

**RELAZIONE 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 Puglia*

*Ottobre 2022*

## Sommario

1. Premessa.....	3
2. Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) .....	4
2.1 Performance organizzativa e performance individuale .....	4
2.2 Processo (Fasi, Tempi e Soggetti coinvolti) .....	5
2.3 Infrastruttura di supporto .....	6
2.4 Definizione e gestione degli standard di qualità .....	6
2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance .....	6
3. Integrazione tra Ciclo Performance e la programmazione economico-finanziaria .....	7
4. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza .....	7
4.1 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 .....	7
5. Descrizione delle modalità del monitoraggio svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione.....	7
6. Proposte di miglioramento.....	8

## 1. Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione di ARPA Puglia, nominato con DDG 13/2021 e DDG 255/2022, visti

- l'art. 14, comma 4, lettere a) e g) del D.lgs. n. 150/2009 e smi,
- le Linee Guida n. 2/2017 del Dipartimento Funzione Pubblica e la Delibera CIVIT n. 4/2012 per le parti ancora vigenti,
- la Delibera ANAC 23/2013,

ha preso in considerazione la conclusione del Ciclo Performance 2021 e lo stato del Ciclo Performance 2022 e ha elaborato la presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. A tal fine sono stati presi in considerazione i seguenti documenti:

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021-2022 adottato con DDG 95/2021 e validato anche per il 2022 con parere vincolante prot. 6405 del 27.01.2022,
2. L'aggiornamento 2022 del Catalogo delle Attività di cui al prot. 6377 del 27.01.2022,
3. La Relazione sulla Performance e sull'attività svolta anno 2021 pubblicata con DDG 326/2022,
4. Il Piano della Performance 2022-2024 pubblicato con DDG 80/2022 e il resoconto del Comitato di Indirizzo del 12.04.2022 di cui al prot. 42986 del 08.06.2022,
5. Il PIAO 2022-2024 pubblicato con DDG 358/2022 e successivamente aggiornato, relativamente alla sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, con DDG 549/2022,
6. I report trimestrali sullo stato della Performance Organizzativa 2022 di cui al prot. 22585 del 11/04/2022, al prot. 53083 del 25/07/2022 e prot. 70743 del 17/10/2022 successivamente aggiornato con prot. 71919 del 20/10/2022.

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

L'OIV, ai fini della verifica del funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della *Performance* in relazione al periodo 2021-2022 (fino ad ottobre 2022) ha preliminarmente verificato la conformità e la coerenza dei documenti pubblicati alle indicazioni del D. Lgs. 150/2009 e smi e alle Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica. I contenuti delle attività svolte dall'OIV sono riportati nei verbali conservati agli atti presso il responsabile della STP e registrati al protocollo dell'Agenzia come di seguito elencato:

2021	2022
Prot. 8625 del 05/02/2021	Prot. 6405 del 27/01/2022
Prot. 18082 del 15/03/2021	Prot. 19225 del 18/03/2022
Prot. 21391 del 29/03/2021	Prot. 23137 del 04/04/2022
Prot. 28837 del 23/04/2021	Prot. 34892 del 06/05/2022
Prot. 44978 del 21/06/2021	Prot. 35909 del 11/05/2022
Prot. 76708 del 09/11/2021	Prot. 42035 del 06/06/2022
-	Prot. 48553 del 05/07/2022
-	Prot. 65584 del 28/09/2022

### 2.1 Performance organizzativa e performance individuale

L'OIV esprime, nel complesso, una valutazione più che soddisfacente del processo relativo alla misurazione e valutazione della *Performance* rilevando il sostanziale processo di miglioramento messo in atto dall'Agenzia dall'approvazione del nuovo Sistema avvenuto nel 2022 e che l'Agenzia annualmente si sta impegnando ad aggiornare e migliorare.

Per quanto riguarda la performance organizzativa l'OIV rileva che:

- gli obiettivi sono stati assegnati in numero congruo a ciascuna struttura organizzativa sia dipartimentale che direzionale e che bisogna ulteriormente migliorare l'assegnazione del peso associato (quanto più l'obiettivo è sfidante tanto più alto deve essere il peso associato),
- la reportistica trimestrale sullo stato di avanzamento della performance organizzativa è diventata più dettagliata e chiara, fornendo sempre più elementi di tracciabilità,
- la Relazione *Performance* è diventata più accurata garantendo un ulteriore livello di trasparenza e tracciabilità dei risultati raggiunti.

Resta ancora da migliorare la definizione degli indicatori per le strutture sotto-ordinate a quelle di vertice (in fase di *cascading*).

Per quanto riguarda la *Performance* individuale l'OIV ha rilevato la piena coerenza delle dimensioni della valutazione con quanto previsto dal D.lgs. 150/2009 e s.m.i. e segnala nuovamente la necessità di migliorare la definizione degli obiettivi individuali al fine di renderli ugualmente sfidanti e ugualmente misurabili per tutto il personale.

L'OIV ha inoltre apprezzato che tutto il personale, dirigente e non, abbia sottoscritto una Scheda di Performance Individuale a seguito di apposito colloquio.

## **2.2 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 ha rilevato il generale rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente per tutte le fasi del ciclo e il generale rispetto dei termini previsti dal SMVP ad eccezione della fase di sottoscrizione delle Schede di *Performance* Individuale con il personale non dirigente per il quale è stato rilevato, anche per il 2022, un ritardo generalizzato rispetto ai tempi stabiliti nel SMVP nonostante la costante sollecitazione da parte del Responsabile STP. L'OIV invita pertanto l'Amministrazione ad attenersi ai tempi previsti per la sottoscrizione delle Schede di *Performance* Individuale anche al fine di garantire le medesime opportunità a tutti i dipendenti. Come riportato nel verbale 8/2022 prot. 65584 del 28/09/2022, l'OIV suggerisce *“l'introduzione di uno sbarramento temporale per la sottoscrizione di schede di performance individuale che abbiano efficacia ai fini della corresponsione del premio, ciò al fine di richiamare l'attenzione sulle opportunità di concordare precocemente le performance ai fini di un vero miglioramento delle stesse. Si suggerisce in prima battuta, come già riportato al punto 3, di prevedere la data del 30 giugno quale termine per la sottoscrizione di schede aventi efficacia ai fini della corresponsione del premio”*.

L'OIV invita inoltre i Dirigenti ad utilizzare gli strumenti della Valutazione intermedia e degli Incontri di calibrazione o *tuning* che costituiscono elementi di garanzia per una migliore applicazione del SMVP.

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.

### **2.3 Infrastruttura di supporto**

L'OIV ha verificato i sistemi di Controllo di Gestione utilizzati dall'Amministrazione ai fini della misurazione dell'attività svolta e dei livelli di *Performance* e invita l'Amministrazione a:

- aumentare il livello di informatizzazione,
- garantire maggiore tracciabilità,
- garantire l'integrazione tra i diversi sistemi.

L'OIV invita inoltre l'Amministrazione a garantire, al Responsabile STP, l'accesso a tutti i sistemi informativi oggi disponibili al fine di garantire una più rapida ed efficace misurazione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti e consentire, anche a questo Organismo, studi significativi in termini di efficacia ed efficienza. Ciò anche al fine di adempiere a quanto previsto dall'art. 14, c. 4ter del D.lgs. 150/2009 e smi che prevede, per l'OIV, accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni.

### **2.4 Definizione e gestione degli standard di qualità**

L'OIV ha rilevato che gli standard di qualità ad oggi definiti sono quelli riferiti ai servizi presenti in Carta dei Servizi redatta ai sensi della Norma UNI EN/ISO 17025:2018 disponibile nel Portale Amministrazione Trasparente dell'Agenzia, sotto-sezione *Servizi Erogati - Carta dei Servizi e Standard di Qualità*.

L'OIV ha inoltre rilevato che il processo di mappatura dei processi è stato avviato nel corso del 2020 determinando la definizione del nuovo Catalogo delle Attività (prot. 90742 del 29/12/2020) aggiornato per il 2022 con prot. 6377 del 27.01.2022. Ad ognuno dei processi mappati nel Catalogo si dovrebbe associare uno standard di qualità da rendere disponibile agli *stakeholder*. L'OIV invita pertanto l'Amministrazione a creare i presupposti, in termini di risorse strumentali e umane, per perseguire quanto disposto dall'art. 28 del D.Lgs. 150/2009 e smi "Qualità dei servizi pubblici" anche ai fini della misurazione e valutazione del Valore Pubblico.

### **2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**

L'OIV esprime apprezzamento sia sull'utilizzo dei report trimestrali ai fini della rilevazione di criticità e di attuazione di adeguate azioni correttive.

Invita inoltre l'Amministrazione ad organizzare in modo strutturato e sistematico momenti di confronto e condivisione interni.

### **3. Integrazione tra Ciclo Performance e la programmazione economico-finanziaria**

L'OIV, anche alla luce dell'intervenuta normativa sul PIAO, invita l'Amministrazione a garantire una maggiore integrazione fra la programmazione economico-finanziaria e la pianificazione di cui al PIAO.

### **4. Obblighi di pubblicazione e Trasparenza**

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

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

#### **4.2 Obblighi di pubblicazione ex D. Lgs. 33/2013**

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

### **5. 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 della Direzione Strategica e di tutte le strutture organizzative che è stato necessario interpellare, oltre che sul supporto efficace e competente del Responsabile della Struttura Tecnica Permanente (STP).

## 6. Proposte di miglioramento

A conclusione dell'analisi operata sul SMVP e sull'attuazione del Ciclo Performance, l'OIV ritiene opportuno suggerire le seguenti proposte migliorative già riportate nel verbale 8/2022 prot. 65584 del 28/09/2022:

- a) Introduzione di uno sbarramento temporale per la sottoscrizione di schede di performance individuale che abbiano efficacia ai fini della corresponsione del premio, ciò al fine di richiamare l'attenzione sulle opportunità di concordare precocemente le performance ai fini di un vero miglioramento delle stesse. Si suggerisce in prima battuta, come già riportato al punto 3, di prevedere la data del 30 giugno quale termine per la sottoscrizione di schede aventi efficacia ai fini della corresponsione del premio,
- b) Introduzione di un coefficiente di correzione del premio in funzione della categoria di appartenenza del personale non dirigente per evitare che, a parità di punteggio, un dipendente di cat. A, B percepisca lo stesso premio di un dipendente cat. DS. Analogamente si suggerisce l'introduzione di un analogo coefficiente in funzione dell'incarico della dirigenza. Sia per il comparto che per la dirigenza il premio deve essere graduato in funzione del livello di responsabilità,
- c) Eliminazione delle fasce di merito per l'attribuzione del premio al personale non dirigente. L'attuale sistema prevede la corresponsione dello stesso premio per valutazioni comprese tra 90 e 100 determinando una insufficiente correlazione tra merito e premio. Si suggerisce pertanto di introdurre una attribuzione proporzionale del premio in analogia a quanto già accade per il personale dirigente,
- d) Stabilire un criterio per l'individuazione della limitata quota di personale (che potrebbe ragionevolmente essere pari al 10% del personale) che accede al premio di eccellenza lasciando al Dirigente responsabile l'individuazione dell'eccellenza,
- e) Prevedere l'introduzione della valutazione non gerarchica (o di tipo *bottom up*) come ulteriore dimensione della valutazione della performance individuale del personale dirigente a cui attribuire un peso pari ad almeno il 3% (analogamente al peso attualmente attribuito alla capacità di differenziare i giudizi),
- f) Proseguire con la costruzione del modello di valutazione partecipativa,
- g) Introdurre nel Sistema i meccanismi previsti dalla DGR n. 1820 del 15/11/2021 circa l'assegnazione degli obiettivi strategici annuali ai Direttori Generali delle Agenzie regionali.

L'OIV invita inoltre l'Amministrazione a:

- h) Migliorare la definizione degli obiettivi e degli indicatori per le strutture sotto-ordinate a quelle di vertice (in fase di *cascading*),
- i) Migliorare la definizione degli obiettivi individuali al fine di renderli ugualmente sfidanti e ugualmente misurabili per tutto il personale,
- j) Migliorare ulteriormente il livello di informatizzazione, di tracciabilità e di accessibilità ai sistemi di misurazione (cfr par. 2.3),
- k) Garantire l'integrazione tra i sistemi di misurazione e controllo,
- l) Migliorare la definizione degli standard di qualità (cfr par. 2.4),
- m) Garantire una maggiore integrazione fra la programmazione economico-finanziaria e la pianificazione di cui al PIAO.