

OIV ARPA PUGLIA
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Alla CA del Direttore Generale di ARPA Puglia
Avv. Vito Bruno

E pc al Responsabile della Struttura
Tecnica Permanente

OGGETTO: Trasmissione Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni

Si trasmette la terza Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni redatta ai sensi del Decreto legislativo 150/2009, art. 14,
comma 4, lettera a) e lettera g).

Cordiali saluti

Firmato da:
Luca Marchesi
Motivo:

L'OIV di ARPA PUGLIA

Luca Marchesi, Direttore Generale ARPA FVG

Data: 14/02/2017 16:20:48

Vito Montanaro, Direttore Generale ASL BA



RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI

Terza relazione

Decreto Legislativo 150/2009, art. 14, comma 4, lettera a) e lettera g)

A cura dell'OIV di ARPA Puglia

Febbraio 2017

Sommario

Premessa	3
1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	3
1.1. Performance organizzativa dell'Agenzia	3
1.1.1 Pianificazione	3
1.1.2 Misurazione.....	4
1.1.3 Accountability esterna.....	4
1.2. Performance organizzativa delle UO e performance individuale	5
1.2.1 Valutazione della performance dirigenziale	5
1.2.2 Valutazione della performance del personale di comparto	6
1.3. Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti)	7
1.4. Infrastruttura di supporto.....	7
1.5. Definizione e gestione degli standard di qualità.....	8
1.6. Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	8
1.7. Integrazione con il Ciclo del Bilancio e i Sistemi di controllo interni	8
2. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza	9
2.1. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	9
2.2. Obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013	9
3. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione	9
4. Proposte di miglioramento.....	10

Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di ARPA Puglia, nominato con Deliberazione del Direttore Generale n. 317 del 16.05.2011 e rinnovato con Deliberazione del Direttore Generale n.354 del 30/05/2014, a seguito:

- della prima relazione pubblicata a conclusione dei primi due Cicli di Gestione della Performance dell'Agenzia ai sensi del d.lgs. 150/2009, riferiti all'anno 2011 e all'anno 2012,
 - della seconda relazione al termine dei cicli di gestione 2013 e 2014 e dell'avvio del ciclo di gestione 2015
- redige la Terza Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettere a) e g) del D.lgs. n.150/2009 e dalle linee guida di cui alla Delibera CIVIT n. 4 /2012 sul Ciclo di gestione 2015, sull'andamento del Ciclo di gestione 2016 e sull'avvio di quello relativo al 2017.

1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)

Agli inizi del 2012 l'Agenzia ha approvato il SMVP redatto dall'OIV e ha prodotto il primo Piano della Performance dando inizio ad un primo vero e proprio Ciclo. Pertanto, sulla base dell'esperienza consolidata e dell'osservazione delle variabili 2011 e 2012, l'OIV ha potuto esaminare il funzionamento complessivo del Sistema da diversi punti di vista, seguendo la traccia di cui alla Delibera CIVIT n. 23/2013, Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009).

A seguito delle prime due relazioni prodotte, si è reso necessario, all'inizio del Ciclo 2017, un nuovo momento di verifica sull'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

1.1. Performance organizzativa dell'Agenzia

1.1.1 Pianificazione

Piano della Performance 2015-2017. È stato costruito in maniera coerente con il SMVP con un miglioramento nella declinazione degli obiettivi operativi, oggi più rappresentativi del mandato istituzionale dell'Agenzia e misurati con indicatori più pertinenti.

Permane la necessità di una più adeguata rappresentazione degli obiettivi operativi riguardanti tutte le cosiddette funzioni di staff ovvero quelle inerenti la gestione del personale, la gestione degli acquisti, la gestione tecnica manutentiva, i sistemi informativi, la gestione economico-patrimoniale e tutte quelle funzioni necessarie all'erogazione dei servizi previsti dal mandato istituzionale e che, prevedendo costi di personale e di gestione, vanno adeguatamente rappresentati all'esterno.

Si rileva nuovamente la necessità di procedere ad una maggiore evidenza dell'allocazione delle risorse umane ed economiche sui diversi obiettivi operativi e di rendere più visibile il respiro triennale del Piano.

È stato redatto seguendo i principi di trasparenza e tenendo in adeguato conto gli *stakeholder* interni ed esterni grazie anche alla consueta convocazione del Comitato di Consultazione che ogni anno precede il Comitato di Indirizzo.

C'è però da segnalare il notevole ritardo con cui il Comitato di Indirizzo ha approvato il Piano e con cui successivamente l'Amministrazione ne ha preso atto (DDG n.66 del 8.2.2016). Si consiglia di individuare le cause di tali ritardi e di ripristinare i tempi del ciclo previsti dal SMVP al fine di non inficiarne i risultati.

Piano della Performance 2016-2018. Si resta in attesa dell'approvazione del Piano che in data 22 gennaio 2016 questo Organismo ha validato dal punto di vista metodologico rilevando un miglioramento nella modalità di rappresentazione degli obiettivi operativi, con codifica degli stessi, e maggiore evidenza della fonte di finanziamento senza però ancora rendere evidenti le effettive risorse allocate su ciascuno di essi. Si auspica il recupero del ritardo al fine di non inficiare l'esito del ciclo della performance 2016 e si apprezza che, seppur in assenza di un piano formalmente approvato, l'Amministrazione abbia provveduto alla regolare assegnazione degli obiettivi ai dirigenti.

Piano della Performance 2017-2019. Si resta in attesa del documento programmatico relativo all'anno 2017 al fine di procedere alla validazione metodologica dello stesso.

È plausibile che i cambi direzionali verificatisi nel corso del 2016 abbiano determinato i ritardi rilevati, per i quali l'Amministrazione si deve adoperare al fine di ripristinare i tempi previsti dal SMVP ed evitare nuovi ritardi nell'assicurare l'accountability esterna prevista dalla normativa vigente, l'interlocuzione programmatica con gli stakeholders e il corretto cascading degli obiettivi sulla dirigenza.

1.1.2 Misurazione

Per quanto attiene le fasi di misurazione, le metodologie e i criteri utilizzati sono coerenti con le previsioni del SMVP e, al momento, sono da considerarsi idonei a verificare l'andamento della quantità e della qualità dei servizi erogati dall'Agenzia.

I sistemi di monitoraggio intermedio che sembravano in origine adeguati necessitano di rafforzamento e consolidamento per consentire maggiore tempestività e affidabilità e la completa uscita dalla logica autocertificatoria che ha caratterizzato gli anni precedenti.

1.1.3 Accountability esterna

Relazione sulla Performance 2015. Si esprime giudizio positivo circa l'impostazione della Relazione che, grazie al mantenimento del sistema di rendicontazione con icone di Chernoff, garantisce un'immediata comprensione del grado di raggiungimento di ciascun indicatore. È da rilevare il notevole ritardo con cui si è proceduto alla definizione della stessa (DDG n. 48 del 2.2.2017).

Relazione sulla Performance 2016. Si ricorda all'Amministrazione di rispettare il termine del 30 giugno per la definizione del documento.

Alla luce di quanto sopra considerato, si esprime complessivamente valutazione positiva sull'intero processo di valutazione della performance organizzativa, con riferimento sia alla fase di definizione degli obiettivi, che alla fase di misurazione in corso d'anno e alla rendicontazione finale dei risultati invitando l'Amministrazione a procedere nel percorso di progressiva riduzione delle criticità.

1.2. Performance organizzativa delle UO e performance individuale

1.2.1 Valutazione della performance dirigenziale

Assegnazione obiettivi 2015 e 2016. Le modalità di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti e, in particolare, le modalità con cui è avvenuta l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti a diretto riporto del DG, sono coerenti con quanto indicato nel Sistema e risultano conformi a quanto richiesto dalla normativa.

Si continua a rilevare una eccessiva numerosità di obiettivi e indicatori legata probabilmente alla necessità di valutare la performance in termini di realizzazione dell'attività e non solo di risultati. Si suggerisce pertanto di ridurre progressivamente gli indicatori lasciando spazio solo a quelli effettivamente di risultato ricordando che la realizzazione delle attività di cui agli obiettivi operativi del Piano deve essere garantita dal Dirigente in funzione del ruolo ricoperto.

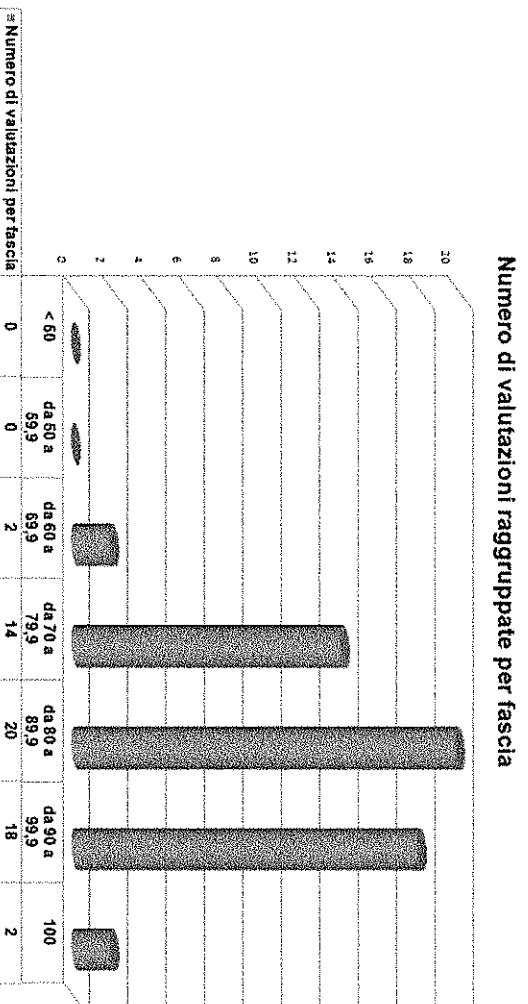
Si valutano inoltre positivamente il consolidamento della componente relativa alle competenze manageriali, in sintonia con quanto previsto dall'articolo 9 lettera c) del D.lgs. 150/2009, e quello della verifica della capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori, in sintonia con quanto previsto dall'articolo 9 lettera d) del D.lgs. 150/2009.

Apprezzabile lo sforzo di accorciamento della fase di assegnazione degli obiettivi che ha consentito l'eliminazione del cosiddetto fattore correttivo del punteggio finale.

Per quanto riguarda l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti non a diretto riporto del Direttore Generale non vi è nulla da rilevare dal punto di vista metodologico, si osserva però il permanere della spiccata tendenza a riportare tal quali gli obiettivi ricevuti dalla Direzione. Si invitano pertanto nuovamente gli Apicali ad esercitare in maniera più incisiva il proprio ruolo introducendo elementi di diversificazione fra i dirigenti in funzione del ruolo specifico ricoperto e introducendo nuovi obiettivi in funzione delle eventuali criticità o necessità presenti nella propria struttura e che, per ovvie ragioni, non possono essere note alla Direzione.

Si invita nuovamente a prestare particolare attenzione alla fase di assegnazione degli obiettivi che devono risultare sempre sufficientemente sfidanti.

Valutazione 2015. È stato riscontrato il corretto svolgimento ed esito finale del processo, ed è stata inoltre rilevata l'adeguatezza delle modalità di comunicazione. Si osserva una adeguata distribuzione nelle diverse classi di merito (cfr grafico sottostante). Si invita a compiere lo sforzo di riduzione dei tempi, al fine di restare nell'anno successivo a quello oggetto della valutazione.

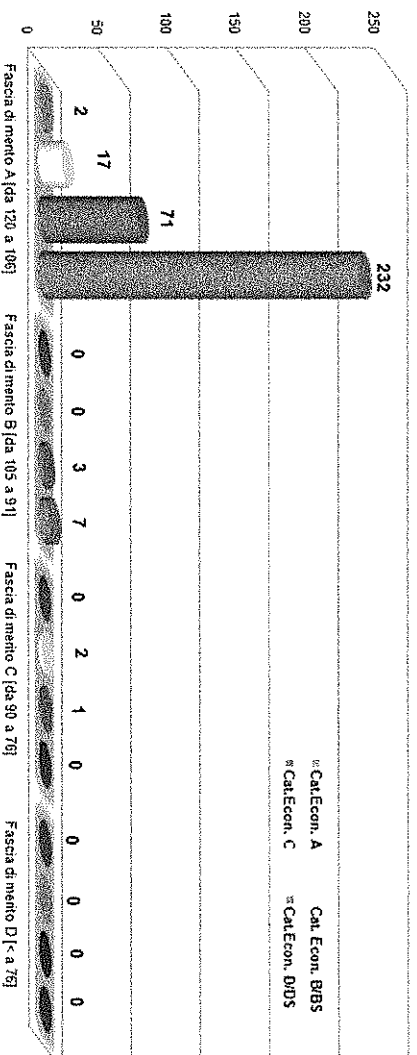


Si attende la corresponsione del premio di risultato relativo all'anno 2015 per verificare l'effettiva adozione del meccanismo di riequilibrio dei premi richiesto con la precedente relazione.

1.2.2 Valutazione della performance del personale di comparto

Valutazione 2015. Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale del personale di comparto, si segnala nuovamente che la Deliberazione del Direttore generale n.479/2006 non può ulteriormente essere il riferimento per la valutazione in quanto non garantisce pienamente quanto prescritto dal D.lgs. 150/2009. Come segnalato in più occasioni, è necessario introdurre indicatori maggiormente definiti e con una chiara pesatura e che siano rappresentativi sia dell'attività svolta che dei comportamenti assunti dal personale di comparto.

Di seguito è rappresentato l'esito della valutazione 2015 del personale di comparto:



Molto apprezzabile è la proposta di nuova regolamentazione formulata dal tavolo tecnico composto da rappresentanti dell'Amministrazione e da rappresentanti delle sigle sindacali CISL, CIGL e UIL che però sembra non essere mai stato adottato.

1.3. Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti)

È stato verificato l'effettivo funzionamento del processo di pianificazione, programmazione, misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti.

Per quanto riguarda il rispetto delle fasi stabilite nel Sistema, si rileva la corretta attuazione delle stesse nonché il corretto coinvolgimento dei soggetti responsabili.

Relativamente, invece, al rispetto dei tempi stabiliti nel Sistema è da rilevare che la graduale riduzione dei tempi nell'attuazione delle varie fasi, è venuto meno nel corso del 2016 e si invita pertanto l'Amministrazione a ripristinare i tempi corretti al fine di addiventare ad un completo recupero dei ritardi nell'attuazione.

1.4. Infrastruttura di supporto

Si continua ad esprimere una valutazione di parziale adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del Ciclo della performance.

Arpamis. Il sistema di rendicontazione è da considerarsi valido anche se necessita di personale da dedicare ai monitoraggi intermedi e alla bonifica dei rendiconti inseriti. Andrebbe inoltre ulteriormente sviluppato e consolidato al fine di consentire anche l'introduzione di un modulo di programmazione.

Protocollo informatico. Il software in utilizzo per il protocollo informatico andrebbe utilizzato in modo più coerente alle sue potenzialità. Attraverso codifiche univoche delle richieste e il collegamento delle stesse alla documentazione prodotta per evadere le richieste si potrebbe monitorare in modo sufficientemente adeguato lo stato delle diverse pratiche.

ARRPAMIP. L'applicazione consente un monitoraggio soddisfacente delle verifiche impiantistiche.

LIMS. Apprezzabile la nuova versione del software che consente analisi gestionali più raffinate.

Si segnala il permanere dell'assenza di un sistema di controllo Business Intelligence.

1.5. Definizione e gestione degli standard di qualità

Si rileva che il processo di definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi che era stato avviato attraverso la mappatura di alcuni dei processi principali e delle relative responsabilità, non è più proseguito. Si raccomanda di riprendere tale attività anche seguendo il lavoro che si sta svolgendo a livello nazionale, a cura dell'ISPRa e del Consiglio Federale delle Agenzie, per l'individuazione dei LEPTA, ovvero gli standard di qualità nazionali.

1.6. Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Riguardo alla valutazione dell'efficacia del Sistema quale strumento di indirizzo dei comportamenti della dirigenza, nonché la sua rilevanza ai fini delle decisioni di carattere strategico e/o operativo nell'ambito dell'aggiornamento del Piano, al fine di migliorare la performance organizzativa ed individuale, sembra che il Sistema non sia ancora completamente in grado di fornire i feed-back necessari e di garantire pertanto le dovute azioni correttive.

Parimenti, gli strumenti del Sistema non risultano ancora utilizzati ai fine di percepire il livello di benessere organizzativo all'interno dell'Agenzia.

1.7. Integrazione con il Ciclo del Bilancio e i Sistemi di controllo interni

È auspicabile il rafforzamento di un sistema di controllo di gestione finalizzato ad assicurare l'allocazione delle risorse in fase di pianificazione e a supportare la valutazione della performance.

È auspicabile altresì il miglioramento continuo dei sistemi di indicatori strategici del bilancio, a garanzia della possibilità di procedere a verifiche di adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione del Piano strategico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti.

2. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza

2.1. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Si rileva il permanere della necessità di migliorare:

- i sistemi per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati;
- il modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati;
- il sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati;
- il sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

2.2. Obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013

Per quanto attiene gli obblighi di pubblicazione dei dati si sta seguendo il procedimento e si sta verificando la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito con quanto previsto dalla normativa vigente. Al seguente link http://www.arpa.puglia.it/web/quest/attestazioni_OIV sono disponibili le attestazioni.

3. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIV ha proceduto con modalità autonome al monitoraggio del funzionamento del Sistema, potendo contare sulla piena e fattiva collaborazione della Direzione generale, della Direzione Amministrativa, della Direzione Scientifica e di tutte le strutture organizzative che è stato necessario interpellare, oltre che sul supporto efficace e competente della *Struttura Tecnica Permanente*.

In particolare, le attività di verifica dell'OIV, come già riferito, si sono svolte sia attraverso la raccolta e l'esame della documentazione relativa agli indicatori previsti dal SMVP adottato, sia mediante interviste ed incontri diretti con i principali attori del ciclo e con i soggetti da valutare, sia attraverso interlocuzioni in remoto tramite email e/o videoconferenza, oltre che, naturalmente, in occasione delle diverse riunioni tenute con il supporto della *Struttura Tecnica Permanente* nelle date sottoelencate (per i cui contenuti si rimanda ai relativi verbali):

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	14/7/2011	31/5/2012	5/7/2013	2/4/2014	16/2/2015	22/01/2016
	16/9/2011	1/6/2012	20/9/2013	22/9/2014	22/05/2015	22/06/2016
	28/10/2011	6/9/2012	4/11/2013	-----	3/7/2015	25/11/2016
	14-15/12/2011	7/11/2012	-----	-----	-----	-----

4. Proposte di miglioramento

Sulla base della lettura dei documenti esaminati e considerato quanto argomentato e descritto alle sezioni precedenti, formula le seguenti proposte di miglioramento del Sistema:

- I. Incrementare le risorse da dedicare al coordinamento e gestione dei cicli della performance
- II. Garantire la piena integrazione del ciclo di bilancio con il sistema di controlli interni
- III. Creare un'anagrafe degli indicatori di performance
- IV. Avviare il percorso di allineamento ai LEPTA
- V. Attivare iniziative di formazione dei dirigenti anche in merito ai loro compiti di valutatori.
- VI. Avviare, di concerto con questo Organismo, l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con particolare urgenza sui sistemi di misurazione dell'attività svolta e sul sistema di valutazione del personale di comparto.

Firmato da:
Luca Marchesi
Motivo:

L'OIV di ARPA PUGLIA

Luca Marchesi, Direttore Generale ARPA FVG

Vito Montanaro, Direttore Generale ASL BA



Data: 14/02/2017 16:26:48