APA - ST	9,5%	<b>100,0%</b>	<b>9,5%</b>
3	Tecnico - operativo	S4 - Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi	VP4. Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai	Monitoraggio ambientale corpi idrici (superficiali e sotterranei) per Area	%le n° campionamenti effettuati / n° campionamenti previsti (Valore cumulato a rilevazione mensile)	>=90%	APA - SSA	9,5%	<b>86,2%</b>	<b>8,6%</b>



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

4			decisori politici e portatori di interesse istituzionali (Obiettivo comune VP SNPA)	Produzione e pubblicazione dati di Qualità dell'aria	%le pubblicazione sul web di tutti i giorni feriali dei bollettini qualità dell'aria per tutte le 9 province, entro l'orario stabilito dal processo certificato MVQA (Valore a rilevazione mensile)	>=93%	DT - CTR Qualità dell'aria	9,5%	<b>99,7%</b>	<b>9,5%</b>
5	Tecnico - operativo	S5 - Ambiente e salute/PNC/PNRR: attività analitica e di monitoraggio	VP5. Assicurare l'approccio integrato Planetary-Health (Obiettivo comune VP SNPA)	Attività analitica svolta a richiesta per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali, su campioni di diverse matrici	80° perc.le dei tempi di rilascio dei RdP dall'accettazione campioni istituzionali obbligatori (Valore calcolato a scorrimento sui 12 mesi precedenti)	<=50gg	DT - LM	9,5%	<b>55,9 gg.</b>	<b>8,3%</b>
6	Tecnico - operativo	S4 - Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi	VP4. Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di	Previsione settimanale della concentrazione pollinica per le stazioni della rete Arpae	N. "Bollettino dei Pollini e delle spore allergeniche" pubblicati su web / n. bollettini " Bollettino dei Pollini e delle spore allergeniche" pubblicati alla frequenza prevista	>= 95%	SAPS	9,5%	<b>100,0%</b>	<b>9,5%</b>



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

7			interesse istituzionali (Obiettivo comune VP SNPA)	Gestione della rete regionale delle acque marino costiere	n. bollettini "Mare in-forma" pubblicati su web / n. bollettini "Mare in-forma" pubblicati alla frequenza prevista (viene aggiornato in inverno ogni 15 giorni e in estate settimanalmente)	>= 95%	SOD	9,5%	<b>91,0%</b>	<b>8,7%</b>
8				Previsioni giornaliere (7/7) dati meteo, a breve e medio termine (fino 3 gg)	n. bollettini "Previsioni meteorologiche" pubblicati su web / n. bollettini "Previsioni meteorologiche" pubblicati alla frequenza prevista (le previsioni sono emesse ogni giorno, con aggiornamento intorno alle ore 11)	>=99% (Come attualmente riportato nel Programma annuale)	SIMC	9,5%	<b>100,0%</b>	<b>9,5%</b>
9	Tecnico - operativo	S1 - Migliorare la performance dell'Ente	VP1. Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità istituzionali	Controlli sull'utilizzo dei beni del Demanio idrico	n. controlli documentali da remoto effettuati/ n. controlli documentali da remoto preventivati	>= 95%	SGDI	9,5%	<b>100,0%</b>	<b>9,5%</b>



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

10	Gestionale	S2 - Contenere i costi, presidiare i ricavi, migliorare l'efficienza energetica	VP2. Assicurare l'efficienza e la sostenibilità nell'uso delle risorse finanziarie pubbliche	Tempi medi di pagamento fornitori	Indicatore tempestività dei pagamenti (TMR : tempo medio di ritardo: misura del periodo temporale mediamente intercorrente fra la data di scadenza della fattura e la data del relativo pagamento, ponderato con l'importo della fattura)	TMR rilevazione mensile 2024 max + 2 gg rispetto a scadenza contrattual e fatture** (TMR annuale al 31/12/24: uguale o minore di 0 giorni)	DA - SABCE	9,5%	<b>-3,72 gg.</b>	<b>9,5%</b>
11	Gestionale	S1 - Migliorare la performance dell'Ente	VP1. Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità istituzionali	Determine Ambientali rilasciate	n. determine rilasciate nel mese/n. determine rilasciate come media nello stesso mese degli anni precedenti (2020/2023)	>=90%	SAC	5,0%	<b>96,8%</b>	<b>4,9%</b>
									<b>Valore medio dell'IPO anno 2024</b>	<b>96,8%</b>



## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

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 2024, approvata con Delibera D.G. n. 35 del 25/03/2025, 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/ER "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 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 2024 è stato portato a compiutezza metodologica il PIAO, approvato con D.D.G. 7 del 31/01/2024. 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 il quale integra, con gli impegni programmatici ad orizzonte annuale e con l'indicazione del budget previsionale assegnato, gli indirizzi strategici esplicitati nel PIAO.

Nel Programma annuale delle attività, le singole strutture (Centrali, Territoriali e Tematiche) esplicitano quindi 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.

Relativamente al 2024, il processo è stato 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 provenienti 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.



## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Il miglioramento dei livelli di performance viene misurato mediante indicatori di output espressi in termini di:

- efficacia nelle sue varie dimensioni (quantitativa e qualitativa);
- efficienza nelle sue varie dimensioni (finanziaria, gestionale, produttiva, temporale).

Esempi di indicatori di efficacia quantitativa riportati nel PIAO 2024-2026 sono: percentuale di risposta alle richieste pervenute dalla Regione Emilia-Romagna; numero dei progetti di studio e ricerca applicata effettuati/ numero dei progetti finanziati. Tra gli indicatori di efficienza alcuni esempi riportati sono: rapporto costi/benefici per l'acquisizione della sede di Rimini (efficienza economico-finanziaria); rispetto delle scadenze di milestone progettuali e relative rendicontazioni economiche (efficienza temporale); tempi di controllo e liquidazione delle fatture dei fornitori.

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. L'indagine annuale, condotta appunto nel 2024, è volta a rilevare il grado di variazione della soddisfazione espresso dagli utenti verso i prodotti o servizi di Arpae.

Come indicato nella "P91201/ER - Monitoraggio delle aspettative e della soddisfazione dei clienti", l'indagine di CS è elemento istruttorio per la programmazione strategica di Arpae, pertanto il PIAO 2025-2027, così come i precedenti, dà evidenza di come le indicazioni degli utenti siano state accolte nella definizione degli obiettivi. L'indagine è stata condotta tra l'11 ed il 29 settembre 2024 ed è stata rivolta ad un campione di 108 utenti.

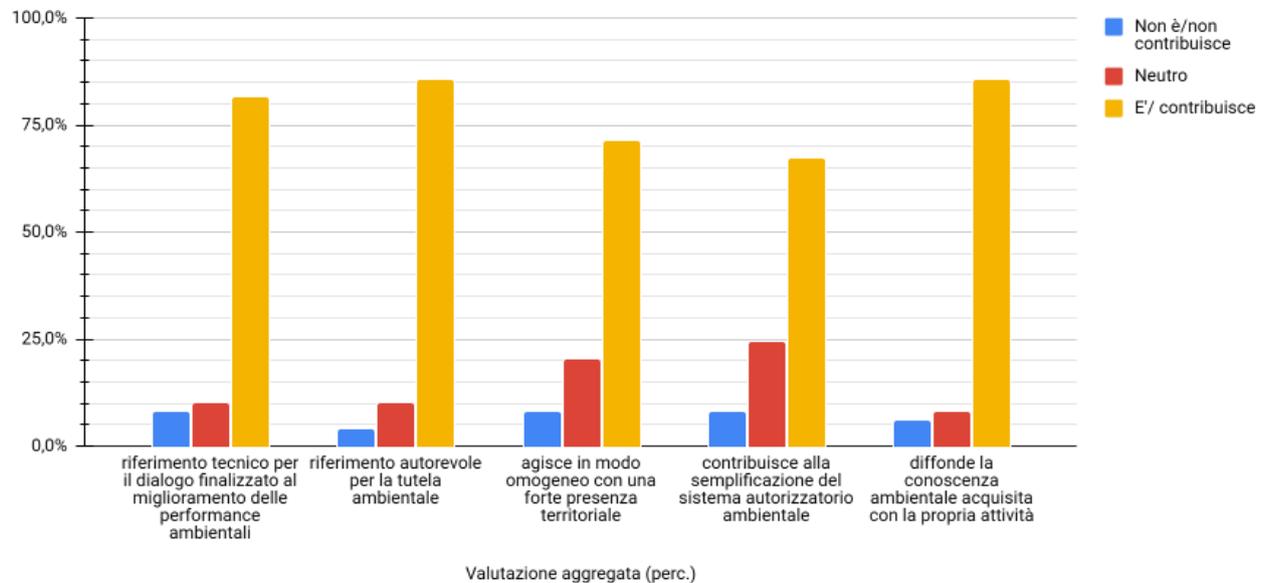
Di seguito si riporta, in forma grafica, un'estrema sintesi dei principali risultati. La relazione integrale con i risultati dell'indagine di CS è disponibile sul sito istituzionale di Arpae all'indirizzo:

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

Il primo istogramma mostra la distribuzione delle risposte alle domande relative al profilo di Arpae così come percepito dagli utenti dell'Agenzia:

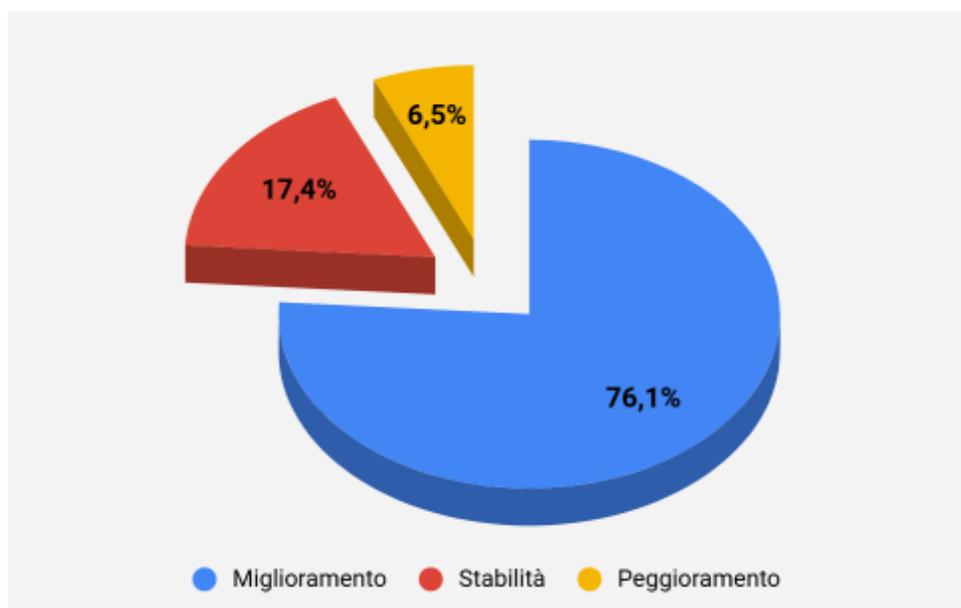
- è riferimento tecnico per il dialogo con cittadini, imprese ed istituzioni per il miglioramento delle performance ambientali;
- è un riferimento autorevole per la definizione ed individuazione di azioni ed attività di tutela ambientale;
- agisce in modo unitario con omogeneità di azione con una forte presenza territoriale;
- contribuisce alla semplificazione del sistema autorizzatorio ambientale;
- diffonde la conoscenza ambientale acquisita con la propria attività.

### OIV – Organismo Indipendente di Valutazione



Il successivo grafico mostra la distribuzione delle risposte alla domanda sulla valutazione complessiva dell’operato di Arpae.

Il giudizio è espresso attribuendo un valore da -3 a +3, dove i valori -3/-2/-1 rappresentano un peggioramento della qualità dei servizi erogati, 0 la stabilità, +3/+2/+1 il miglioramento.



Sempre in relazione agli indicatori di outcome, a partire dal 2024, nella sottosezione 2.1 “Valore Pubblico” del PIAO 2024-2026, sono stati individuati una serie di indicatori finalizzati a misurare l’effetto atteso o generato da politiche e servizi sui destinatari, sia diretti che indiretti, nel medio-lungo

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

termine, con l'obiettivo di promuovere la creazione di valore pubblico. Questi indicatori di impatto (o outcome) sono stati classificati in base alla dimensione della piramide del valore pubblico elaborata dal CERVAP (Centro di Ricerca sul Valore Pubblico) e alla loro polarità, che può essere positiva o negativa, a seconda che l'effetto desiderato comporti una riduzione o un incremento del fenomeno monitorato.

### 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 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 di valore pubblico e 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 che la difficoltà di integrare in un processo unitario ed omogeneo indicazioni cogenti provenienti da differenti normative regionali e nazionali risulta attenuata grazie anche alle azioni di chiarificazione e coordinamento curate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Dal punto di vista dei punti di debolezza, si rileva che, nonostante la progressiva riduzione di target booleani (fatto/non fatto; sì/no), permangono alcuni target di natura strettamente temporale ("entro il..."), limitatamente misurabili in termini di output e di qualità dei risultati. Nonostante alcune attività svolte da Arpae spingano ad una misurazione prettamente su scala temporale, lo sforzo dell'Agenzia è orientato a redigere obiettivi e relativi indicatori sempre più quantitativi/qualitativi, grazie alle seguenti azioni di miglioramento: corsi interni con esempi pratici di obiettivi-indicatori-target ben formulati; adozione di software gestionali; incremento dell' utilizzo di cruscotti di controllo realizzati mediante business analysis.

### 2.c) Performance individuale

La performance individuale è definita come il contributo fornito da ciascun dipendente, in termini di



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

risultato (cosa è stato fatto) e di modalità di approccio (come è stato fatto: competenze/comportamenti organizzativi).

La **performance individuale del PERSONALE DIRIGENTE** di Arpae viene valutata attraverso:

- la valutazione delle prestazioni, in termini di raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati;
- la valutazione dei comportamenti organizzativi.

La valutazione delle prestazioni (in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati) è espressa su scala 0-100 secondo la graduazione rappresentata nella tabella che segue.

Obiettivi raggiunti pienamente	Obiettivi raggiunti quasi pienamente	Obiettivi raggiunti parzialmente	Obiettivi raggiunti in minima parte	Obiettivi non raggiunti
90-100	71-89	51-70	31-50	0-30

Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi, per ciascuna posizione dirigenziale, sono individuati n. 6 fattori che costituiscono oggetto di valutazione. I fattori oggetto di valutazione, per ciascuna posizione dirigenziale, sono individuati avuto riguardo al contenuto della posizione medesima: contenuto prevalentemente gestionale oppure contenuto prevalentemente professionale.

La valutazione viene espressa, per ciascuno dei 6 fattori del “Repertorio dei Comportamenti Organizzativi”, in 5 livelli di giudizio. I punteggi assegnati ai livelli vanno da 0 a 8, come di seguito precisato:

- 1° livello: 0 non adeguato
- 2° livello: 1 - 2 adeguato
- 3° livello: 3 - 4 buono
- 4° livello: 5 - 6 ottimo
- 5° livello: 7 – 8 eccellente

Il livello 1 corrisponde ad una valutazione del comportamento “non adeguata” agli standard richiesti. I livelli 2, 3 e 4 configurano livelli “adeguati”, “buoni” e “ottimi” di comportamenti dirigenziali. Il livello 5 corrisponde ad un comportamento “eccellente”, anche condizionato da situazioni specifiche e contingenti.

Al personale dirigente che si colloca nella fascia più alta della valutazione dei comportamenti organizzativi è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato (bonus delle eccellenze) nella misura definita, per l’anno 2024, nell’Accordo integrativo aziendale Rep. n. 380/2024.

La **performance individuale del PERSONALE NON DIRIGENTE** di Arpae viene valutata attraverso:

- la valutazione delle prestazioni, in termini di raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati;



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

- la valutazione dei comportamenti organizzativi (n. 4 comportamenti organizzativi oggetto di valutazione per ciascun collaboratore);
- la valutazione del contributo individuale fornito, riguardante il personale senza incarico di funzione, 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 valutazione delle prestazioni (in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati) e la valutazione dei comportamenti organizzativi sono espresse su scala 0-100 secondo la graduazione rappresentata nelle tabelle che seguono.

Obiettivi raggiunti pienamente	Obiettivi raggiunti quasi pienamente	Obiettivi raggiunti parzialmente	Obiettivi raggiunti in minima parte	Obiettivi non raggiunti
90-100	71-89	51-70	31-50	0-30

Comportamenti agiti pienamente	Comportamenti agiti quasi pienamente	Comportamenti agiti parzialmente	Comportamenti agiti in minima parte	Comportamenti non agiti
90-100	71-89	51-70	31-50	0-30

Con riferimento alla valutazione del contributo individuale del personale non dirigente vengono previsti 4 livelli di giudizio:

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

Al personale che ha conseguito una valutazione di livello 4 – eccellente del contributo individuale fornito viene corrisposta la maggiorazione del premio individuale. Tale maggiorazione 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. La misura della maggiorazione è definita, per l'anno 2024, nell'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 378/2024.

La composizione ed il peso attribuito alle diverse componenti della performance, per il 2024, sono definiti nelle tabelle sottoriportate.



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

*Personale dirigente*

Performance organizzativa	Performance individuale	
30%	70%	40% obiettivi
		30% comportamenti organizzativi

*Personale non dirigente*

Performance organizzativa	Performance individuale	
80%	20%	10% obiettivi
		10% comportamenti organizzativi

Il sistema di valutazione del personale di Arpae, per l'anno 2024, è descritto nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna" adottato con D.D.G. n. 98/2024 e pubblicato nel sito di Arpae al seguente link:

<https://apps.arpae.it/documento/DEL202398>

**Esiti valutazione personale dirigente - anno 2024**

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Valutazione prestazioni		Numero valutazioni
100%		67
85%		1
<b>Totale complessivo</b>		<b>68</b>

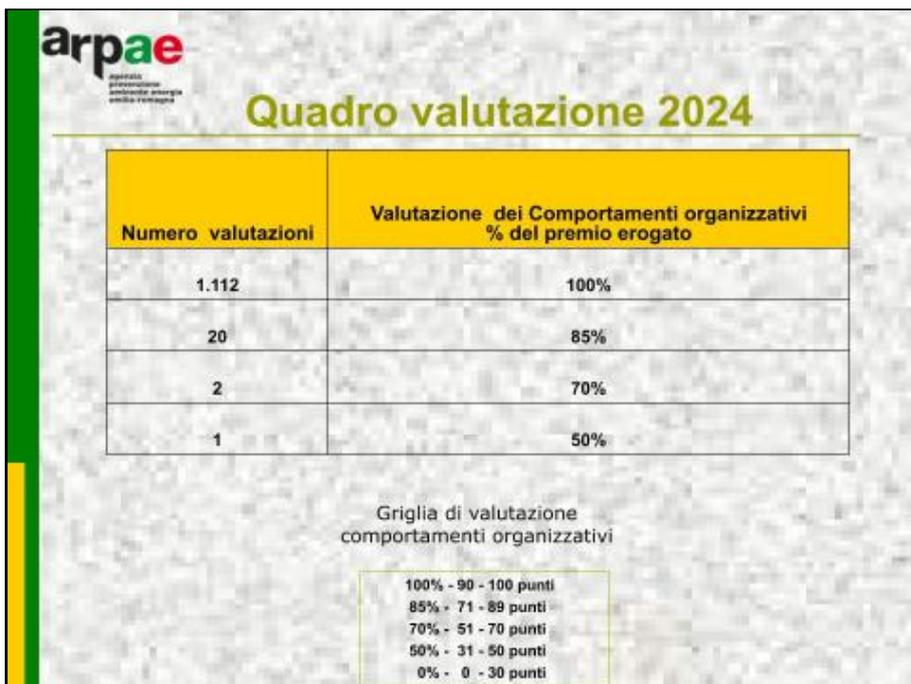
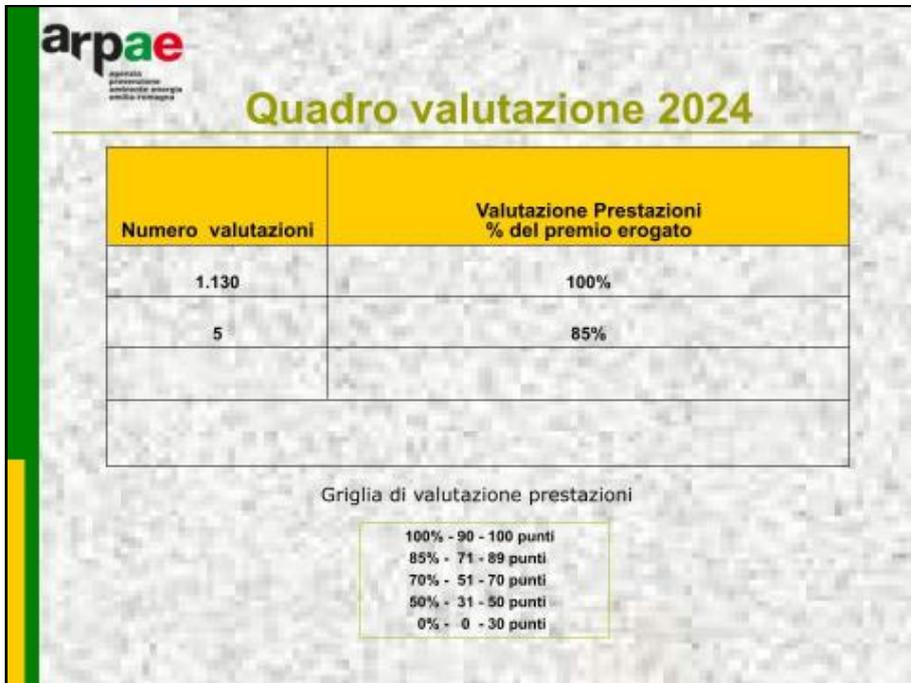
Valutazione comportamento organizzativo		Numero valutazioni
100%		20
90%		47
85%		1
<b>Totale complessivo</b>		<b>68</b>

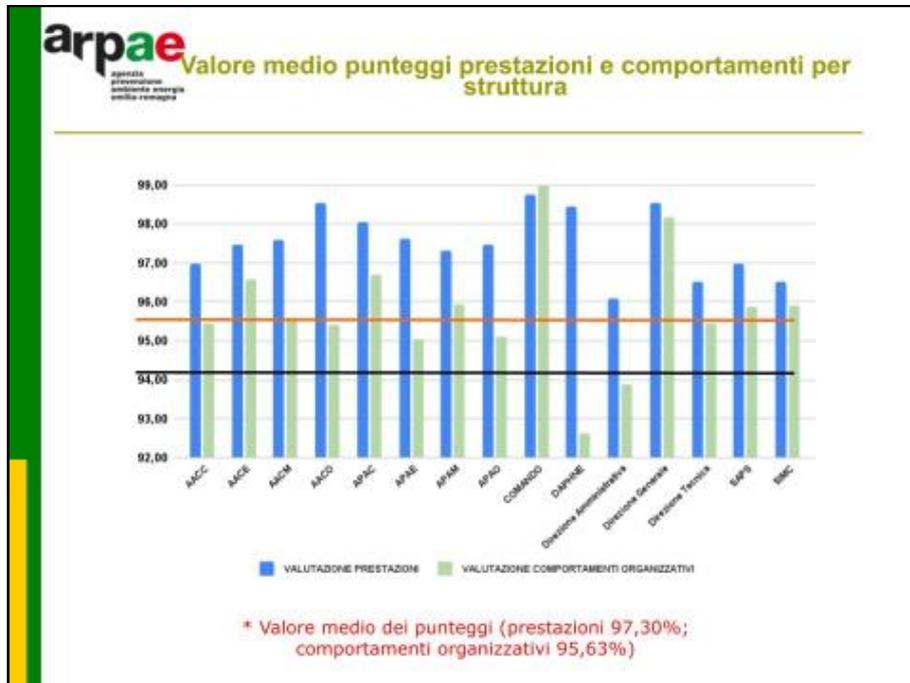
<p><b>valutazione comportamento organizzativo</b></p> <p>Griglia di valutazione                  A = +36 punti 100%                  B = 36-30 punti 90%                  C = 29-25 punti 85%                  D = 24-20 punti 80%                  E = 19-15 punti 70%                  F = 14-10 punti 60%                  G = 9-6 punti 50%                  H = 5-0 punti nessun premio</p>	<p><b>valutazione prestazioni</b></p> <p>Griglia di valutazione                  da 0 a 30 punti: 0%                  da 31 a 50 punti: 40%                  da 51 a 70 punti: 60%                  da 71 a 89 punti: 5%                  da 90 a 100 punti: 100%</p>
--	---

### Esiti valutazione personale non dirigente - anno 2024

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione




**Valutazione contributo individuale**

Numero valutazioni	Punteggio
20	livello 4
872	livello 3
62	livello 2
4	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 Contributo individuale**

livello 1 - basso: comportamento agito a livello basso, incompleto o in un campo ristretto e 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

Con riferimento all'anno 2024, è stato portato a termine il processo di valutazione della performance individuale con le seguenti tempistiche: la fase di attribuzione degli obiettivi è stata avviata il 16/2/2024 e si è conclusa il 29/2/2024; la fase di check infrannuale sullo stato di raggiungimento degli obiettivi è stata avviata il 16/9/2024 e si è conclusa il 4/10/2024; la fase di verifica dei risultati dell'anno 2024 si è avviata il 17/1/2025 e si è conclusa il 7/2/2025.

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

### 2.d) 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 integrato di attività ed organizzazione (PIAO), il quale integra anche il Programma Annuale delle attività.

Contestualmente alla redazione del PIAO, 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 da assegnare alle Strutture. Gli obiettivi assegnati ai dirigenti devono discendere obbligatoriamente dagli obiettivi strategici o programmatici; mentre al personale non dirigente possono essere assegnati anche obiettivi che non discendono da quelli strategici/programmatici.

Il Piano della performance è confluito 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 funzionale 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.

### 2.e) 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 del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale 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.f) Integrazione con il ciclo di bilancio e gli altri sistemi di gestione

Il modello organizzativo di Arpae (DDG 130/2021) prevede la realizzazione nell'ambito della Direzione Amministrativa "di una forte sinergia operativa delle funzioni di supporto amministrativo, in particolare

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

in materia di contabilità, budget e controllo di gestione e acquisti per le strutture operative delle Aree e delle Strutture tematiche, attraverso l'attribuzione della responsabilità diretta di tali attività 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, la programmazione finanziaria delle entrate e uscite correnti e del finanziamento degli investimenti, la gestione delle attività di acquisto per importi fino a 140.000 euro, la reportistica con indicatori dell'andamento della gestione economica e finanziaria per il Comitato di Direzione, anche ai fini del rispetto delle norme di legge relative ai tempi di pagamento dei fornitori.

Con DDG 75/2021, è stata identificata una struttura organizzativa complementare (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 ABCE 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 PEPE e ABCE, il consuntivo dei costi contabilizzati dei servizi di Arpae, pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale (<https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/costi-contabilizzati>). Tale rilevazione è armonizzata su richiesta della Regione, nella fase di parificazione del bilancio consolidato regionale da parte della Corte dei Conti, con un'elaborazione annuale da parte dei Servizi ABCE e PEPE della prestazioni collegate ai LEA e LEPTA secondo la classificazione dei servizi approvata da SNPA.

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

#### 3.1 Modalità di applicazione

Nel 2024 Arpae Emilia-Romagna ha ulteriormente implementato l'applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza nella Pubblica Amministrazione, operando sia in termini di aggiornamento dei propri strumenti di programmazione (apposita sottosezione del PIAO) e sia in termini di effettuazione di verifiche e monitoraggi finalizzati a testare l'effettivo livello di attuazione presso le proprie strutture interne delle disposizioni vigenti in materia.

Nell'anno trascorso l'Agenzia ha mantenuto una metodologia basata sul risk management, e cioè: mappatura delle aree di attività a maggiore rischio, individuazione dei processi potenzialmente più soggetti al verificarsi di eventi “corruttivi” ed infine definizione di specifiche misure preventive.

Nell'applicazione delle misure anticorruzione Arpae, oltre a mantenere alto l'interesse per l'attività dei Servizi Territoriali e dei Servizi Autorizzazioni e Concessioni, in quanto afferenti ambiti di intervento caratterizzati da un elevato livello di discrezionalità tecnica, nel corso del 2024 ha anche attenzionato strutture non prese in considerazione negli anni precedenti come ad esempio il Laboratorio Multisito. Inoltre nel corso dell'anno passato sono state effettuate verifiche sincrone su processi di livello trasversale che coinvolgono tutte le articolazioni dell'Ente. In particolare, ci si è concentrati sulla

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

gestione delle situazioni di conflitto di interesse e sulle autorizzazioni rilasciate ai dipendenti per lo svolgimento di incarichi professionali esterni all'Amministrazione.

Nel corso del 2024 Arpae ha inoltre aggiornato le iniziative formative destinate al personale addetto alle attività a più elevato rischio potenziale di corruzione. In particolare, è stato prodotto, con risorse esclusivamente interne, un nuovo percorso formativo in FAD che ha permesso di approfondire le conoscenze dei dipendenti sui temi dell'etica e della trasparenza.

### 3.2 Relazione RPCT

Il RPCT di Arpae ha provveduto a pubblicare sul sito web istituzionale dell'Agenzia, entro il termine del 31/01/2025, la relazione annuale predisposta sulla base del format indicato da ANAC.

Nella relazione 2024 si evidenziano come circostanze positive la collocazione della figura del RPCT direttamente in staff al Direttore Generale - Organo di vertice dell'Ente, con lo scopo di garantirne l'autonomia operativa rispetto ai vari dirigenti gestionali potenzialmente sottoposti al controllo del medesimo. Inoltre, in considerazione delle dimensioni e della complessità dell'articolazione organizzativa dell'Agenzia, viene valutata positivamente la presenza di una rete di referenti che collaborano con il RPCT al fine di garantire l'osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione. Allo scopo di coordinare le strategie di prevenzione, è proseguito inoltre proficuamente il confronto del RPCT di Arpae con gli RPCT delle altre Agenzie Ambientali in sede SNPA. E' stata infine confermata la partecipazione del RPCT di Arpae alla Rete per l'integrità e la trasparenza tra le Amministrazioni regionali dell'Emilia - Romagna.

Per quanto concerne invece i profili non completamente positivi, nella relazione 2024 si ripropongono temi già segnalati negli anni precedenti, come ad esempio una non completa rotazione del personale coinvolto nelle attività a potenziale maggior rischio. Nella relazione RPCT emerge anche l'opportunità di implementare la consapevolezza degli uffici circa l'applicazione della normativa antiriciclaggio e degli adempimenti conseguenti (si tratta peraltro di un tratto comune a molte Pubbliche Amministrazioni). La Direzione Generale di Arpae è peraltro intervenuta sulla materia con alcuni interventi di sensibilizzazione (vedi oltre).

### 3.3 Esiti verifica ANAC (obblighi trasparenza)

L'OIV regionale, in data 20/06/2024, ha rilasciato all'Agenzia il documento di attestazione sull'adempimento, al 31/05/2024, 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 comunicazione di acquisizione della documentazione in questione nell'apposita piattaforma ANAC.

Nel corso del 2024 l'OIV ha altresì compiuto un monitoraggio al 30/11/2024, inviando anche in questo caso ad Arpae riscontro dell'avvenuta comunicazione ad ANAC.

In entrambe queste verifiche la situazione è risultata positiva e non sono stati mossi rilievi.

Nella sezione "amministrazione trasparente" - "disposizioni generali" - "attestazioni OIV" del sito web di Arpae sono regolarmente pubblicati tutti i documenti e le informazioni relative alle verifiche sopra descritte.

## 4. Integrità dei controlli interni

Controllo gestionale

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

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 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 economico e finanziario, fatturazione fornitori e riscossione crediti" ed è sottoposto all'attenzione del Comitato di direzione, per l'analisi e l'adozione di eventuali provvedimenti di correzione. Si elabora inoltre con cadenza trimestrale, a partire dal 2025, la programmazione dei flussi di cassa trimestrali, aggiornata ogni trimestre sulla base del consuntivo del trimestre precedente, da parte del Servizio ABCE.

### Controlli anticorruzione

Al fine di monitorare l'effettivo rispetto delle misure di prevenzione previste nell'apposita sottosezione del PIAO anche nel corso del 2024 si sono svolte diverse verifiche nei Servizi di Arpae ritenuti a maggiore potenziale rischio "corruttivo".

Tali verifiche, effettuate tramite collegamenti in videoconferenza, sono state espletate, con minimo preavviso, da un team coordinato dal RPCT. Sono state in particolare attenzionate tre strutture preposte, rispettivamente, a funzioni di vigilanza ambientale, rilascio di autorizzazioni e concessioni ed analisi di laboratorio (Laboratorio Multisito). Al termine delle verifiche sono stati predisposti verbali contenenti indicazioni e raccomandazioni per le quali è stato richiesto riscontro scritto ai Responsabili delle rispettive strutture esaminate.

Inoltre, come anticipato, è stata effettuata un'ulteriore verifica sincrona su tutte le strutture dell'Agenzia relativamente a processi trasversali di comune interesse.

Sono infine continuati i controlli sulle presenze in servizio e si è proceduto anche alla verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità rese dai dirigenti ai sensi del D.Lgs. 39/2013. A tale ultimo scopo sono stati effettuati accessi alle banche dati del Casellario Giudiziale, di Telemaco - Camera di Commercio e dell'Anagrafe degli amministratori regionali e locali.



## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Dal punto di vista del contrasto e del controllo dei rischi di Riciclaggio, è stata elaborata specifica analisi dei rischio e approvata la procedura P61002/ER nel 2022 per la segnalazione delle operazioni sospette, con formazione degli operatori coinvolti nei processi classificati a rischio specifico; inoltre a fine 2024 si è proceduto alla diffusione alle Strutture coinvolte di una check list per il monitoraggio delle operazioni a rischio riciclaggio.

### 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). Nel 2024 sono stati oggetto di audit interno ed esterno anche i processi autorizzativi di competenza delle Aree Autorizzazioni e Concessioni dell'Agenzia, in particolare il processo di rilascio AIA, processo certificato ai sensi della norma 9001 e a campione altri processi autorizzativi gestiti da queste strutture. Inoltre nel 2024 sono stati inseriti a sistema il processo "raccolta e validazione dei dati relativi a produzione e gestione dei rifiuti urbani" e il processo "redazione dell'annuario dei dati ambientali".

Negli audit interni possono essere rilevate raccomandazioni e non conformità che vengono valutate e gestite e da cui possono scaturire anche azioni di miglioramento.

Ad oggi, i processi primari di "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", "campionamento microbiologico delle acque di balneazione", "Elaborazione del Bilancio Energetico Regionale" e "Rilascio Autorizzazioni Integrate Ambientali (AIA)" e "Raccolta e validazione dei dati relativi a produzione e gestione dei rifiuti urbani" 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.

### Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV organizza periodicamente 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, apprezzando l'allineamento del sistema di valutazione dell'Agenzia a quello adottato dalla Giunta di RER, suggerisce un attento monitoraggio in fase applicativa, al fine di verificarne l'efficacia.

Bologna,



OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Componenti dell'OIV	
Elisabetta Cattini	Firmato digitalmente
Luca Mazzara	Firmato digitalmente
Cristiana Rogate	Firmato digitalmente