

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

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

A cura dell'OIV di ARPA CALABRIA

Ottobre 2015

Sommario

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

Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di ARPA Calabria, nominato con Determina DG n. 456/2012, successivamente ratificata dal Consiglio d'Amministrazione, vista la scadenza del proprio mandato 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 dlgs. n. 150/2009 e dalle linee guida di cui alla Delibera CIVIT n. 4 /2012.

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

Dal momento del suo insediamento l'OIV si è dovuto confrontare con una Amministrazione piuttosto immatura dal punto di vista dell'implementazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Si è pertanto dovuto procedere ad una sorta di accompagnamento nella difficoltosa fase di start-up resa ancora più complicata dai cambiamenti organizzativi che hanno interessato l'Agenzia negli ultimi tre anni con il passaggio dal Consiglio di Amministrazione al Commissariamento ed infine ad una vera e propria Direzione generale.

II. Performance organizzativa dell'Agenzia

Il primo Piano della Performance è stato approvato soltanto nel luglio 2014 a seguito di un complesso percorso programmatico ed è stato redatto in maniera abbastanza coerente alle indicazioni normative. Sebbene siano leggibili gli obiettivi strategici resta invece ancora da lavorare sul processo di declinazione degli obiettivi operativi e dei relativi indicatori che risentono dell'assenza di un catalogo dei servizi.

I Piani non sono stati ancora redatti seguendo completamente i principi di trasparenza e tenendo in adeguato conto gli *stakeholder* interni ed esterni.

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

Sono auspicabili una maturazione dei monitoraggi intermedi al fine di garantire azioni correttive tempestive e affidabili e una progressiva uscita dalla logica autocertificatoria che ha caratterizzato questi anni.

Per quanto attiene la fase di *accountability* esterna si suggerisce di impostare le Relazioni sulla Performance con una metodologia che garantisca immediata comprensione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo espresso nel Piano di riferimento.

1.2. Performance organizzativa delle UO e performance individuale

1.2.1 Valutazione della performance dirigenziale

Le modalità di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti e, in particolare, le modalità con cui è avvenuta l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti a diretto riporto del DG, sono coerenti con quanto indicato nel Sistema, ma necessitano di maggiore chiarezza nell'esplicitazione di indicatori e target e soprattutto necessitano fortemente di un adeguamento dei tempi di assegnazione.

Si valutano inoltre positivamente l'inserimento della valutazione delle competenze manageriali, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 9 lettera c) del D.lgs. 150/2009, attraverso l'utilizzo di un set graduato di comportamenti. In merito all'utilizzo di questi strumenti si raccomanda una particolare attenzione in quanto, sebbene imposti dalla normativa vigente, sono comunque riconducibili alla componente soggettiva del processo valutativo.

È stato riscontrato un appesantimento metodologico nelle fasi di misurazione e valutazione della performance individuale a causa dei continui cambiamenti degli strumenti di rendicontazione, per altro strumenti non informatici.

È importante inoltre richiamare l'attenzione sulla fase finale del ciclo e cioè quella contraddistinta dal momento dell'erogazione della retribuzione di risultato sulla quale l'Amministrazione deve lavorare alacremente.

1.2.2 Valutazione della performance del personale di comparto

Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale del personale di comparto, questa avviene coerentemente al Sistema ma necessita di ulteriori adeguamenti alla normativa vigente al fine di garantire la possibilità di premiare le eccellenze.

Nel complesso l'Agenzia si è dimostrata pronta all'attuazione del Sistema e i dipendenti hanno mostrato senso di responsabilità e spirito collaborativo. Il percorso di crescita avviato condurrà all'evoluzione e al consolidamento degli strumenti attualmente posti in essere.

1.3. Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti)

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

Per quanto riguarda il rispetto delle fasi stabilite nel Sistema, si rileva ancora qualche imprecisione nel coinvolgimento dei soggetti responsabili delle varie fasi.

Relativamente, invece, al rispetto dei tempi stabiliti nel Sistema è da rilevare il notevole ritardo che si accumula in ogni ciclo. Tali ritardi possono comprometterne l'efficacia e pertanto si consiglia di muoversi verso un graduale accorciamento dei tempi.

1.4. Infrastruttura di supporto

Si esprime una valutazione di non adeguatezza dei sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del Ciclo della performance. Tale inadeguatezza non consente l'ottenimento di dati affidabili e certificati, lasciando margini di discrezionalità legati al permanere di logiche autocertificatorie.

1.5. Definizione e gestione degli standard di qualità

Si rileva che il processo di definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi non è stato avviato. Si raccomanda di avviare tale attività anche seguendo il lavoro che si sta svolgendo a livello nazionale, a cura dell'ISPRA e del Consiglio Federale delle Agenzie, per l'individuazione dei LEPTA, ovvero gli standard di qualità nazionali.

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

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

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

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

È auspicabile il rafforzamento degli strumenti di pianificazione e controllo, a livello strategico, gestionale e operativo, e in particolare di un sistema di controllo di gestione per centri di costo e per linee di attività (*activity based costing*), volto a verificare l'efficacia, efficienza ed economicità

dell'azione, ai fini dell'ottimizzazione, anche mediante tempestivi interventi di correzione, del rapporto costi/risultati.

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

2. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza

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

Si rileva che sono ancora da migliorare:

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

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

Per quanto attiene gli obblighi di pubblicazione dei dati si sta seguendo il procedimento e si sta verificando la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito con quanto previsto dalla normativa vigente. Al seguente link: <http://www.arpacal.it/index.php/trasparenza/amministrazione-trasparente?id=257> sono disponibili le attestazioni.

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

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

L'OIV ha fornito periodicamente raccomandazioni per il miglioramento del Sistema nella fase di attuazione e ha garantito occasioni formative per i dirigenti.

4. Proposte di miglioramento

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

- I. Garantire la presenza nella STP di collaboratori specializzati nei temi connessi alla gestione del Ciclo della Performance
- II. Snellire le metodologie di assegnazione degli obiettivi, misurazione e valutazione
- III. Implementare sistemi informativi di supporto alla misurazione
- IV. Garantire la piena integrazione del ciclo di bilancio con il sistema di controlli interni
- V. Definire e adottare standard di qualità attraverso i quali effettuare anche valutazioni di tendenza del funzionamento dei servizi dell'Agenzia
- VI. Attivare iniziative di formazione dei dirigenti anche in merito ai loro compiti di valutatori.