



Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella Regionale – 88100 Catanzaro

[pec: oiv@pec.regione.calabria.it]

Relazione sull'avvio del ciclo della performance 2019

ARPACAL – Agenzia regionale protezione ambiente della Calabria

approvata il 7 giugno 2019

L'OIV (firmato digitalmente)

Dott. Angelo M. Savazzi- Dott. Domenico Gaglioti



Indice

Indice	2
1 Premessa	3
2 Fasi e ambiti del monitoraggio	3
2.1 Fasi del monitoraggio	3
2.2 Ambiti del monitoraggio	3
3 Disamina strutturale del piano della performance	4
4 Disamina analitica del Piano (compliance rispetto alle linee guida CIVIT-ANAC/DFP)	4
5. Ciclo della performance, programmazione dell'ente ed infrastrutture	8
5.1 Sistema di misurazione e piano della performance	8
5.2 Integrazione con il processo di programmazione finanziaria e bilancio	8
5.3 La carta dei servizi e la promozione delle pari opportunità	8
5.4 La contabilità economica e analitica quale supporto per la misurazione della performance organizzativa	9
5.5 Le infrastrutture informativo-informatiche	9
6. Conclusioni	9
Allegato 1 – Scheda standard di monitoraggio	10
4.1 Allegato 2 – Informazioni di sintesi sugli obiettivi strategici ed operativi	22



1 Premessa

Con la presente relazione di monitoraggio sull'avvio del ciclo della *performance* per l'anno 2019 dell'Agenzia regionale protezione ambiente della Calabria – ARPACAL (ente tenuto ad avvalersi dell'OIV della Giunta Regionale giurto art. 13, comma 8, della l.r. 69/2012) viene analizzato lo stato del ciclo di gestione della *performance* e le eventuali criticità, delineando, ove necessario, possibili interventi correttivo-migliorativi.

Il processo seguito dall'OIV (peraltro non sostitutivo dei compiti di “pianificazione, controllo e rendicontazione” in capo all'Amministrazione) si è sviluppato tenendo conto delle linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica n. 1/2017 che, pur essendo indirizzate alle amministrazioni centrali dello Stato, costituiscono un utile parametro di riferimento anche per le restanti amministrazioni.

2 Fasi e ambiti del monitoraggio

2.1 Fasi del monitoraggio

Il monitoraggio di avvio del ciclo è stato svolto mediante i seguenti passaggi:

- presa d'atto del Piano della *performance* 2019-2020, la cui approvazione con delibera commissariale n. 185 del 26.4.2019 è stata comunicata all'OIV con pec del 30.4.2019;
- trasmissione del questionario all'Ente con nota prot. n. 168871 del 30.4.2019;
- ricezione del questionario, compilato e trasmesso all'OIV con pec del 15.5.2019;
- svolgimento dell'istruttoria, a mezzo di analisi del piano e del questionario (senza necessità di audizioni o altre informazioni), con particolare riferimento alle principali criticità sulle quali l'Ente deve attivarsi per il superamento (distinguendo a seconda della gravità delle stesse, anche con riferimento alla necessità di rivisitare immediatamente il piano);
- espressione di un giudizio di sintesi a conclusione dell'azione di monitoraggio.

Per quanto sopra, le fonti di cognizione del giudizio di monitoraggio sono costituite da:

- piano della *performance* e gli allegati 1 e 2;
- risposte al questionario.

Incidentalmente, si dà atto che l'Ente ha partecipato all'incontro organizzato dall'OIV l'11.1.2019 avente ad oggetto il seguente tema: “*Piano della performance 2019 -Indicazioni metodologiche per il superamento delle criticità*”.

2.2 Ambiti del monitoraggio

In sede di monitoraggio l'OIV ha sviluppato i seguenti punti:

- collegamento tra ciclo della *performance* e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- integrazione tra i sistemi di controllo interno;
- contabilità economica e analitico-economica a supporto della misurazione della *performance* organizzativa;
- articolazione del processo: fasi, coinvolgimento degli *stakeholder*, attori del processo, ruoli e responsabilità;
- livello di integrazione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di *performance* organizzativa e livelli di misurazione della *performance*;
- sistema informativo e informatico.

Per far questo si procede anzitutto ad una prima disamina essenziale del Piano della *performance* e, di seguito, ad un'analisi più approfondita, anche alla luce delle indicazioni del Dipartimento della Funzione pubblica e delle risposte fornite dall'amministrazione al questionario.



L'OIV osserva preliminarmente che con delibera n. 1064 del 21.12.2017 è stato approvato il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, sul quale era stato acquisito preventivamente il parere dell'OIV (nota n. 395576 del 20.12.2017), che costituisce la disciplina interna di riferimento per il monitoraggio di avvio ciclo.

3 Disamina strutturale del piano della performance

Vengono di seguito enucleati gli esiti di una prima disamina strutturale del Piano della performance:

- l'indice è presente: ciò agevola la consultazione da parte dell'utenza interessata;
- con riferimento al solo aspetto strutturale, la struttura del Piano presenta aspetti di conformità rispetto alle indicazioni CIVIT e a quelle successive del Dipartimento della Funzione Pubblica e presenta i contenuti necessari affinché il documento possa svolgere il compito di avvio del ciclo della performance e consentire il corretto sviluppo del ciclo valutativo;
- le informazioni di carattere generale sull'Ente, la sua attività e la sua organizzazione sono adeguati;
- gli obiettivi strategici ed operativi, con le relative tabelle di dettaglio, sono presenti, così come sono individuati indicatori finalizzati a misurare la performance generale di ente (per ulteriori dettagli sul punto si rinvia al paragrafo successivo).

4 Disamina analitica del Piano (compliance rispetto alle linee guida CIVIT-ANAC/DFP)

L'OIV ha esaminato la *compliance* del Piano rispetto a ciascuno dei seguenti principi generali utili anche ai fini dei riflessi sulla Relazione sulla performance: trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità, partecipazione, coerenza interna ed esterna, orizzonte temporale; laddove opportuno, vengono fornite indicazioni utilizzabili per un graduale miglioramento del sistema.

1. Principio n. 1 – Trasparenza

- a. Preliminarmente si rileva che il Piano è stato approvato con un certo ritardo, anche rispetto allo scorso anno; l'entità non inficia la validità dell'avvio del ciclo della performance ma rappresenta una criticità che è opportuno non reiterare.
- b. La prima forma di trasparenza consiste nell'adeguata descrizione della struttura organizzativa, risorse ed attività: da una disamina del piano ciò appare sufficientemente curato.
- c. È presente una descrizione degli obiettivi di performance, strategici ed operativi (poi dettagliati in separati allegati): è presente il riferimento, a livello dei singoli obiettivi strategici, al grado di copertura degli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009 e dalla legge regionale 3/2012.
- d. Il Piano risulta pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente".

2. Principio n. 2 - Immediata intelligibilità

- a. Il Piano risulta strutturato in modo da rispettare il requisito di struttura "*multilivello*" e da una presentazione grafica dei contenuti che ne facilitano la lettura e ne rendono agevolmente fruibili i contenuti da parte dei diversi interlocutori interni ed esterni e degli allegati che dettagliano gli obiettivi strategici ed operativi.
- b. È presente nel Piano una rappresentazione logica e grafica dell'albero della performance che consente una lettura immediata dei diversi livelli degli obiettivi di performance.
- c. Il linguaggio e la struttura del Piano consentono una lettura e una comprensione agevole al lettore medio.
- d. Il Piano è disponibile in formato scansionato e anche in formato aperto e ciò ne rende agevole la consultazione.



- e. Con riferimento agli obiettivi (strategici ed operativi) la descrizione appare di lettura adeguatamente agevole da parte dell'utente medio e comunque finalizzata a motivare la scelta degli indicatori nell'ottica delle caratteristiche richieste dall'art. 5 del d.lgs. 150/2009.

3. Principio n. 3 - Veridicità e verificabilità

a. OBIETTIVI STRATEGICI

- i. Gli indicatori utilizzati per la misurazione consentono di valutare, anche in via indiretta, l'impatto esterno delle azioni gestionali.
- ii. Con riferimento alle cause di eventuali variazioni degli obiettivi strategici (necessariamente di "ampio respiro") rispetto agli anni precedenti, dalla risposta al quesito 1.4 emerge una riformulazione di alcuni O.S. (2.1, 3.1, 4.1, 5.1, e 6.1) motivate dalla necessità di adeguare l'Albero della Performance al Catalogo Nazionale dei Servizi adottato dal Consiglio del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'Ambiente, in attuazione della Legge n. 132/2016.
- iii. I misuratori degli obiettivi strategici presentano alcune criticità: presupponendo la loro autonomia rispetto agli obiettivi operativi (avendo infatti autonomi indicatori di impatto) ed a prescindere dal fatto che talvolta sfugge l'impatto esterno, anche indiretto, che essi esercitano sulla collettività, si osserva che i target e gli indicatori appaiono sfuggenti e non puntualmente definiti in termini di oggettiva e univoca misurabilità; ciò potrebbe generare incertezza in sede di rendicontazione annuale e per il calcolo della performance di ente, per cui è opportuno precisare meglio gli indicatori ed i target;
- iv. In alcuni casi i target appaiono poco significativi: per es., l'indicatore di impatto utilizzato per misurare l'O.S. 6.2 prevede lo svolgimento di eventi, con target espresso in soli termini descrittivi (organizzazione di eventi di formazione e diffusione del GPP); oltre al problema della mancanza di riferimenti alla numerosità degli "eventi" (con problemi di misurabilità), all'individuazione (non chiara) dei destinatari e all'efficacia di tali eventi (nel senso che, mancando riferimenti all'entità di "partecipazione", l'obiettivo sarebbe da considerare raggiunto anche in casi di scarsa partecipazione;
- v. a differenza del Piano 2018, che correttamente prevedeva uno sviluppo triennale degli indicatori il Piano 2019 prevede solo indicatori annuali.
- vi. Sono presenti precipuamente fonti interne di rilevazione degli obiettivi: si raccomanda di garantire la tracciabilità del dato per evitare la sua volatilità.
- vii. Gli obiettivi strategici recano la loro pesatura al fine di misurare la performance di ente (fermo restando le criticità sopra evidenziate).

b. OBIETTIVI OPERATIVI

- i. gli indicatori di risultato sono presenti anche se talora non è chiaro quale adempimento preciso sia considerato (es.: 6.1.1, 6.1.3);
- ii. come per gli obiettivi strategici alcuni obiettivi operativi esprimono target scarsamente significativi in termini di risultato; ad es., il target dell'O.O. 3.1.1 (realizzazione di n. 5 seminari) prevede criticità analoghe a quelle riportate sull'O.S. 6.2 in ordine all'effettività dell'obiettivo;
- iii. la misurazione secondo indicatori ON/OFF e nel complesso equilibrata e vi è certa preponderanza per indicatori che rappresentano adempimenti documentali (l'OIV non può sindacare tali scelte ma suggerisce all'Agenzia di verificare attentamente la reale pregnanza degli stessi rispetto all'impatto che indirettamente devono produrre);
- iv. per tutti gli O.O. sono individuate le fonti di rilevazione, per le quali si raccomanda di garantire adeguata tracciabilità e stabilità (es.: assicurare la stabilità dei "report", mediante protocollazione/conservazione informatica/invio via pec, garantire la tracciabilità temporale dei documenti pubblicati sul sito internet), pena l'instabilità della rendicontazione;



- v. i valori di partenza non sono presenti; in molti casi, trattandosi di adempimenti riferibili all'anno 2019 esso si presume pari a zero; in generale, però, trattasi di criticità dal momento che esso influisce sulla scala di variazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi e non mostra l'evoluzione nel tempo di indicatori che misurano lo stesso fenomeno;
- vi. i target sono presenti nella maggior parte dei casi; per gli obiettivi 2.1.2, 2.1.3 e 2.1.5 si parla di adempimenti previsti in altri documenti (es.: accordo operativo): è evidente che, ove manchino riferimenti univoci e precisi nell'atto cui si rimanda, verrebbe meno la misurabilità dell'indicatore; inoltre negli stessi O.O. non è indicato il target (da una lettura complessiva sembra 100, e forse il termine "peso" in realtà è da intendere come "target", però tale valutazione non appare univoca). Non sono presenti target intermedi e comunque occorre prestare attenzione, specialmente con riferimento agli indicatori ON/OFF che le relative attività non siano state già espletate alla data di approvazione del Piano (non potendo invocare, in questi casi, il pieno raggiungimento dell'obiettivo in sede di Relazione sulla performance);
- vii. è presente il peso rispetto all'obiettivo strategico di riferimento ed è rappresentato il peso che ciascun obiettivo operativo rispetto alla performance complessiva di ogni Struttura Dirigenziale;
- viii. per quanto riguarda l'analisi di contesto, nella risposta 1.10 l'ente dichiara che per tutti gli obiettivi sono fornite le motivazioni: ciò risulta anche dalle verifiche effettuate (anche se non sempre traspare il carattere sfidante di alcuni obiettivi, come prima evidenziato per l'O.S. 6.2 e gli O.O. sopra menzionati).

c. OBIETTIVI INDIVIDUALI

- i. Gli obiettivi individuali dei dirigenti non sono riportati nel Piano della performance e il vigente sistema dell'ente ne prevede l'assegnazione con apposite schede al di fuori del Piano della performance.

d. COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ("coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza, all'integrità e alla prevenzione della corruzione", di cui alla delibera ANAC/CIVIT 6/2013, anche in attuazione dell'art. 1, comma 8bis della l. 190/2012 e dell'art. 44 del d.lgs. 33/2013).

Nella risposta 3.1 l'Ente fornisce indicazioni sulla scelta operata e sul riflesso che gli obiettivi operativi individuati per realizzare il collegamento sulla performance organizzative e individuale. Nel dettaglio, *"Il collegamento tra Piano della Performance e PTPCT è garantito dall'incidenza percentuale, sulla performance organizzativa, degli obiettivi previsti nel Piano di Prevenzione della Corruzione: Paragrafo 6 del Piano (Piano di Prevenzione della Corruzione) – pagg. 42-43"*.

Nel PTPC è affermato (pag. 46) *"Nel nuovo PTPC Arpacal 2019-2021 gli obiettivi strategici da parte dell'organo di indirizzo, sono riportati, a cascata, nel piano triennale della performance, nel Piano annuale delle attività e nell'adozione del presente piano, e rappresentano dei miglioramenti specifici, al fine della prevenzione della corruzione all'interno dell'Arpacal"*; inoltre, a pag. 50 del medesimo Piano è affermato *"Il presente piano, costituisce l'obiettivo strategico dell'Agenzia per il contrasto alla corruzione"*; inoltre, a pag. 150 del PTPC si afferma che la tabella degli obblighi di pubblicazione costituisca un obiettivo operativo e strategico per l'Agenzia. A fronte di ciò, però, non è dato rinvenire nel PTPC obiettivi specifici di performance declinati per come previsto dal SMVP (con misuratori, pesi, ecc.); né si potrebbe ritenere, per quanto affermato dall'Agenzia, che l'attuazione di tutti e singoli adempimenti del Piano costituisca una sorta di unico macro-obiettivo: tale scelta sarebbe metodologicamente errata sia perché troppo dispersiva nella logica della gestione per obiettivi sia perché gli obiettivi devono essere chiari, univocamente individuabili e correttamente pesati e misurati, aspetti che mancano nel



PTPC, richiamato dal Piano della performance; si osserva, infine, che l'OIV, in sede di attestazione degli obblighi di trasparenza resa il 17.4.2019, ha rilevato delle criticità in ordine alla struttura e alla stabilità dell'organizzazione della Sezione "Amministrazione trasparente", che potrebbero influire sulla corretta individuazione e rendicontazione degli obiettivi in questione. In conclusione, tale criticità, ove non risolta mediante l'individuazione di specifici obiettivi da correttamente misurare e pesare, farà sì che in sede di rendicontazione la percentuale di tali obiettivi rispetto alla valutazione individuale non potrà che essere pari a zero.

4. **Principio n. 4 - Partecipazione**

- a. In merito al rapporto con gli stakeholder (risposta 1.1) l'ente dichiara che *"Con specifico riguardo alle scelte attinenti il Piano della performance annualità 2019, l'interlocuzione degli stakeholder è stata affidata ai vari Referenti che rappresentano l'Agenzia nelle sedi ove vengono svolte le molteplici attività sopra citate"*. Ciò indica il rapporto tra programmazione della performance e stakeholder ma non fornisce indicazioni circa il coinvolgimento nel processo di elaborazione del Piano.
- b. In ordine al coinvolgimento dell'organo di vertice, l'amministrazione, nella risposta al quesito 1.2, descrive gli organi di indirizzo e gli adempimenti in ordine alla programmazione di bilancio e al piano delle attività, collegate al Piano della performance; non è chiaro però un effettivo coinvolgimento diretto in quest'ultimo che non viene descritto neanche nel paragrafo 2.1 del piano, cui la risposta al quesito rinvia.
- c. In ordine al coinvolgimento del top management l'amministrazione dichiara (risposta 1.3) che il Commissario vi ha proceduto in sede di elaborazione del Piano (v anche par. 3.1 Piano, pag. 27-30).
- d. L'amministrazione dichiara non applicabile il quesito 1.12 (meccanismi di verifica delle proposte di obiettivi), probabilmente ritenendo che il riferimento alle direzioni generali/settore ne importi il riferimento alla sola Regione Calabria (in realtà era da intendere riferito alle unità di secondo livello in generale). Mancano dunque informazioni sul punto anche considerato che l'articolazione organizzativa dell'Ente, anche a livello territoriale imponga che le eventuali proposte vengano esaminate per intercettare anomalie circa la qualità degli obiettivi e il rispetto dei requisiti di performance.
- e. In ordine alle modalità informative e comunicative del Piano all'interno ed all'esterno (risposta 3.6) l'Ente fornisce indicazioni generiche sia sulla iniziative interne (informazioni alle OO.SS., pubblicazione del Piano su "Amministrazione trasparente", incontri informativi/formativi).

5. **Principio n. 5 - Coerenza interna ed esterna**

La coerenza interna ed esterna è utile per rendere effettivamente attuabile il Piano.

- a. Al quesito 1.6 si dichiara che tutti gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili con rilevazione tempestiva e certa, fornendo le indicazioni della fonte di rilevazione; si rileva, però, che al quesito n. 1.7 l'Ente dichiara che nessun indicatore viene misurato avvalendosi di applicativi informatici e basi dati strutturati (situazione, quest'ultima, che presenta criticità). Circa la tracciabilità e le fonti di rilevazione si rinvia a quanto riportato nei precedenti punti.
- b. Al quesito 1.8 l'ente dichiara l'utilizzo di fonti esterne; anche per queste si raccomanda di garantire tracciabilità e stabilità anche in sede di eventuale rielaborazione.
- c. Al quesito 1.9 si dichiara che tutti gli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark e vengono fornite alcune indicazioni in merito. Come però pocanzi osservato, numerosi indicatori sono riferibili ad adempimenti interni, spesso documentali, e sfugge appieno la significatività del benchmarking in tale contesto (mentre lo sarebbe di più ove fossero stati valorizzati gli indicatori di impatto).
- d. Al quesito 1.11, in merito al collegamento con la programmazione regionale degli obiettivi, l'Amministrazione dichiara che meno del 50% degli obiettivi sono collegati con la



programmazione regionale. Vengono però forniti degli esempi concreti dai quali si inferisce l'esistenza di un certo collegamento.

- e. Relativamente al processo di revisione del piano e alle condizioni per procedere ad una sua rimodulazione infrannuale, il Piano specifica che è prevista la pubblicazione di un autonomo rapporto di monitoraggio semestrale in base al quale eventualmente attivare meccanismi di rimodulazione degli obiettivi in presenza di eventi oggettivi, imprevedibili e non controllabili (par. 3.7 del Piano).

6. **Principio n. 6 - Orizzonte temporale.**

Il piano presenta un orizzonte annuale sia a livello di obiettivi strategici che operativi (mentre il Piano 2018 prevedeva un orizzonte triennale in ordine agli strategici). Relativamente agli obiettivi strategici ciò rappresenta una distonia rispetto alla corretta metodologia.

Concludendo sul punto, si ritiene che quanto emerso dall'analisi del Piano 2019 evidenzi alcune criticità (in particolare in termini di misurazione degli O.S. e degli obiettivi trasparenza) che si suggerisce di risolvere per evitare incertezze (anche sulla performance di Ente) e riverberi contenziosi in sede di valutazione individuale.

5. **Ciclo della performance, programmazione dell'ente ed infrastrutture**

L'OIV procede quindi ad esaminare quegli ulteriori aspetti che contribuiscono ad integrare il corretto svolgimento del ciclo di gestione della performance come voluto dal legislatore; ci si sofferma, in particolare, sull'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, sull'integrazione con il processo di programmazione finanziaria e di bilancio, sulla carta dei servizi, sulla contabilità analitica e sulle infrastrutture informativo-informatiche.

5.1 **Sistema di misurazione e piano della performance**

Alla data di adozione del Piano della performance l'amministrazione ha aggiornato il SMVP al d.lgs. 74/2017 e al nuovo CCNL 2018.

L'OIV si riserva di formulare suggerimenti nell'ambito della relazione annuale sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

5.2 **Integrazione con il processo di programmazione finanziaria e bilancio**

Da una disamina del Piano e dalla risposta al quesito 1.5 emerge che non è stato possibile integrare il Piano della performance con la programmazione economico-finanziaria, a motivo del ritardo nell'approvazione del bilancio. Tale aspetto, pur dipendendo anche da cause esterne (approvazione da parte dei competenti organi) finisce per depotenziare il ciclo della performance, non avendo contezza delle risorse a disposizione.

5.3 **La carta dei servizi e la promozione delle pari opportunità**

Dalla risposta al quesito 1.14 si evince che non vi è carta dei servizi propriamente intesa: ciò rappresenta una criticità; anzi, la sua predisposizione potrebbe anche costituire tema di obiettivo di miglioramento con impatto esterno.

In merito agli obiettivi di pari opportunità la risposta 1.15 richiama l'O.S. 6.1. e l'O.O. 6.1.2. Da una disamina del Piano risulta, però, che l'O.S. 6.1. sia generico e non indica una misura o un impatto specifico, mentre l'O.O. 6.1.2 riguarda la pubblicazione di una informativa in termini di conciliazione vita-lavoro, attività che appare di impatto solo indiretto.



5.4 La contabilità economica e analitica quale supporto per la misurazione della performance organizzativa

L'art. 8, c. 1, lettera *f*) del d.lgs. 150/2009 (in ciò confortata a livello regionale dall'art. 8, comma 2, lettera *e*) della l.r. 3/2012) individua, tra gli ambiti della performance, la *"efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi"*. Inoltre, l'art. 56, c. 5 della l.r. 8/2002 recita: *"Le scritture economiche devono fornire un sistema di contabilità analitica relativa al funzionamento dell'apparato regionale ed alle attività realizzate direttamente dalla Regione. Gli atti di spesa e le registrazioni patrimoniali devono indicare il centro di responsabilità amministrativa a cui imputare il relativo costo ed il periodo a cui esso si riferisce"*. Sorge da ciò l'esigenza di attivare sistemi di misurazione economica e analitico-economica della gestione per supportare adeguatamente la misurazione della performance. Ciò chiarito, da una disamina del Piano nonché dalle risposte ai quesiti 1.5 (ritardi nell'approvazione del bilancio) e 3.4 (mancato completamento del procedimento di acquisto dei servizi di adeguamento e manutenzione del sistema) il processo, di fatto, deve essere ancora concretamente avviato.

5.5 Le infrastrutture informativo-informatiche

La presenza di un'affidabile infrastruttura informativo-informatica è condizione necessaria per supportare il sistema della performance, rendere stabili i processi relativi alle diverse fasi del ciclo (elaborazione del Piano, assegnazione obiettivi individuali, monitoraggio infra-annuale, valutazione della performance organizzativa, valutazione della performance individuale, relazione sulla performance) ed operare con le altre fonti informative interne ed i relativi supporti informatici (es.: misurazione degli indicatori di efficienza e finanziari ai fini di interazione con la contabilità analitico-economica e finanziaria).

Chiarito ciò, dalla disamina del Piano e dalle risposte 1.7 si evince l'assenza di applicativi informatici per la misurazione degli indicatori per cui si avvale attualmente di banche dati interne ed esterne. A prescindere dalle motivazioni (comunque esplicitate) trattasi di criticità da risolvere, nel senso della creazione di un sistema complessivamente integrato e stabile, che concorrerebbe anche a semplificare il lavoro del personale preposto a tali attività.

6. Conclusioni

In conclusione, l'O.I.V. – tenuto conto degli esiti del questionario compilato, che si allega alla presente relazione (allegato 1), e delle ulteriori informazioni riportate nell'allegato 2 – pur rilevando il permanere di una serie di criticità **si esprime in termini nel complesso positivi sull'impianto metodologico e parzialmente positivi sugli obiettivi strategici e operativi definiti nell'ambito del Piano della performance 2019-2021**. Tutto ciò fermo restando la necessità di intervenire sulle criticità emerse nella presente relazione, con riferimento particolare in tema di obiettivi strategici e obiettivi di trasparenza (v. conclusioni par. 4).

L'amministrazione avrà cura anche di tenere conto delle altre osservazioni critiche evidenziate nella presente relazione. L'OIV, da parte sua, svilupperà le successive azioni di monitoraggio tenendo conto di quanto rilevato nella presente relazione e si rende disponibile ad accogliere ogni miglioramento in termini di programmazione del ciclo della performance.



Allegato 1 – Scheda standard di monitoraggio

Al fine di garantire autosufficienza alla relazione viene allegato il questionario di monitoraggio redatto da ARPACAL.

Argomento n. 1 – Obiettivi strategici e operativi	
1.1 Quale è stato il livello di coinvolgimento degli stakeholder esterni nel processo di elaborazione del Piano della performance?	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p>E' utile premettere che le attività istituzionali dell'Arpacal sono coperte finanziariamente da una quota del Fondo Sanitario Regionale (attività istituzionali obbligatorie), mentre ulteriori attività di monitoraggio e controllo derivano da accordi con Enti ed Istituzioni competenti (attività istituzionali non obbligatorie) tramite convenzioni stipulate tra le parti. Sono, inoltre, effettuate attività di controllo non programmato, in caso di eventi accidentali segnalati da Organi o Enti nonché dalla cittadinanza (attività aggiuntive).</p> <p>La Legge n. 132/2016 ha, inoltre, riformato il sistema delle ARPA, riconoscendo e disciplinando il Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente, di cui fanno parte l'ISPRA e le ARPA/APPA. Gli aspetti principali che emergono dalla nuova legge sono di carattere organizzativo e di funzionamento dell'ISPRA e delle Agenzie, che divengono Sistema. Il Consiglio del Sistema Nazionale è, infatti, la sede in cui si esprime la collaborazione sinergica di tutte le Agenzie e in cui prende forma l'attività di indirizzo e coordinamento del Sistema stesso. Lo scopo precipuo è quello di assicurare omogeneità sul territorio nazionale ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica.</p> <p>E' evidente, pertanto, che, con riguardo a queste diverse linee di azione tecnico-scientifica ed ai collegati obiettivi di performance (con riguardo sia alla loro definizione che alla individuazione di indicatori e target) l'Arpacal deve continuamente confrontarsi con un contesto esterno altamente variegato e complesso e deve necessariamente garantire adeguati e condivisi livelli di performance nei confronti di tutte le categorie di stakeholder esterni.</p> <p>Con specifico riguardo alle scelte attinenti il Piano della performance annualità 2019, l'interlocuzione degli stakeholder è stata affidata ai vari Referenti che rappresentano l'Agenzia nelle sedi ove vengono svolte le molteplici attività sopra citate. Così, ad es.: gli obiettivi 1.1.1 e 2.1.1 derivano direttamente dalla partecipazione dell'Agenzia ai Gruppi di Lavoro del Sistema Nazionale, l'obiettivo 2.1.2 dal ruolo dell'Arpacal, nell'ambito delle attività <i>Marine Strategy</i>, di capofila della Sottoregione Mar Ionio-Mediterraneo Centrale (di cui fanno parte, oltre alla Regione Calabria, la Regione Sicilia e la Regione Basilicata), l'obiettivo 2.1.3 dalla partecipazione dell'Arpacal alle azioni strategiche da</p>



	<p>realizzarsi nell'ambito del POR 2014-2020, gli obiettivi 2.1.4, 2.1.5 e 5.1.1 da specifiche attività affidate in convenzione all'Arpacal dalla Regione Calabria e l'obiettivo 6.2.1 dall'attività svolta in coerenza con la programmazione del Tavolo Tecnico permanente istituito con il Settore 6 del Dipartimento Ambiente e Territorio della Regione Calabria.</p> <p>Al paragrafo 3.7 del Piano è, infine, previsto che, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, orientativamente per il mese di luglio si procederà alla presentazione del Piano nell'ambito di apposita giornata della Trasparenza organizzata dal Responsabile Anticorruzione e Trasparenza.</p> <p>Indicare la sezione e le pagine del Piano in cui è possibile reperire informazioni e dati (max 140 parole): Paragrafo 2.3 del Piano (<i>Il contesto esterno e gli stakeholders</i>) – pagg. 23-26. Paragrafo 3.7 del Piano (<i>Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance</i>) – pag. 38</p>
<p>1.2 Quale è stato il livello di coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico nel processo di elaborazione del Piano della performance?</p>	<p>Risposta (max 140 parole) L'organo di indirizzo politico dell'Agenzia è il Comitato regionale di Indirizzo, composto, ai sensi dell'art. 10 della Legge istitutiva dell'Arpacal, da: a) il Presidente della Giunta regionale, o un suo delegato, che lo presiede; b) l'assessore all'ambiente; c) l'assessore alla sanità; d) il Presidente dell'UPI regionale o suo delegato; e) il Presidente dell'Anci regionale o suo delegato.</p> <p>Secondo quanto previsto dal comma 1 del citato articolo, tale organo ha compiti generali di indirizzo verso il Direttore Generale ed esprime pareri su tutti gli atti sottoposti al controllo preventivo della Giunta Regionale, tra i quali il bilancio di previsione annuale e triennale ed il programma annuale di attività. Coerentemente a tali previsioni, il Bilancio di Previsione 2019-2021 ed il correlato Piano Triennale delle Attività, quali strumenti di programmazione all'interno dei quali sono identificate e dettagliate le diverse aree di intervento, nell'ambito delle quali è stato possibile declinare gli obiettivi fissati con il Piano della Performance, sono stati approvati con Delibera Commissariale n. 25 del 11/02/2019 e portati all'esame del Comitato di Indirizzo, che ha espresso parere favorevole, nella seduta del 04/04/2019.</p> <p>Indicare la sezione e le pagine del Piano in cui è possibile reperire informazioni e dati (max 140 parole): Paragrafo 2.1 del Piano (<i>Il contesto normativo</i>) – pagg. 4-8.</p>
<p>1.3 Quale è stato il livello di coinvolgimento del top management (dirigenti apicali) nel processo di definizione degli obiettivi, nella individuazione degli indicatori e dei target?</p>	<p>Risposta (max 140 parole) Poiché la Legge Istitutiva dell'Arpacal affida al Direttore Generale i poteri di gestione, amministrazione e rappresentanza legale dell'Agenzia e la responsabilità delle attività e del raggiungimento degli obiettivi fissati dalla stessa Legge e dalla Giunta Regionale, è il Commissario</p>



	<p>Straordinario che ha individuato le priorità generali d'azione e stabilito gli obiettivi strategici pluriennali dell'Agenzia, nonché la loro declinazione in obiettivi annuali, elaborando, con il supporto del competente Settore e della STP, il Piano della Performance. Gli obiettivi tengono conto, avuto riguardo al contesto organizzativo interno all'Arpacal, delle linee strategiche delineate dalla Regione Calabria per gli Enti strumentali nonché del Piano delle Attività dell'Agenzia. Il Piano della Performance viene, quindi, redatto non quale mero adempimento formale ad un corrispondente obbligo di legge, bensì per fornire uno strumento operativo di lavoro al personale ed alla dirigenza dell'Arpacal, in grado, al contempo, di offrire gli strumenti adeguati a monitorare le attività da parte del committente Ente Regione ed a rendere trasparente e verificabile l'impiego delle risorse pubbliche da parte della collettività. E' opportuno evidenziare che la predisposizione del Piano è stata preceduta da appositi incontri con i Dirigenti dell'Arpacal, che hanno fatto emergere molte utili informazioni sulle problematiche emerse in sede di attuazione dei precedenti Piani della Performance, che, opportunamente elaborate, hanno contribuito ad indirizzare la scelta degli obiettivi per l'annualità 2019.</p> <p>Indicare la sezione e le pagine del Piano in cui è possibile reperire informazioni e dati (max 140 parole): Paragrafo 3.1 del Piano (<i>Metodologia e iter per l'individuazione degli obiettivi</i>) – pagg. 27-30.</p>
<p>1.4 Quali sono le cause di eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente (se le motivazioni sono indicate nel piano indicare solamente gli obiettivi)?</p>	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p>In continuità con il Piano della Performance 2018-2020, secondo la logica dell'aggiornamento e scorrimento del Piano del triennio precedente, le priorità di intervento e la individuazione degli obiettivi del Piano della Performance 2019-2021 sono coerenti con la <i>mission</i> istituzionale dell'Arpacal, non solo nella sua dimensione regionale di Ente strumentale ma anche nella sua collocazione funzionale nel contesto agenziale nazionale ed europeo, reso ancora più pregnante dall'entrata in vigore della legge 28 giugno 2016 n. 132 di istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA).</p> <p>Le variazioni apportate agli obiettivi strategici 2.1, 3.1, 4.1, 5.1, e 6.1 rispetto all'anno precedente sono, quindi, tutte motivate dalla necessità di adeguare l'Albero della Performance al Catalogo Nazionale dei Servizi adottato dal Consiglio del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'Ambiente, in attuazione della Legge n. 132/2016. La nuova rappresentazione delle attività contenuta nel catalogo ha invero avuto importanti ricadute sulla rappresentazione delle attività/servizi e dei procedimenti, sulla gestione dei flussi informativi e sugli applicativi connessi e di conseguenza sull'intero ciclo della performance.</p>



	<p>Indicare la sezione e le pagine del Piano in cui è possibile reperire informazioni e dati (max 140 parole): Allegato n. 1 del Piano (<i>Quadro sinottico obiettivi strategici</i>), con particolare riferimento alla colonna “<i>descrizione dell’obiettivo</i>”.</p>		
<p>1.5 In relazione al necessario raccordo tra “ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio” e “ciclo della performance” è stato previsto nel Piano della performance un sistema di indicatori idoneo a misurare lo stato delle politiche di bilancio e dei documenti di programmazione economico-finanziaria e sono state indicate le risorse finanziarie (sia a livello strategico che gestionale)?</p>	<p>Risposta (max 140 parole) Il Piano Triennale delle Attività 2019-2021, approvato, in raccordo col Bilancio di Previsione, con Delibera Commissariale n. 25 dell’11/02/2019 e portato all’esame del Comitato di Indirizzo, che ha espresso parere positivo, nella seduta del 4 aprile 2019, è lo strumento di programmazione all’interno del quale sono state identificate e dettagliate le diverse aree di intervento, nell’ambito delle quali è stato possibile declinare gli obiettivi fissati con il Piano della Performance, garantendo in tal modo la coerenza dei suoi contenuti con gli indirizzi fissati nel Bilancio di Previsione e connesso Piano delle Attività. Tuttavia – come si è già avuto modo di rilevare riscontrando ai rilievi già avanzati dall’OIV con riferimento alle precedenti annualità – è opportuno evidenziare che l’efficacia concreta di questa correlazione funzionale viene fortemente condizionata dalla lunga tempistica procedimentale che porta all’approvazione dei suddetti strumenti di programmazione e di bilancio da parte degli organi regionali (pareri del Dipartimento Bilancio, del Dipartimento Ambiente, delibera della Giunta regionale, approvazione del Consiglio regionale). Per cui, mentre in ottemperanza di quanto correttamente previsto dal SMVP aggiornato alle modifiche di cui al D.Lgs. n. 74/2017, il Piano della Performance è stato approvato, il Bilancio di previsione, pur anch’esso approvato dal Commissario Straordinario, è, a tutt’oggi, all’esame dei Dipartimenti Regionali Bilancio ed Ambiente e Territorio per i controlli di rispettiva competenza ed il conseguente rilascio dei relativi pareri e dovrà poi essere successivamente approvato sia dalla Giunta Regionale che dal Consiglio Regionale.</p> <p>Indicare la sezione e le pagine del Piano in cui è possibile reperire informazioni e dati (max 140 parole) Paragrafo 2.2.3 del Piano (<i>Le risorse finanziarie</i>) – pagg. 21-23.</p>		
<p>1.6 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili con rilevazione tempestiva e certa?</p>	<table border="1"><tr><td data-bbox="965 1235 1261 1380"><input checked="" type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no</td><td data-bbox="1261 1235 2179 1412"><p>Esempi (max 140 parole) Per ciascun indicatore è indicata la fonte di rilevazione, derivante da concreti strumenti di raccolta delle informazioni, oggettivi e facilmente verificabili, quali: Piattaforma web del SNPA</p></td></tr></table>	<input checked="" type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no	<p>Esempi (max 140 parole) Per ciascun indicatore è indicata la fonte di rilevazione, derivante da concreti strumenti di raccolta delle informazioni, oggettivi e facilmente verificabili, quali: Piattaforma web del SNPA</p>
<input checked="" type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no	<p>Esempi (max 140 parole) Per ciascun indicatore è indicata la fonte di rilevazione, derivante da concreti strumenti di raccolta delle informazioni, oggettivi e facilmente verificabili, quali: Piattaforma web del SNPA</p>		



		Publicazioni sul sito web e sui profili <i>social</i> dell’Agenzia Albo Pretorio <i>on line</i> Protocollo informatico Relazioni e/o report dei pareri, dei controlli, degli interventi, delle verifiche e dei sopralluoghi effettuati dall’Agenzia Note:
1.7 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e <i>database</i> strutturati?	<input type="checkbox"/> si, per tutti gli indicatori <input type="checkbox"/> si, per almeno il 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> si, per meno del 50% degli indicatori <input checked="" type="checkbox"/> no, per nessun indicatore (se si) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione	Esempi (max 140 parole): L’Agenzia non ha ancora a disposizione applicativi informatici per la misurazione degli indicatori, non essendosi ancora concluso il procedimento di acquisizione dei servizi di manutenzione evolutiva, di manutenzione correttiva e di supporto alla messa in esercizio del software applicativo Perseo, per cui si avvale attualmente di banche dati interne ed esterne.
1.8 Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali, pubblicazioni o <i>report</i> di autorità esterne)?	<input checked="" type="checkbox"/> si, per almeno il 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> si, per meno del 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> no (se si) specificare le 5 più importanti fonti esterne	Esempi (max 140 parole) Considerato che l’Agenzia, soprattutto dopo l’entrata in vigore della legge 28 giugno 2016 n. 132, è a tutti gli effetti parte integrante del Sistema nazionale a rete per la protezione dell’ambiente (SNPA), numerose sono le oggettive fonti esterne, anch’esse di facile reperimento e verifica, che alimentano gli indicatori, quali quelle provenienti dalla Regione Calabria, dal SNPA, da ASSOARPA, da ACCREDIA e dalle ASP.



<p>1.9 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa e/o ad amministrazioni analoghe presenti sul territorio nazionale)?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no</p>	<p>Esempi (max 140 parole)</p> <p>Caratteristica peculiare di Arpacal è la distribuzione delle proprie strutture sull'intero territorio regionale. Infatti è presente un Dipartimento Provinciale (dotato di servizi territoriali, servizi tematici, servizi esterni e servizi laboratoristici) in ogni provincia, e sono, altresì, presenti Centri Regionali con specifiche funzioni nelle materie di competenza. I target associati agli indicatori debbono quindi necessariamente tener conto delle attività svolte da queste strutture sull'intero territorio regionale.</p> <p>Inoltre, in ambito nazionale Arpacal fa parte del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (composto dall'ISPRA e dalle Agenzie regionali e provinciali), istituito dalla legge 28 giugno 2016 n. 132, entrata in vigore il 14 gennaio 2017.</p> <p>Per assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica, sono stati istituiti i LEPTA, i <i>Livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali</i>, che costituiscono il livello minimo omogeneo su tutto il territorio nazionale delle attività che il Sistema è tenuto a garantire, anche ai fini del perseguimento degli obiettivi di prevenzione collettiva previsti dai livelli essenziali di assistenza sanitaria.</p> <p>E' evidente che tali valori standard, pur dovendo essere calibrati regione per regione, costituiscono grande leva d'innovazione e base fondamentale di valutazione comparativa dell'intero sistema nazionale, che ha tra i suoi compiti anche quello della <i>"... valutazione comparativa di modelli e strutture organizzative, di funzioni e servizi erogati, di sistemi di misurazione e valutazione delle prestazioni, quale attività di confronto finalizzato al raggiungimento di migliori livelli prestazionali mediante la definizione di idonei indicatori e il loro periodico aggiornamento, ivi inclusa la redazione di un rapporto annuale di valutazione comparativa dell'intero Sistema nazionale"</i>.</p>
---	---	--



<p>1.10 L'individuazione degli indicatori e dei relativi target è <u>adeguatamente motivata</u> in relazione al contesto ed ai valori iniziali anche allo scopo di definire l'ambito di miglioramento che si vuole perseguire?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no</p>	<p>Esempi (max 140 parole): Recependo i suggerimenti dell'OIV, nel quadro sinottico degli obiettivi è stata inserita una sintetica descrizione di ogni obiettivo strategico ed operativo, la descrizione degli obiettivi sia strategici che operativi è stata integrata con l'indicazione del target, dell'indicatore e della fonte di rilevazione, nonché, per gli obiettivi operativi, della "descrizione dell'indicatore", in cui si cerca di dar conto dello sforzo gestionale operato dalle strutture dell'Agenzia per conseguire gli obiettivi. Con riguardo al valore iniziale è, invece, necessario evidenziare che la maggior parte delle attività svolte dalle ARPA sono per loro natura prefissate in termini di quantità e caratteristiche tecniche delle prestazioni, per cui i risultati attesi sono predeterminati e non soggetti a variazioni sostanziali nel corso degli anni. Inoltre, con riferimento al 2019, in continuità con l'annualità precedente, l'Agenzia, tenuto conto della necessità di allineamento delle attività a quanto previsto dalla Legge n. 132/2016, conta di realizzare, più che un incremento dei livelli prestazionali, un migliore coordinamento e conseguente monitoraggio delle attività svolte dalle varie strutture periferiche, al fine di adeguare l'Albero della Performance al Catalogo Nazionale dei Servizi adottato dal Consiglio del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'Ambiente e di collaborare attivamente con il SNPA alla definizione dei LEPTA.</p>
<p>1.11 Gli obiettivi sono collegati agli strumenti di programmazione regionale?</p>	<p><input type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input checked="" type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no</p>	<p>Esempi (max 140 parole): Obiettivo operativo 2.1.3 Obiettivo operativo 2.1.4 Obiettivo operativo 2.1.5 Obiettivo operativo 5.1.1 Obiettivo operativo 6.1.1 Obiettivo operativo 6.2.1</p>
<p>1.12 Sono stati applicati meccanismi di verifica delle proposte degli obiettivi operativi e di negoziazione con le direzioni generali e di settore?</p>	<p><input type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> no</p>	<p>(N.b.: Indicare l'esito delle verifiche e la percentuale di obiettivi per i quali è stata necessaria la formulazione di una nuova proposta o una revisione all'esito della verifica per ciascun dipartimento; se l'informazione è riportata nel piano indicare solo il/i paragrafo/i ove è</p>



		contenuta specificamente (max 140 parole) Quesito non applicabile all'Arpaca.
1.13 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base dei valori degli anni precedenti?	<input type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input checked="" type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input checked="" type="checkbox"/> no	Esempi (max 140 parole): Come già anticipato nella risposta al quesito 1.10, con riguardo a tale aspetto è necessario, innanzitutto, evidenziare che la maggior parte delle attività svolte dalle ARPA sono per loro natura prefissate in termini di quantità e caratteristiche tecniche delle prestazioni, per cui i risultati attesi sono predeterminati e non soggetti a variazioni sostanziali nel corso degli anni. Inoltre, con riferimento al 2019, in continuità con l'annualità precedente, l'Agenzia, tenuto conto della necessità di allineamento delle attività a quanto previsto dalla Legge n. 132/2016, punta, più che ad un incremento dei livelli prestazionali, ad un migliore coordinamento delle attività svolte dalle varie strutture periferiche, al fine di adeguare l'Albero della Performance al Catalogo Nazionale dei Servizi adottato dal Consiglio del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'Ambiente e di collaborare attivamente con il SNPA alla definizione dei LEPTA.
1.14 Sono presenti obiettivi operativi relativi a servizi per i quali sono definiti gli standard di qualità (mediante carte dei servizi)?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> Per meno del 50% degli obiettivi <input type="checkbox"/> NO	Esempi (max 140 parole) In relazione a tale aspetto è opportuno evidenziare che l'Agenzia, alla luce dell'entrata in vigore della già citata legge n. 132/2016, deve armonizzare le proprie attività con quelle individuate dal Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA). Con la legge n. 132/2016 hanno, infatti, trovato esplicito riconoscimento normativo, in parallelo con i già esistenti Livelli Essenziali di Assistenza (LEA) nel campo sanitario, i Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA), che rappresentano il livello minimo delle attività che il Sistema nazionale è tenuto a garantire in maniera omogenea a livello nazionale. Proprio il Consiglio Nazionale SNPA, il 9 gennaio 2018, con Delibera n. 23/2018, ha approvato il "Documento istruttorio ai fini della



		determinazione dei LEPTA”, trasmesso al Ministro dell’Ambiente e della tutela del territorio e del mare che, ai sensi dell’art. 9 della Legge n. 132/2016, dovrà proporre uno specifico DPCM, ancora in corso di elaborazione.
1.15 Sono presenti obiettivi, strategici ed operativi, relativi ad interventi di promozione delle pari opportunità?	Risposta (max 140 parole) Si	
	Esempi (max 140 parole) Obiettivo strategico 6.1 e obiettivo operativo 6.1.2	
Argomento n. 2 – Performance individuale dirigenti di vertice		
2.1 Gli obiettivi individuali dei dirigenti di vertice sono presenti nel Piano della performance?	Indicare la sezione e le pagine del Piano in cui è possibile reperire informazioni e dati (max 140 parole) In caso di assenza di informazioni indicare le ragioni della scelta: Gli obiettivi individuali del Direttore Generale dell’Arpacal sono assegnati dalla Giunta Regionale, per cui confluiscono nel Piano della Performance della Regione Calabria. E’ da evidenziare al riguardo che le funzioni di Direttore Generale dell’Arpacal sono attualmente svolte da un Commissario Straordinario, non assoggettato a valutazione individuale secondo le ordinarie regole del Ciclo della Performance.	
2.2 Gli obiettivi individuali dei dirigenti di vertice sono stati il frutto di un processo di negoziazione?	(N.b.: riportare informazioni utili per comprendere il livello di interazione o il riferimento alla sezione del Piano che contiene le informazioni richieste (max 140 parole): V. punto precedente.	
Argomento n. 3 – Varie		
3.1 – In che modo si realizza l’incidenza dello stato di attuazione delle misure previste nel PTPCT sulla misurazione e valutazione della performance organizzativa e/o individuale (art. 1, comma 8-bis l. 190/2012)?	Indicare la sezione e le pagine del Piano in cui è possibile reperire informazioni e dati (max 140 parole) In caso di assenza di informazioni indicare le ragioni della scelta Il collegamento tra Piano della Performance e PTPCT è garantito dall’incidenza percentuale, sulla performance organizzativa, degli obiettivi previsti nel Piano di Prevenzione della Corruzione: Paragrafo 6 del Piano (<i>Piano di Prevenzione della Corruzione</i>) – pagg. 42-43.	
3.2 - Quali interventi sui contenuti del piano sono stati effettuati al fine di recepire le indicazioni dell’OIV formulate in sede di monitoraggio di avvio ciclo (2018) e di relazione annuale sul funzionamento del sistema 2017, il cui esame ha condotto ad alcune importanti integrazioni nella costruzione degli obiettivi strategici ed operativi (in continuità e	Risposta Fondamentali sono stati i rilievi ed i suggerimenti formulati dall’OIV in sede di monitoraggio di avvio ciclo 2018 e di relazione annuale sul funzionamento del sistema 2017, il cui esame ha condotto ad alcune importanti integrazioni nella costruzione degli obiettivi strategici ed operativi (in continuità e	



(2017)?

coerenza con le integrazioni già apportate, sempre su impulso dell'OIV, al Piano della Performance annualità 2018), che sinteticamente si riassumono di seguito:

- a) Nel quadro sinottico degli obiettivi strategici ed operativi è stata data particolare rilevanza alla descrizione dell'obiettivo ed all'apparato motivazionale sottostante la scelta degli indicatori e dei target, quali strumenti che devono consentire di rendere chiaro lo sforzo gestionale operato dalle strutture dell'Agenzia per conseguire gli obiettivi. Ove possibile, sempre nell'ambito della descrizione dell'obiettivo, è stato specificato il valore iniziale, anche se, con riguardo a tale aspetto, è necessario evidenziare che molte delle attività svolte dalle ARPA sono per loro natura prefissate in termini di quantità e caratteristiche tecniche delle prestazioni, per cui i risultati attesi sono predeterminati (questo spiega, tra l'altro, la presenza dei target pari al 100%).
- b) Oltre all'aggiunta della "descrizione dell'obiettivo", per gli obiettivi strategici è stata meglio esplicitata la descrizione del target e dell'indicatore di impatto. Anche qui, appare in ogni caso opportuno evidenziare la difficoltà oggettiva di fornire una definizione meno generica, e quindi maggiormente misurabile, degli obiettivi strategici, legata da un lato alla natura stessa delle attività svolte dalle ARPA, i cui effetti sul benessere collettivo sono rilevabili a grande distanza di tempo, e dall'altro al ruolo strumentale dell'Agenzia, che non detiene la titolarità delle politiche ambientali, ma è chiamata a concorrere alla realizzazione di politiche definite dagli enti di riferimento.
- c) Nel quadro sinottico degli obiettivi operativi è stata inserita anche la motivazione sottesa alla scelta degli indicatori, al fine di rendere più comprensibile l'azione di miglioramento cui il singolo obiettivo tende e la sfida che ad esso è sottesa.
- d) Per ciascun obiettivo operativo è stata meglio individuata la correlata unità organizzativa, cui concretamente, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento di Organizzazione, è stato preposto un dirigente. Al riguardo è, però, opportuno evidenziare che, data la peculiare struttura organizzativa dell'Agenzia, che ha – come noto – articolazioni provinciali che svolgono le medesime funzioni su porzioni differenti del territorio regionale, è frequente il caso di obiettivi che vengono assegnati ai medesimi Servizi dei vari Dipartimenti Provinciali. Questo garantisce, infatti, la necessaria omogeneizzazione delle prestazioni sull'intero territorio regionale. In alcuni casi – ove possibile - si è, pertanto, provveduto ad elaborare distinti target e relativo peso per le diverse strutture coinvolte nel raggiungimento di un singolo obiettivo operativo.



	<p>e) Sono stati ridotti al minimo gli indicatori binari (ON/OFF) ed i target pari al 100% o che prevedono il numero di riunioni o di incontri;</p> <p>f) E' stata prestata particolare attenzione in sede di individuazione e descrizione della fonte di rilevazione degli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi strategici e operativi, attraverso il richiamo a sistemi, documenti ed elaborazioni specifiche, al fine di evitare che, in fase di rendicontazione, i dati siano permeati da incertezza e volatilità;</p> <p>g) Relativamente alla revisione dinamica del piano ed alle condizioni che potrebbero consentire la sua rimodulazione, nel paragrafo 3.7 del Piano, rubricato "Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della performance", è stata prevista la redazione e pubblicazione del rapporto semestrale sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance.</p> <p>h) Nel paragrafo 3.6 del Piano è disponibile una tabella riepilogativa degli obiettivi operativi per unità organizzativa, che consente di verificare il grado di copertura delle unità organizzative.</p> <p>Come già detto sopra, molto più difficoltoso e lento è, invece, il percorso diretto a migliorare la necessaria correlazione e sinergia tra performance e bilancio, a causa, da un lato, delle lungaggini e difficoltà delle procedure regionali di approvazione degli strumenti contabili e, dall'altro, della mancanza in Agenzia di un sistema di gestione informatizzata del ciclo della performance.</p>
<p>3.4 I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione del ciclo della performance con la programmazione finanziaria e di bilancio e con sistemi di contabilità di tipo analitico?</p>	<p>Risposta (max 140 parole)</p> <p>In relazione a tale problematica, occorre ricordare che l'Agenzia, accogliendo il suggerimento dell'OIV, ha richiesto ed ottenuto l'autorizzazione della Regione Calabria al riuso del software applicativo PERSEO, PERformance System Evaluation Oriented, (rif. Prot. ARPACAL 22003 del 25/05/2017 – Prot. SIAR Regione Calabria 172630 del 24/05/2017), ma a tutt'oggi non è stato possibile completare il procedimento di acquisto dei servizi di adeguamento e manutenzione del sistema. A regime, tale soluzione potrebbe supportare il processo decisionale dell'Agenzia e dare continuità al monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi, consentendo di verificare tempestivamente gli scostamenti tra i risultati previsti e quelli raggiunti, i ritardi e le difficoltà nel loro raggiungimento e di intraprendere le necessarie azioni correttive. Il sistema sarà reso fruibile sulla INTRANET dell'Agenzia, per consentire un colloquio semplice ed efficace, anche mediante invio automatico di mail tra le diverse Unità di Organizzazione, e permettere a tutti gli attori del sistema di contribuire, per la parte di rispettiva competenza, alla valorizzazione delle informazioni necessarie alle diverse fasi del Ciclo della Performance.</p> <p>Indicare la sezione e le pagine del Piano in cui è possibile reperire informazioni e dati (max 140 parole)</p>



<p>3.5 Il coordinamento con le strutture preposte alla programmazione comunitaria e alla programmazione finanziaria di bilancio è stato adeguatamente attuato?</p>	<p>Risposta (max 140 parole) Premesso quanto già detto al riguardo al punto 3.2, il coordinamento con le strutture preposte alla programmazione finanziaria di bilancio è stato attuato attraverso la ripartizione delle risorse finanziarie nei vari capitoli di bilancio dell’Arpacal in funzione delle azioni individuate nel Piano delle Attività, approvato contestualmente al Bilancio di previsione, e quindi degli obiettivi strategici ed operativi definiti nel Piano della Performance.</p> <p>Indicare la sezione e le pagine del Piano in cui è possibile reperire informazioni e dati (max 140 parole) Paragrafo n. 2.2.3 del Piano (<i>Le risorse finanziarie</i>): pagg. 21-23.</p>
<p>3.6 Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono previsti per garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all’interno ed all’esterno dell’Amministrazione?</p>	<p>Risposta (max 140 parole) E’ stata data ampia diffusione e informazione del Piano al personale dell’Agenzia, alle Organizzazioni Sindacali ed alla RSU. Il Piano è stato, altresì, pubblicato, anche in formato aperto, nella sezione <i>Amministrazione Trasparente-Performance</i> del sito web istituzionale. Si sono già svolte e si svolgeranno nel corso dell’anno incontri informativi/formativi per illustrare gli aspetti più problematici del Sistema contenuti nel Piano e/o risolvere eventuali criticità.</p>
<p>3.7 Nella redazione del piano sono state seguite le linee guida del Dipartimento della funzione pubblica (n.1 del Giugno 2017 e n. 2 del Dicembre 2017, per le parti rispettivamente applicabili)? In caso negativo indicare le ragioni delle scelte effettuate</p>	<p>Risposta Come detto nella premessa contenuta nel Piano della Performance, nella sua redazione sono state recepite le indicazioni metodologiche fornite dall’OIV nel corso dell’incontro con gli Enti Strumentali della Regione Calabria svoltosi lo scorso 11 gennaio c.a., che ha, tra l’altro, segnalato l’utilità di tener conto, ove applicabili, delle Linee guida (n. 1 di giugno 2017 e n. 2 di dicembre 2017) nonché del documento “<i>Indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle amministrazioni pubbliche – sperimentazione 2019</i>”, entrambi elaborati per i Ministeri dal Dipartimento della Funzione Pubblica.</p>



4.1 Allegato 2 – Informazioni di sintesi sugli obiettivi strategici ed operativi

Totale obiettivi strategici	9
Totale indicatori di impatto	11
Totale indicatori di impatto la cui fonte di rilevazione è interna	5
Totale obiettivi operativi	16
Numero dipartimenti o unità organizzative di primo livello	7
Numero settori + UOA o unità organizzative di secondo livello	50
Numero obiettivi operativi con indicatori	16
Totale indicatori	22
Numero indicatori privi della formula di calcolo	3
Numero indicatori privi del target annuale	0
Numero di obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate	5
Numero di obiettivi operativi con risorse umane assegnate	6