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

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

A cura dell'OIV di ARPA Sardegna

Sommario

Premessa 3

1. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 3

1.1. Performance organizzativa 4

1.2. Performance individuale 5

1.3. Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti) 7

1.4. Infrastruttura di supporto 8

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

2. Integrazione con il Ciclo del Bilancio e i Sistemi di controllo interni 9

3. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza 9

3.1. 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

3.2. Obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33 10

4. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione 10

5. Proposte di miglioramento 11

Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione di ARPA Sardegna, nominato con Deliberazione del Direttore Generale n. 59 del 22.05.2015, a conclusione del Ciclo di Gestione della Performance dell'Agenzia ai sensi del d.lgs. 150/2009, riferiti all'anno 2016, ha elaborato la 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, sulla base della documentazione seguente:

1. Piano delle performance 2017/2019 - Determinazione del Direttore generale n. 849 del 20 giugno 2017
2. Piani operativi delle attività per l'Anno 2017
3. Valutazione della performance dei dirigenti Anno 2016
4. Atti dell'Amministrazione sulla Relazione sulla Performance dell'Anno 2016
5. I Contratti collettivi integrativi aziendali – sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dirigente e del comparto

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

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna – ARPA Sardegna – nonostante dall'anno 2014, anno di insediamento della nuova Direzione, abbia avviato un processo di sviluppo organizzativo, annovera ancora un contesto complessivo caratterizzato da alcune carenze persistenti, già ravvisate nei precedenti anni dall'OIV, quali:

- Cospicui ritari nella attribuzione degli indirizzi e priorità strategiche da parte della Giunta regionale;
- Risorse finanziarie sempre più carenti e notevoli ritardi nell'approvazione del bilancio approvato, la cui proposta di Bilancio per il triennio 2017/2019 è stato, proposto con la DDG n.710 del 26/05/2017 è stato approvato con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 33/32 del 4/7/2017.
- L'ARPAS utilizza quale strumento per la tenuta della il software integrato SIBEAR, il quale nel 2017 non era ancora adeguato alle nuove disposizioni normative sull'armonizzazione contabile, prevista dal D.Lgs. 118/2011, poiché la Regione Sardegna, con la Legge finanziaria 2015, ha previsto che gli Enti e Agenzie regionali applicheranno la struttura del bilancio armonizzato, solo con decorrenza dal bilancio di previsione 2017;
- Perduranti e gravi carenze nella dotazione organica;
- Evoluzione del quadro normativo e disciplinare, con incremento di attività e funzioni.

L'OIV, ha proceduto alla verifica del Programma triennale delle attività 2017/2020 ed i Piani operativi ad esso connessi per le attività svolte per l'anno 2017: entrambi sono stati predisposti conformemente alle indicazioni fornite dal D.lgs 150/2009 e dalle Delibere CIVIT/ANAC. L'OIV ha

poi seguito l'Agenzia verificando il raggiungimento degli obiettivi per i dirigenti in relazione all'anno 2016.

L'OIV ha esaminato il funzionamento complessivo del Sistema, così come indicato dalla Delibera CIVIT n. 23/2013 e dalle Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e dalla 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), implementato nel corso del 2017.

1.1. Performance organizzativa

La "performance organizzativa" dell'Arpas, cosi come definita nel Regolamento di verifica della performance ai sensi dell'art. 7 del Regolamento Generale e di Organizzazione - approvato con Determinazione del Direttore Generale n. 25 del 25/03/2016 ,
La "performance organizzativa è l'espressione del livello di attuazione del Ciclo della performance (annuale) coerente col Programma Attività, ovvero dei risultati gestionali perseguiti in termini di efficienza ed economicità, di un efficace presidio e monitoraggio dell'ambiente e del soddisfacimento delle richieste e dei bisogni delle Istituzioni territoriali, di altre amministrazioni pubbliche e della collettività". Essa si concretizza nel raggiungimento del risultato della struttura in rapporto all'obiettivo posto, tenuto conto delle risorse disponibili efficientemente impiegate, e alla sua valenza, in termini di difficoltà e rilevanza. La misurazione della performance organizzativa si basa in primo luogo sul risultato dell'intera Agenzia. La percentuale di risultato registrato per l'Agenzia rettifica il livello raggiunto dalla singola articolazione.
La misurazione della performance organizzativa è complessiva e si basa sull'intero Programma attività come declinato per le singole strutture.
Gli obiettivi specifici di sviluppo assegnati alla struttura (e al suo dirigente) concorrono al massimo per il 50% nella valutazione del risultato complessivo.

Le metodologie e i criteri di misurazione e valutazione utilizzati nel Piano delle attività si sono mostrati coerenti con le previsioni del SMVP e, al momento, sono da considerarsi idonei a verificare l'andamento della qualità dei servizi erogati dall'Agenzia.

Per la fase della misurazione, l'Agenzia ha studiato e applicato ed avviato un efficacissimo Sistema Informativo Gestionale dedicato, con lo scopo di creare, anche in attuazione degli indirizzi della Giunta Regionale, uno strumento di supporto al governo dell'Ente.
Il Sistema permette di quantificare le risorse umane, strumentali e, soprattutto, finanziarie, consumate dall'Agenzia per lo svolgimento delle diverse attività, secondo una visione operativo-funzionale, che disaggrega gli obiettivi di gestione in singoli servizi, per cui ogni frazione di risorsa stanziata dalla Regione Sardegna con il bilancio annuale è finalizzata non solo a sostenere, globalmente, la missione ed i programmi dell'Agenzia, ma a finanziare specifiche prestazioni, erogate dall'Amministrazione Regionale alla collettività sarda attraverso l'ARPAS.

Tale strumento è la base per la rilevazione intermedia del raggiungimento degli obiettivi con un buon grado di tempestività e affidabilità. Inoltre le criticità semantiche riferite agli "oggetti della produzione" nell'ambito di diversi procedimenti tecnici rilevate in passato, si sono ridotte notevolmente grazie all'adozione di un glossario semantico per l'omogeneizzazione del lessico riferito agli output delle aree operative.
Si esprime pertanto una valutazione positivo del processo implementato per la rilevazione della performance organizzativa, con riferimento sia alla fase di definizione degli obiettivi, che alla fase di misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati segnalando il superamento della criticità collegata all'allocazione delle risorse economico-finanziarie sugli obiettivi.
A tal proposito, il Sistema supporta la gestione delle risorse, ponendo in relazione "attività svolte e risorse consumate" rappresentando il superamento di una criticità precedente, per cui rappresenta il segmento di maggiore rilevanza all'interno del Sistema. Anche questo modulo, come i precedenti, affronta con approccio semplificato, ma dinamico, un tema ad elevata complessità, con la finalità, come accennato in premessa, di consentire alle figure di governo dell'Agenzia di effettuare verifiche dirette sull'impiego delle risorse, potendo attraversare virtualmente, con semplicità, i diversi segmenti del ciclo produttivo.
L'OIV auspica che i prossimi Cicli, si avvalgano sempre del Sistema implementato, anche per il tramite di opportune revisioni / aggiornamenti del SMVP attivato.

1.2. Performance individuale

La Performance individuale, cosi come definita nel Regolamento di verifica della performance ai sensi dell'art. 7 del Regolamento Generale e di Organizzazione - approvato con Determinazione del Direttore Generale n. 25 del 25/03/2016 - si concentra, oltre che sul risultato della struttura di appartenenza, sul contributo personale alla produttività di detta struttura, in base allo specifico apporto al raggiungimento degli obiettivi di gruppo/equipe omogenea da parte del singolo dipendente, e dunque sul comportamento organizzativo. In particolare, per il dirigente, fermo restando il risultato della struttura da lui diretta, riguarda le competenze manageriali dimostrate, con particolare riferimento alla capacità di valutazione differenziata (valorizzazione) dei propri collaboratori, al contributo diretto assicurato alla performance della struttura sovraordinata di appartenenza, nonché all'efficiente impiego delle risorse assegnate.
L'assegnazione degli obiettivi di performance è avvenuta nel mese di marzo.
Con riferimento alla fase di valutazione invece, l'OIV si è adoperato con la Direzione generale per svolgere correttamente il processo anche in termini di differenziazione.
Nel complesso, il lavoro effettuato ha consentito di ottenere una discreta differenziazione dei punteggi ed una ottimale distribuzione degli stessi e l'instaurati dei contenziosi previsti dall'accesso alla procedura di conciliazione, si sono risolti in modo pacifico e senza modifiche sostanziali alle valutazioni di prima istanza.
L'OIV esprime, nel complesso, una valutazione più che positiva del processo relativo alla valutazione della performance individuale e sul graduale processo di miglioramento messo in atto dall'Agenzia.

1.3. Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti)

L'OIV ha preso atto dell'effettivo funzionamento del processo di pianificazione, programmazione, misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti.

L'OIV rileva che l'Ente si è attivato prontamente nell'attuazione delle varie fasi e sulla gestione del Ciclo della Performance.

Esaminate le modalità di attuazione e considerato che il processo di funzionamento del Sistema di Valutazione così come avviato, si ritiene di poter esprimere parere positivo in ordine alla sua conformità al modello previsto dalla normativa vigente, auspicando, il mantenimento dello stesso e l'adeguamento dello stesso alle modifiche normative che dovessero intervenire in materia.

1.4. Infrastruttura di supporto

L'OIV esprime una valutazione più che appropriata dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del Ciclo della performance, ovvero del Sistema informativo dedicato con il quale sia possibile rilevare tramite adeguati monitoraggi intermedi posti in essere dall'Agenzia, il raggiungimento degli obiettivi con un alto livello di tempestività e affidabilità.

Si segnala inoltre l'avvio del sistema di controllo strategico correlato con il Sistema RAS avviato dall'ARPAS con lo scopo di creare, anche in attuazione degli indirizzi della Giunta Regionale, uno strumento di supporto al governo dell'Ente che fosse in grado di affrontare con agilità temi complessi di valenza strategica, cioè definire un articolato quadro informativo sugli aspetti quantitativi dei servizi e delle prestazioni concretamente erogate ed erogabili dall'Agenzia in riferimento alle istanze correlate ai mandati di competenza.

1.5. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'entrata in vigore della L.132/2016 e ancor più l'opportunità di avere uno strumento dinamico ma allo stesso tempo riferibile, rende utile e finanche indispensabile "prepararsi" affinché mediante il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati l'Agenzia possa accogliere le novità in ambito di Sistema; i già citati principi di efficienza, efficacia ed economicità, nonché la necessità di garantire omogeneamente sul territorio nazionale dei livelli minimi di prestazioni tecniche ambientali (funzione della domanda territoriale), inducono Arpas a dover interagire con il network per la tutela dell'ambiente da cui talvolta apprendere, a cui talvolta fornire conoscenza ma con cui sempre di più si dovrà confrontare. L' OIV ritiene che la partecipazione dell'Agenzia alle attività di sistema trattandosi di un elemento fondamentale nel processo di definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi.

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

L'Oiv non può che elogiare l'Ente per il sistema implementato a supporto della misurazione valutazione della Performance.
Il Sistema rappresenta un efficace 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, L'oiv ricorda che gli strumenti del Sistema dovrebbero promuovere anche le pari opportunità ed il benessere organizzativo all'interno dell'Agenzia, che allo stato attuale, non risulta valutabile per la mancanza di un adeguato supporto documentale.

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

Come già evidenziato, è stata rilevato un miglioramento dei Sistemi informativi che integrino il ciclo del Bilancio con il Sistema dei controlli interni con il ciclo della Performance. Grazie all'utilizzo di un documento extra contabile, nel corso 2017, per la prima volta è stato prodotto con riferimento alla Relazione della Performance 2016, il documento di raccordo con il Conto consuntivo relativo al medesimo anno.
I quadri sinottici di raccordo fra le attività svolte e l'utilizzo della risorsa finanziaria seguono la tempistica del bilancio di previsione e del Conto consuntivo e sono contenuti nei documenti previsti dagli art. 5 e 10 della L.R. 2006 ovvero "Programma di attività" e "Relazione consuntiva del Direttore generale"

3. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza

3.1. 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

L'OIV, per quanto attiene agli obblighi di pubblicazione dei dati da parte del Responsabile della Trasparenza, ha verificato il procedimento di pubblicazione dei dati e la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito con di quanto previsto dalla normativa vigente.

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

L'OIV, per quanto attiene agli obblighi di pubblicazione dei dati da parte del Responsabile della Trasparenza, ha verificato il procedimento di pubblicazione dei dati e la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito con di quanto previsto dalla normativa vigente.

4. 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*.

5. Proposte di miglioramento

A conclusione dell'analisi operata su ciclo della performance e sul sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, l'OIV ritiene opportuno suggerire le seguenti proposte migliorative;

- prosecuzione di azioni rivolte a sviluppare i processi di comunicazione con i cittadini e i portatori di interesse (per esempio, analisi di customer satisfaction coinvolgendo anche i partner sociali, monitoraggio delle attività individuate nel piano di comunicazione e per la valutazione/misurazione della reputazione dell'Ente);
- attivazione di politiche di sviluppo delle risorse umane coerenti con la realizzazione del benessere organizzativo e delle pari opportunità;
- progressivo perfezionamento dei parametri volti a misurare l'impatto sul contesto socio-economico delle azioni intraprese dall'Ente, con particolare riferimento a programmi e progetti direttamente inerenti all'erogazione di servizi alla collettività (indicatori di outcome);

Particolare impegno è auspicabile anche nel potenziamento del Sistema informativo dedicato e i software di contabilità economico patrimoniale e del controllo di gestione della RAS, allo scopo di snellire e al contempo rendere più efficaci le procedure interne ed esterne di verifica.

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Vincenzo Lorenzini_____

Dott.ssa Antonella Porcu_____