



PROTOCOLLO REGIONE N. 461994 DEL 26/04/2018

PROTOCOLLO ARPAM N. 14143 DEL 26/04/2018

Al Direttore dell'ARPAM

e, p.c. Al Segretario Generale della Giunta regionale

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 2017

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 23/04/2018

In data 23/04/2018 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 2017.

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, avvalendosi del supporto tecnico della STP della Giunta regionale, ha esaminato la documentazione prodotta dall'ARPAM e verificato ulteriori elementi nel corso di un colloquio intercorso il 12 aprile 2018 con il Direttore amministrativo dell'Agenzia, Dott. Mirco Coacci e Dott.ssa Paola Marini. L'ARPAM, ha provveduto a rimettere le informazioni richieste afferenti l'allegato alla delibera n. 23/2013.

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



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'ARPAM Marche - ANNO 2017.

La finalità della presente Relazione è l'analisi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dello stato attuale del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziandone i punti di forza e punti di debolezza, al fine di presentare proposte per sviluppare e integrare ulteriormente il sistema.

La struttura della Relazione, prevista dall'art. 14 c. 4 lettera a) del D.Lgs. 150/2009, risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato; sono state prese come parametri di riferimento, le delibere 4/2012 e 23/2013 della Civit/Anac.

A seguire sono illustrati gli esiti dell'analisi del funzionamento del sistema alla data della presente relazione, garantendo la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e la conformità degli stessi alle norme, regolamenti e metodologie di riferimento.

L'Arpam, istituita con Legge Regionale del 2 settembre 1997 n. 60, fornisce prestazioni e servizi in molteplici settori a supporto della Regione, Asur, Enti locali, imprese e cittadini, ai fini dell'elaborazione di programmi intervento per la prevenzione, controllo e vigilanza in materia di igiene e salvaguardia dell'ambiente e di verifica della salubrità degli ambienti di vita.

L'Arpam si avvale del CoCIV regionale con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione. Si evidenzia che il passato CoCIV, prorogato con Delibera n. 1209 del 30/12/2015, ha cessato il suo incarico, in data 31/01/2017. Si è aperta una fase di "vacanza" chiusa con la nomina dell'attuale Comitato a far data dal 1/08/2017.

Performance organizzativa

Gli obiettivi generali e operativi sono stati definiti unitamente agli indicatori per la misurazione del risultato e relativi valore attesi (target) con il Piano della Performance (PP) approvato con Determina del Direttore Generale n.11 del 31/01/2017. Nella definizione degli obiettivi strategici notevole importanza riveste necessariamente la realtà territoriale su cui opera l'agenzia nonché le strategie ed indirizzi della programmazione regionale, (obiettivi assegnati dalla Giunta al Direttore Generale ARPAM, Documenti di Programmazione annuale e triennale).

Le aree strategiche in cui sono inseriti gli obiettivi sono definite prioritariamente al fine di rendere intellegibile agli stakeholders la finalizzazione delle attività/funzioni dell'Agenzia



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale
Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

rispetto ai loro bisogni ed alle loro aspettative. Gli obiettivi definiti dal Piano afferiscono all'area strategica dei controlli (Analisi merceologica dei rifiuti solidi urbani in ingresso agli impianti di trattamento, Adeguamento e piena applicazione del DM 173/2016 relativo alla gestione dei sedimenti), dei monitoraggi (Gestione della rete regionale di misura degli impianti atmosferici e gestione della rete speciale di cui alla DGR 770/2015) e della valutazione ambientale (Contributo tecnico alle autorità competenti in materia di AIA, etc.). Altri obiettivi riguardano l'Area Strategica dell'innovazione organizzativa e manageriale. Gli obiettivi assegnati sono coerenti con i contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, basato su costi autorizzati nei limiti degli stanziamenti di spesa previsti nel Bilancio Pluriennale dell'anno di riferimento. Inoltre, uno degli obiettivi fissati annualmente riguarda specificatamente il rispetto del budget economico assegnato.

Gli obiettivi individuati nel Piano sono stati integrati con la Determina di budget del Direttore Generale (Det. 171/DG del 31/10/2017) e sono stati assegnati alle strutture dell'Agenzia secondo la logica di contrattazione di budget.

Il processo di assegnazione degli obiettivi è di tipo top down con margini di negoziazione assegnati ai dirigenti delle strutture assegnatarie degli stessi. Nella definizione degli obiettivi operativi sono previste forme di partecipazione e collaborazione fra struttura direzionale e dirigenti e il flusso dinamico e continuo di dati e informazioni concorre a garantire il conseguimento degli obiettivi medesimi.

Nell'anno 2017 è stata fatta una sessione di reporting al 30/09. L'Ufficio Programmazione e controllo sta predisponendo report consuntivi degli obiettivi per l'anno 2017 ed ancora non si è conclusa la valutazione.

Performance individuale

Il Direttore Generale ha approvato, come sopra ricordato, il Piano della Performance per il triennio 2017-2019 con Determina n. 11/DG del 31/01/2017. Successivamente nel corso delle riunioni degli Uffici di Direzione del 17/07/2017, del 28/07/2017 e del 14/09/2017, si è proceduto ad assegnare gli obiettivi del Piano alle articolazioni organizzative e con Determina del DG n. 171 del 31/10/2017 sono stati definiti e formalizzati gli obiettivi di budget per l'anno 2017. Tali obiettivi sono stati assegnati ai Direttori di Dipartimento e, per il tramite degli stessi, "a cascata", ai dipendenti delle strutture dell'Agenzia. Nel corso dell'anno 2017, al fine di dare avvio al nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia, si è sviluppato il percorso di approvazione/graduazione/attribuzione degli incarichi dirigenziali (con determine del DG n. 78-80-87-100-107-116-120-121-131-148). Inoltre, con Determina n. 151/2017 si è proceduto all'assegnazione del personale del comparto ai servizi/strutture dell'Agenzia. Solo in seguito all'adozione della predetta determina n. 151/2017 che fissa definitivamente il personale assegnato a ciascun servizio, sono state sottoscritte le singole schede.

Per i dirigenti di struttura complessa Dipartimento /Servizio è prevista la firma della scheda di budget in cui vengono indicati gli obiettivi su cui il dirigente firmatario è coinvolto unitamente alla sua equipe. Nelle schede nominative sono definiti, per ogni obiettivo



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

operativo, indicatori, target di riferimento e peso. Per la firma della scheda di budget sono state previste apposite sessioni di contrattazione obiettivi.

Dalla documentazione prodotta si evince che nell'anno 2017 erano in servizio 239 unità di personale così suddivise tra dirigenti e comparto: n. 12 dirigenti di struttura complessa, n. 12 dirigenti di struttura semplice e dirigenti professionali, n. 215 dipendenti del comparto a tutti sono stati assegnati obiettivi (di cui con firma della scheda di budget n. 12 dirigenti di struttura complessa).

Nell'anno 2016 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 collochi nella terza fascia (inferiore al 60%).

Per il 2017 come già detto il processo di valutazione è ancora in corso.

In riferimento alla valorizzazione della performance individuale ed al connesso istituto incentivante previsto dalla normativa contrattuale di riferimento, Arpa Marche, in data 22/02/2017 (per l'Area della Dirigenza) - Det.n.37/DG del 15/03/2017 "Recepimento Contratto Integrativo stralcio per il personale area dirigenza SPTA sottoscritto in data 22/02/2017 - Det.N.38/DG del 15/03/2017 "Recepimento Contratto Collettivo Integrativo stralcio per il personale Area Dirigenza Medica sottoscritto in data 22/02/2017) ed in data 11/05/2017 (per l'Area del comparto - Det.112/DG del 29/06/2017 "Recepimento Accordo Integrativo Area Comparto "Sistema di valorizzazione delle performance individuali - connesso sistema premiante - anno 2017 e seguenti"), ha sottoscritto appositi accordi. L'Agenzia applica il CCNL della Sanità. Il sistema si fonda sul principio che i compensi incentivanti siano legati alle logiche del budgeting, con l'obbligo di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, misurato attraverso il sistematico impiego di opportuni indicatori di risultato. La metodologia collega, in prima battuta, il calcolo del premio spettante ad ogni equipe (facendo riferimento alla rispettiva area contrattuale) alla performance organizzativa conseguita dal relativo Centro di Responsabilità, secondo una logica che considera l'attività del singolo CdR come il risultato dell'apporto congiunto di tutte le professionalità presenti; successivamente tale premio viene suddiviso all'interno dell'equipe in considerazione delle performance individuali che hanno contribuito al conseguimento dei suddetti risultati di struttura. Il fondo della retribuzione di risultato è quindi distribuito ai singoli dipendenti in base alla verifica logicamente connessa dei due seguenti livelli di performance: il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati per il CdR di appartenenza (performance organizzativa); il contributo



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

apportato dal singolo dipendente al raggiungimento dei suddetti obiettivi e più in generale all'efficiente ed efficace funzionamento della propria struttura (performance individuale).

In Arpa Marche opera una unità di personale nella Struttura Tecnica Permanente con competenze prevalentemente economico-gestionali.

Infrastrutture di supporto

Il sistema di Controllo di gestione presente in ARPAM è integrato con il Sistema di Contabilità Generale e con il Sistema di Contabilità Analitica. In relazione alle prestazioni erogate si avvale del sistema denominato punto focale regionale (PFR). Per quanto concerne il costo del personale si avvale dei dati del Sistema SIGMA. I valori economici di fatturazione delle prestazioni sono elaborati con il software SG_ARPA che è integrato con la Contabilità Generale e Analitica.

Si prende atto che è stato acquisito il software Qlick View che è una piattaforma di analisi dati per ogni esigenza di Business Intelligence.

Questo software consente l'analisi di dati desunti dalle diverse procedure perchè è in grado di combinare un qualsiasi numero di sorgenti dati. La gestione delle performance individuali è effettuata con un software denominato "Alfa Scorer" che gestisce tramite web le schede di valorizzazione degli apporti individuali e calcola i corrispettivi incentivi economici. Le strutture organizzative che prevalentemente fanno uso del sistema di Controllo di Gestione sono la Direzione Generale e l'Ufficio Programmazione e Controllo.

L'ARPA Marche dispone di sistemi di raccolta, pubblicazione e monitoraggio dei dati la cui supervisione è affidata al Responsabile della Trasparenza e ai Dirigenti responsabili delle unità organizzative detentrici dei singoli dati. Il monitoraggio è effettuato dal Responsabile della trasparenza e dai Dirigenti responsabili delle unità organizzative detentrici dei singoli dati. Le azioni correttive eventualmente innescate dagli esiti del monitoraggio sono comunicate al Responsabile della Trasmissione dei dati e al Responsabile della pubblicazione dei dati per i provvedimenti conseguenti. Arpa Marche dispone di sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Definizione e gestione degli standard di qualità

Dato il rilievo che la garanzia della qualità dei dati ha per le conseguenze che i risultati possono avere nello sviluppo delle attività produttive e nella tutela dell'ambiente, ARPAM prosegue nel percorso di applicazione del Sistema di Gestione della Qualità avviato nell'anno 2000 e che necessita di continua attenzione, tramite il mantenimento dell'accreditamento Accredita ai sensi della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2005, presso tutte le quattro sedi laboratoristiche con contestuale applicazione delle procedure generali presso il dipartimento di Fermo, sede di attività di tipo territoriale. Ha definito standard di qualità per i servizi all'utenza soprattutto relativamente all'attività analitica. Sono realizzate misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità per tutti i servizi



REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

Comitato di Controllo Interno e di Valutazione

con standard e sono adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami. Sono stati avviati processi per la revisione degli standard di qualità per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione. Arpa Marche ha revisionato, nell'anno 2017, la propria Carta dei Servizi, approvata nella nuova versione con Determina n. 170/DG del 31/10/2017.

Programma triennale di trasparenza

Il PTTI, come previsto dalle vigenti disposizioni in materia, costituisce apposita sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Arpam ha adottato il PTPCT per il triennio 2017/2019 con Determina n.12 del 31/01/2017. Si è preso atto che in materia di trasparenza ARPA Marche ha interagito con collegamenti nazionali ed in particolare nell'ambito del sistema ASSO ARPA, ha coordinato il Gruppo specifico tematico relativo alla definizione di un Regolamento sull'accesso civico generalizzato adottato, per l'Agenzia, con Determina del DG n.167 del 31/10/2017.

L'Ente ha partecipato alla giornata della trasparenza organizzata dalla Giunta regionale in collaborazione con tutti gli Enti dipendenti nel giorno del 26 luglio 2017 e non ha avuto alcun riscontro da parte degli stakeholder.

Alla luce delle considerazioni sopra espresse, della documentazione prodotta, delle verifiche effettuate con i dirigenti dell'Arpam il Cociv/OIV esprime una valutazione positiva sull'intero percorso intrapreso dall'Arpam sulla performance, rileva quale azione di miglioramento l'attenzione posta sugli standard di qualità e sui sistemi di controllo interno. Suggerisce d'intervenire nel migliorare la fissazione degli obiettivi con tempi adeguati e rispettosi dell'arco temporale oggetto di valutazione.

Le schede di cui agli allegati della delibera CIVIT n.23/2013, a supporto della presente relazione, sono agli atti presso la Segreteria COCIV della Regione Marche.