



**Al Direttore dell'ARPAM
Via Caduti del Lavoro, 40
60131 ANCONA (AN)**

Oggetto: Trasmissione Relazione dell'Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14 co 4 lettera a) e lettera g} del D.Lgs 150/2009 - ANNO 2016

Su richiesta del CoCIV, si provvede a trasmettere, in allegato, il verbale di approvazione della Relazione in oggetto. Si ricorda che tale documento deve essere pubblicato nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente" del sito dell'Agenzia.

Ringraziando anticipatamente, si inviano i più cordiali saluti

**Il dirigente della Struttura Tecnica Permanente
dott.ssa Stefania Baldassari**

Allegati: verbale

100.40/2018/SIS_GPR/23

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. N. 82/2005 e ssmm e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

VERBALE del 22/03/2018

In data 22/03/2018 si è riunito il CoCIV, Comitato di Controllo interno e di Valutazione composto dalla dott.ssa Anna Lisa Doria, dalla dott.ssa Emilia Gazzoni e dal dott. Gaetano Tufariello, per l'approvazione della Relazione dell'Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dell'ARPAM per l'anno 2016.

La relazione in allegato costituisce parte integrante del documento ed è stata elaborata dal CoCIV, in qualità di OIV, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14 co 4 lettera a) e lettera g) del D.lgs 150/2009, dalle Delibere CIVIT 4/2012, 6/2013, e 23/2013.

Si ricorda che nel corso del 2017 si è avuto l'avvicendamento di due CoCIV secondo quanto di seguito specificato:

- il primo CoCIV, prorogato con Delibera n. 1209 del 30/12/2015, ha cessato il suo incarico, secondo le tempistiche previste, in data 31/01/2017;
- il secondo, quello attuale, è stato nominato, dopo un periodo intermedio di *vacatio*, con Delibera n. 830 del 17/07/2017 ed ha cominciato il suo mandato in data 01/08/2017.

Ai fini dell'elaborazione della Relazione, il CoCIV della Regione Marche ha esaminato la documentazione dell'ARPAM, raccolto ulteriori elementi nel corso di un colloquio intercorso il 18 ottobre 2017 con il Direttore dell'Agenzia, Ing. Pompei. La Struttura Tecnica Permanente, con comunicazione prot.n. 0177716 del 13/02/2018, ha richiesto la compilazione di apposito questionario relativo alle principali informazioni di cui all'allegato alla Delibera CIVIT 23/2013. Alla data odierna non risulta essere pervenuta risposta formale dall'ARPAM.

Tutto ciò premesso il Comitato approva all'unanimità la relazione in oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto

Dott.ssa Anna Lisa Doria
Dott.ssa Emilia Gazzoni
Dott. Gaetano Tufariello



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

Relazione dell'Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V) sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14 co 4 lettera a) e lettera g} del D.lgs 150/2009} dell'ARPA Marche - ANNO 2016.

Il D.lgs 150/2009, il D.lgs 74/2017 e le successive Delibere CIVIT/ANAC di riferimento, sottolineano il ruolo dell'OIV nell'ambito del ciclo di gestione della performance, individuando un controllo relativamente alla conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo di misurazione e valutazione. In particolare il monitoraggio si concentra sulle attività di avvio del ciclo, sull'effettiva assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali al personale durante il corso dell'anno, sulla presenza di sessioni di valutazione intermedie, di sistemi informativi di monitoraggio, e sull'applicazione selettiva di strumenti di valutazione della performance individuale in termini di premialità e differenziazione del merito a conclusione del ciclo. Inoltre è oggetto di esame l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, integrità, pubblicità e diffusione delle informazioni da parte dell'amministrazione stessa.

L'ARPAM presenta un sistema di valutazione e di misurazione in linea con il D.lgs 150/2009, con assegnazione degli obiettivi, sessione di reporting intermedia, nonché con la fase conclusiva di valutazione finale dei risultati. **Il sistema già in uso è stato modificato** con la determina n. 14 del Direttore generale del 31/01/2018 con la quale è stato anche approvato il Piano della performance 2018-2020. Il processo di attuazione del ciclo della performance con riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti risulta adeguato. Il personale di supporto al ciclo della performance consta di un'unità con competenze economico-gestionali.

In fase di assegnazione degli obiettivi opera un sistema di cascading, dove gli obiettivi strategici, anche in relazione agli indirizzi e atti di programmazione emanati dalla Regione, vengono declinati in obiettivi operativi che, in questa fase, vengono assegnati a tutto il personale che provvede alla controfirma della scheda obiettivi. In corso d'anno sono previsti momenti di verifica intermedia semestrali, nel corso dei quali vengono espone eventuali criticità sul grado di raggiungimento con eventuale adeguamento degli obiettivi stessi. Nell'ambito del sistema di monitoraggio, il collegamento tra i dati del controllo di gestione e le elaborazioni per il controllo strategico avviene in modalità manuale.

Il peso effettivo dei criteri di valutazione finale è differenziato per tipologia di dirigente e per il personale non dirigente. Per i dirigenti di struttura complessa il peso degli obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità è pari al 50% e l'altro 50% è assegnato al contributo alla performance complessiva dell'amministrazione, mentre per i dirigenti di struttura semplice la proporzione è del 30% assegnato agli obiettivi organizzativi della struttura di appartenenza e del 70% è assegnato al contributo alla performance complessiva dell'amministrazione.

Alla struttura dirigenziale, (semplice e complessa), vengono assegnati ulteriori progetti strategici il cui conseguimento contribuisce significativamente alla performance complessiva dell'amministrazione e consente di differenziare la premialità per classi di retribuzione.



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

Il sistema di valutazione dei dirigenti tuttavia non recepisce appieno le recenti introduzioni normative del 150/2009 e s.m.i., in particolare non risulta declinato il principio inerente la capacità di saper differenziare le valutazioni dei propri collaboratori.

Il sistema di valutazione si completa con un monitoraggio della performance individuale anche per il restante personale, con un peso pari al 30% per gli obiettivi di gruppo e per il 70% per il contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

Circa le fasce di merito si rileva che, considerando le classi di punteggio finale per il raggiungimento degli obiettivi e per gli altri criteri di valutazione di cui sopra, il 100% del personale risulta collocarsi nella prima fascia, con punteggio tra 90 e 100%.

Diversamente, se si considera la distribuzione del personale dirigente per classe di retribuzione di risultato / premio, si riscontra una marcata differenziazione tra la prima fascia (90-100%), la seconda fascia (60/89%) e la terza fascia (inferiore al 60%). Tale circostanza è spiegabile per l'impatto sulla retribuzione di risultato riconducibile ai progetti direzionali o incarichi particolari che l'ente valorizza con quote distinte di retribuzione di risultato. Per quanto concerne il personale non dirigente la differenziazione risulta, in generale, meno evidente, sebbene, a differenza di quanto registrato nel 2015, il 10% del totale si colloca nella terza fascia (inferiore al 60%). La concentrazione nella prima fascia risulta elevata.

E' presente un sistema di controllo di gestione, che utilizza il supporto di sistemi informativi e informatici e che si alimenta in modo automatico dal sistema di contabilità generale e analitica e da altri sistemi ad hoc. Esso viene utilizzato per la misurazione degli obiettivi strategici e operativi.

L'ARPAM con determina del Direttore Generale n.10 del 30/01/2016 ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2016 – 2018. Le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono state affidate alla Dott.ssa Patrizia Ammazalorso.

Gli accessi alla sessione Amministrazione Trasparente sono oggetto di conteggio e monitoraggio con analisi della provenienza geografica degli utenti e delle proposte dei cittadini per il miglioramento della sezione.

Gli esiti del monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV vengono comunicati agli organi di vertice e al RPCT. Le azioni correttive innescate dagli esiti del monitoraggio coinvolgono il responsabile della trasmissione dei dati.

Risultano definiti standard di qualità per i servizi erogati all'utenza e sono adottate soluzioni per la gestione dei reclami. Si segnala tuttavia che i processi per la revisione degli standard di qualità hanno riguardato meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione.