

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**
RELAZIONE 2024 RELATIVA ALL'ANNO 2023

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)	4
1.1Performance organizzativa	5
1.2. Performance individuale	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	7
1.6. Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	7
2. Integrazione con il Ciclo del Bilancio e i Sistemi di controllo interni	8
3. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ed il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	
3.2. Obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013	Errore. Il segnalibro non è definito.
<u>4.Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione</u>	
5. Proposte di miglioramento	9
6. Conclusioni	10

Premessa

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha introdotto – ai titoli II e III – una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche prevedendo, tra l'altro, disposizioni concernenti la misurazione, valutazione e trasparenza della Performance e la valorizzazione del merito dei dipendenti.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015” introduce meccanismi di riconoscimento del merito e della premialità, norme per la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.

L’Art. 7 comma 1 del citato D. Lgs. 150/2009, così come integrato dal Decreto 74/2017, prevede che *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la Performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano (e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’OIV) il sistema di misurazione e valutazione della Performance.”*

In particolare, la precitata deliberazione e le Linee di indirizzo approvate con la stessa, hanno posto l’accento sul ciclo di gestione della valutazione dei risultati e sui soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione, con particolare attenzione agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) sostitutivi dei servizi di controllo interno di cui al D.Lgs. n. 286/1999.

Successivamente all’adozione della predetta deliberazione n. 2205/2012, il quadro normativo di riferimento si è arricchito di ulteriori disposizioni legislative, che hanno determinato un ampliamento nelle attribuzioni degli Organismi di cui trattasi. In particolare, la Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PPAA” hanno previsto un coinvolgimento dell’OIV – rispettivamente – nell’approvazione del Codice di comportamento aziendale e nell’adempimento degli obblighi di pubblicazione ad opera del responsabile per la prevenzione della corruzione.

L’Organismo Indipendente di Valutazione di ARPA Sardegna, nominato con Deliberazione del Direttore Generale n. 773/2022 del 31/05/2022 (Presidente Dott. Fabio Sanna, componenti Dr.ssa Monia Ibba e Dott. Roberto Casini), a conclusione del Ciclo di Gestione della Performance dell’Agenzia ai sensi del d.lgs. 150/2009, riferiti all’anno 2022, 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 Funzione Pubblica, sulla scorta degli elementi informativi forniti dall’ufficio Controllo di Gestione e sulla base della documentazione seguente:

1. Programma triennale delle attività 2023/2025 - Approvazione del Direttore Generale dell’ARPAS con Determinazione n. 948 del 15/05/2023, ricevuti il parere favorevole del

- Comitato Regionale di Coordinamento acquisito per decorrenza dei termini ed il Nulla osta della Giunta Regionale acquisito per decorrenza dei termini (art. 4, comma 2 L.R.14/1995);
2. Valutazione della performance dei dirigenti Anno 2022
 3. Atti dell'Amministrazione sulla Relazione sulla Performance dell'Anno 2023;
 4. I Contratti collettivi integrativi aziendali – sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dirigente e del comparto.

L'analisi delle fasi in cui si articola il ciclo annuale della Performance viene articolata su tre livelli:

- a) **a livello complessivo aziendale** rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali (performance aziendale), prioritariamente derivati dagli obiettivi fissati dalla Regione Sardegna;
- b) **a livello di singola Unità Operativa**, individuata come autonomo centro di responsabilità in cui vengono declinati gli obiettivi strategici, nonché specifici ulteriori obiettivi (performance organizzativa);
- c) **a livello di singolo dipendente** afferente all'area contrattuale sia della dirigenza che del comparto attraverso l'individuazione di obiettivi nella scheda di valutazione individuale (performance individuale).

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

Premesso che le modifiche intervenute con il Decreto legge 9 giugno 2021 n° 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n° 113 denominato "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" (Decreto Reclutamento), prevedono all'art. 6 che "per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012 n° 190 (comma 1)";

considerato che il Piano integrato di attività e organizzazione ha durata triennale e sostituisce i seguenti documenti:

- il Piano della Performance con la definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e il Piano della Formazione, per la gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del Fabbisogno del personale, con gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

il Direttore Generale ARPA Sardegna, con Determinazione n. 152 del 31/01/2023, ha adottato il "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della ARPA Sardegna per il triennio 2023-2025" trasmettendolo a tutte le strutture aziendali ed avviando il Ciclo 2023 del sistema di valutazione,

trasparenza e integrità dei controlli interni ARPA Sardegna (pubblicati sul sito aziendale - Sezione Amministrazione Trasparente).

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sardegna – ARPA Sardegna – è caratterizzata da un'attenzione costante alla realizzazione di un processo di sviluppo organizzativo, in un contesto complessivo caratterizzato da alcune carenze, già evidenziate nelle relazioni degli anni precedenti, quali:

- Ritardi nella attribuzione degli indirizzi e priorità strategiche da parte della Giunta regionale in rapporto alla tempistica della disponibilità di risorse finanziarie;
- Risorse finanziarie carenti la cui proposta di Bilancio per il triennio 2023/2025, deliberata dal Direttore Generale dell'ARPAS con Determinazione n.785 del 28/04/2023, approvata con la Deliberazione della Giunta Regionale N. del 22-77 del 22/06/2023;
- L'ARPAS utilizza quale strumento per la tenuta della contabilità economica il software integrato SIBEAR, della Regione Sardegna
- 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 2023/2025 e dei Piani operativi ad esso connessi per le attività svolte per l'anno 2023: 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 assegnati ai dirigenti in relazione all'anno 2022 e validando il Ciclo delle performance per l'anno 2023.

L'OIV ha esaminato il funzionamento complessivo del Sistema, così come indicato dalle disposizioni della Funzione Pubblica 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 2023.

1.1 Performance organizzativa

La "performance organizzativa" dell'Arpas è stata 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 da ogni singola articolazione organizzativa (o struttura organizzativa).

La misurazione della performance organizzativa è complessiva e si basa sull'intero Programma attività come declinato per le singole strutture e, nell'anno 2023, gli obiettivi di performance organizzativa sono allineati con la programmazione generale delle Arpa Sardegna a livello nazionale, di concerto con la programmazione regionale.

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 in dotazione un efficace 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 ottimo grado di tempestività e affidabilità, facilitando le fasi di monitoraggio intermedio e favorendo le eventuali rettifiche in corso d'opera

L' OIV ribadisce pertanto una valutazione positiva del processo implementato per la rilevazione della performance organizzativa, con riferimento sia alla fase di definizione degli obiettivi sia alla fase di misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati.

Si evidenzia che il Sistema supporta la gestione delle risorse, ponendo in relazione attività svolte e risorse consumate, con approccio semplificato ma dinamico, al fine 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 nei prossimi Cicli, l'Agenzia si avvalga sempre del Sistema Informativo Gestionale implementandolo ed aggiornandolo costantemente.

1.2. Performance individuale

La Performance individuale, così 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 individuale è stata formalizzata nel mese di giugno 2023.

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 adeguata differenziazione dei punteggi individuali ed una ottimale distribuzione degli stessi.

L' OIV esprime, nel complesso, una valutazione positiva del processo relativo alla valutazione della performance individuale e sul graduale processo di miglioramento messo in atto dall'Agenzia.

Il sistema è stato inoltre implementato con la valutazione permanente del comparto ai fini di carriera.

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 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 il relativo adeguamento alle modifiche normative che dovessero intervenire in materia.

1.4. Infrastruttura di supporto

La rilevazione e il monitoraggio continuo delle Performance, sia aziendali sia di unità operativa, avvengono attraverso uno strutturato sistema informativo aziendale, gestito a livello centrale dal Controllo di Gestione, che fornisce informazioni a tutti gli attori del processo.

L'OIV esprime una valutazione positiva sui sistemi informativi e i supporti informatici predisposti per il 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 evidenzia come tutti i settori, in linea di massima, siano impegnati nell'implementazione tempestiva dei dati che consentono il costante aggiornamento del sistema avendo, nel contempo, consapevolezza degli avanzamenti e potendo segnalare in tempi opportuni le criticità negli avanzamenti.

1.5. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente, la disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale ex L.132/2016 e la necessità di garantire omogeneamente sul territorio nazionale dei livelli minimi di prestazioni tecniche ambientali (funzione della domanda territoriale), inducono l'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 sia più che positiva, 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 utilizzato a supporto della misurazione valutazione della Performance.

Il Sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dall'individuazione degli indicatori fino alla misurazione continua e all'analisi degli scostamenti individuando le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti nel processo.

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 non può che elogiare l'Ente per il sistema utilizzato a supporto della misurazione valutazione della Performance.

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 è stato ancora possibile attuare mediante l'implementazione del SMVP.

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

Come già evidenziato nel corso degli anni precedenti dall' OIV , è stata rilevata la sostanziale assenza di Sistemi informativi che integrino il ciclo del Bilancio con il Sistema dei controlli interni con il ciclo della Performance. Tuttavia, l'Agenzia è in grado di fornire dei documenti extracontabili che permettano un minimo di integrazione fra gli stessi (es.: Relazione sulla Performance e Relazione di consuntivo del Direttore Generale di cui all'art. 10 della L.R. 6/2006). Su questo aspetto, reso complesso dalla circostanza che il ciclo del Bilancio poggia sul Sistema informativo della RAS SIBEAR, la cui gestione è esterna all'ARPAS e pertanto chiusa rispetto al raccordo con il Sistema di Gestione della Performance.

L'Agenzia procede alla progressiva alimentazione del Sistema predetto attraverso l'importazione periodica dei dati di spesa.

3. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza

3.1. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ed il rispetto degli obblighi di pubblicazione

La sezione "Amministrazione Trasparente", raggiungibile direttamente a partire dalla homepage della pagina web aziendale, raccoglie le informazioni che le Amministrazioni sono tenute a pubblicare nel proprio sito internet nell'ottica della trasparenza, buona amministrazione e di prevenzione dei fenomeni della corruzione (L.69/2009, Legge 213/2012, D.Lgs 33/2013, L.190/2012, Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015).

In attuazione della normativa citata, l'Agenzia nella persona del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza aziendale, nominato con Deliberazione del Direttore Generale n. 1370 del 06.10.2020, ha provveduto a regolamentare la gestione del sito web aziendale per disciplinare le attività concernenti l'implementazione e l'aggiornamento del sito istituzionale, secondo le normative vigenti in materia di trasparenza, in particolare per la gestione della sezione definita Amministrazione Trasparente.

L'attività del Responsabile si è concentrata nel definire dettagliatamente gli attori e le relative responsabilità di produzione del dato e di pubblicazione sul sito, come si evince dalla Determinazione del Direttore Generale n. del 152 del 31/01/2023 con la quale è stato approvato il " Piano Integrato di Attività e Organizzazione " (PIAO) che integra il " Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza anni 2023/2025", in cui sono espressamente elencati i Responsabili della produzione del dato e i Responsabili della pubblicazione dei dati previsti nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza aziendale, relazione l' OIV periodicamente e a richiesta, al fine di informare ed evidenziare il rispetto degli obblighi previsti 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 effettuato il monitoraggio, secondo le indicazioni ANAC, sul procedimento di pubblicazione dei dati e la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito con di quanto previsto dalla normativa vigente, rilasciando apposita attestazione.

Dalle verifiche effettuate in itinere è risultato che i processi di pubblicazione garantiscono un' ottima qualità e attendibilità delle informazioni ed il loro tempestivo aggiornamento.

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 Tecnica e di tutte le strutture organizzative che è stato necessario interpellare, oltre che sul supporto efficace e competente della *Struttura Tecnica Permanente* del Controllo di Gestione

Anche per il ciclo della Performance 2023, l'OIV si è riunito i tempi necessari, sia in presenza sia in modalità telematica, per effettuare le verifiche di competenza, sempre supportato dalla struttura tecnica permanente Controllo di Gestione, incontrando la direzione aziendale e quando si è reso necessario i responsabili dei dipartimenti coinvolti nel processo di valutazione delle Performance.

L'OIV ha lavorato collegialmente per il monitoraggio intermedio degli obiettivi previsti per il 2023 e per gli obblighi previsti dalla normativa sulla trasparenza incontrando il Responsabile presso la sede centrale dell'Agenzia.

Nella seduta del 18/05/2023 l'OIV ha provveduto alla validazione della Relazione sulla Performance 2022, che costituisce:

il completamento del ciclo di gestione della Performance, con la verifica e la conseguente validazione della conformità, comprensibilità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'ARPAS rendiconta i risultati raggiunti conformemente a quanto previsto nel Piano delle performance adottato per il 2022;

il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti (retribuzione di risultato/incentivazione alla produttività), poiché la validazione della Relazione è, infatti, condizione per l'erogazione degli emolumenti legati al sistema premiante..

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 raccomanda :

- Il costante monitoraggio del SMVP, implementandolo e aggiornandolo alla normativa vigente, qualora fosse necessario;
- Mantenere l'attuale attenzione agli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e loro integrazione nel ciclo della performance organizzativa dell'Ente, mentre in ambito anticorruzione, l'incentivazione della rotazione del personale ove possibile, ben consci del permanere della carenza di risorse umane a disposizione dell'Ente e la conseguente difficoltà di dar corso agli spostamenti assicurando al contempo la piena funzionalità degli uffici;

e suggerisce le seguenti proposte migliorative sui temi rispetto ai quali l'OIV è particolarmente sensibile:

- prosecuzione di azioni rivolte allo sviluppo della sperimentazione della rendicontazione sociale e di valorizzazione partecipativa, affinché vi sia una partecipazione fattiva del cittadino alla misurazione e valutazione della performance, tramite ad es. 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;
- 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).
- aggiornamento degli standard di qualità e nel potenziamento del Sistema informativo dedicato ed 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.

6. Conclusioni

Come viene sistematicamente riscontrato nei verbali degli incontri dell'OIV nella sua composizione attuale e per quanto attiene il 2023, si può affermare che presso l'ARPA Sardegna è presente un adeguato sistema di pianificazione e controllo della Performance organizzativa.

La presenza di un effettivo monitoraggio a cadenza periodica consente di avere a disposizione dei risultati intermedi per la verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi rispetto ai target da raggiungere e il monitoraggio finale consente di mettere a disposizione di ciascun Responsabile i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi concordati.

La presenza, infine, della scheda di valutazione individuale, permette la corretta applicazione degli strumenti e dei principi che stanno alla base della valutazione della Performance individuale.

In sintesi, l'OIV riconosce che l'ARPA Sardegna, sta gestendo in modo positivo il ciclo di gestione della Performance con riferimento all'anno 2024.

Il sistema della Trasparenza e Integrità risulta opportunamente impostato secondo quanto prescritto dalla normativa vigente e secondo quanto previsto dall'ANAC (ex CIVIT) nei suoi profili strutturali e nell'adozione dei relativi strumenti.

Firma dei componenti OIV

Letto, confermato e sottoscritto:

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il presidente: Dott. Fabio Sanna

Il componente: Dott.ssa Monia Ibba

Il componente: Dott. Roberto Casini