



RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI ARPA PIEMONTE ANNO 2024

**A cura dell'OIV
di Arpa Piemonte**



Indice

- ✓ **Premessa**
- ✓ **Il ciclo della performance e il PIAO**
- ✓ **La programmazione in ARPA
PIEMONTE**
- ✓ **La misurazione e valutazione**
- ✓ **La performance individuale**
- ✓ **La rendicontazione**
- ✓ **Il sistema di misurazione e
valutazione – SMVP**
- ✓ **Riepilogo**



Premessa

L'OIV di ARPA Piemonte, basandosi sui principi di **indipendenza** e **imparzialità** oltre che di **trasparenza** e **attendibilità**, elabora la *Relazione sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni*.

La relazione rappresenta una **sintesi delle attività svolte nell'anno 2024** con evidenza dei punti di forza ed eventuali elementi correttivi nella gestione del ciclo della performance, al fine di promuovere il **miglioramento continuo** in Agenzia.

Si evidenzia in particolare che il 01 giugno 2024 è entrato in vigore il nuovo [“Regolamento di organizzazione di ARPA Piemonte”](#) con lo scopo di migliorare l'**efficacia** e l'**efficienza** delle attività dell'ente e di distribuire le funzioni di **“ricerca”** (ai sensi della L.R. n. 25/2021) trasversalmente alle diverse strutture di Agenzia.



Il ciclo delle performance e il PIAO

Attraverso il *ciclo della performance* l'Agenzia, una volta definiti gli **obiettivi** di attività e assegnate le **risorse** utili al loro raggiungimento (collegamento con il ciclo finanziario), procede alla **misurazione** ed alla **valutazione dei risultati** ottenuti sia nella dimensione organizzativa (performance organizzativa) sia dei singoli (performance individuale).

Il **PIAO** (piano triennale integrato di attività e organizzazione), documento unico di programmazione e governo, definisce gli obiettivi di performance, gestione del capitale umano, sviluppo organizzativo, obiettivi formativi e valorizzazione delle risorse interne, reclutamento, trasparenza e anticorruzione, pianificazione delle attività, individuazione delle procedure da semplificare, garantendo l'accesso fisico e digitale, parità di genere, monitoraggio degli esiti procedimentali e dell'impatto su tutti gli stakeholder dell'Agenzia.

Il [PIAO 2024-2026](#) è stato adottato con DDG n. 13 del 31/01/2024.



La programmazione in Arpa Piemonte

Nel corso del 2023 è stato riesaminato il documento “[Modello organizzativo per la programmazione dell’attività dell’ARPA](#)”, approvato dal Comitato regionale di indirizzo (CRI), con propria determinazione nella seduta del 20.12.2023.

Arpa Piemonte ha elaborato un approccio alla programmazione finalizzata ad una **migliore integrazione fra gli obiettivi istituzionali triennali assegnati all’Agenzia**, da parte del CRI, e **il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) della Regione Piemonte**, a sua volta strettamente rapportato alle Macro Aree Strategiche (MAS) della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile del Piemonte (SRSvS) così da fornire ai diversi *stakeholder* una chiara rappresentazione del valore pubblico e dei risultati delle attività dell’Agenzia.

La programmazione triennale di tutta l’attività dell’Agenzia è basata sui **LEPTA** (livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali), cioè l’insieme di prestazioni tecniche ambientali che, il Sistema Nazionale (SNPA), attraverso le Agenzie ambientali, deve fornire in modo omogeneo sul territorio nazionale.

Per il triennio 2024-2026 **è stato semplificato il modello di attribuzione degli obiettivi**, individuando una rosa di n. 6 [obiettivi istituzionali](#) (4 di carattere tecnico e 2 di carattere gestionale), che rappresenta anche gli obiettivi di valore pubblico per l’Agenzia. Nell’anno 2024 gli obiettivi del Direttore Generale sono risultati coincidenti con gli obiettivi istituzionali.

Il documento [Programmi ed attività 2024-2026](#) predisposti dal Direttore generale e condivisi nell’ambito del CRI dettaglia la programmazione di tutta l’attività istituzionale di ARPA articolata nelle 6 schede LEPTA e nella scheda Attività Istituzionali Obbligatorie ulteriori.



La misurazione e valutazione

I processi di misurazione e valutazione di Arpa Piemonte sono supportati da sistemi operativi e procedurali. Si apprezza il livello di **informatizzazione** dell'Ente che consente di ottenere, anche relativamente al ciclo delle performance, un buon risultato in termini di fruibilità dei dati ed approfondimenti delle informazioni.

Nel corso del 2024 il processo di declinazione degli obiettivi istituzionali in programmazione operativa è avvenuto, come di consueto, all'interno di ARPA, in senso verticale, ai diversi livelli dell'organizzazione: dagli obiettivi del personale dirigente apicale (CdR di I° livello) discendono gli obiettivi del personale dirigente di Struttura semplice e Incarichi professionali (CdR di II° livello) nonché gli Incarichi di funzione del comparto.

La Struttura Programmazione e controllo ha condiviso con l'OIV la **nuova piattaforma di controllo direzionale**, per osservare, in tempo reale, la dinamica dei dati di attività e quindi procedere alla misurazione. I cruscotti attingono direttamente ai dati implementati sui software attualmente in uso.

Il processo di valutazione, ormai consolidato in Agenzia, usufruisce anche del **software di gestione** del personale; l'OIV osserva come la valutazione si svolga attraverso processi relazionali diretti tra il valutatore ed il valutato, nella consapevolezza del fatto che la valutazione stessa è funzionale allo sviluppo delle risorse umane nel suo complesso.



La performance individuale

La determinazione delle componenti (**risultati e comportamenti**) per la definizione della performance individuale avviene secondo quanto previsto dal SMVP. Dall'analisi dello stesso l'OIV ha rilevato la necessità di aggiornare lo strumento di valutazione al fine di ristrutturare la **differenziazione dei giudizi** e pertanto di **migliorare** il processo della performance.

Arpa Piemonte ha pertanto avviato la revisione del SMVP compresa la **revisione della scheda di valutazione** al fine di costruire un meccanismo per la differenziazione dei giudizi in merito alle competenze organizzative e la costruzione di una nuova scala di misurazione.

L'OIV evidenzia che **sarà necessaria un'adeguata comunicazione e formazione del personale**, sia del comparto che dirigenziale, in modo tale che sia chiaro quali sono le aspettative e i comportamenti attesi anche rispetto agli obiettivi organizzativi e di struttura.



La rendicontazione

Nella prospettiva di semplificazione delle modalità di **comunicazione verso gli stakeholder** Arpa ha proseguito il **percorso di integrazione**, avviato nel 2023, tra la [relazione sulla performance](#) ed il [bilancio sociale](#), individuato come strumento di comunicazione snella con l'utenza esterna.

La logica implementata è volta a fornire la possibilità di **accedere a livelli di conoscenza delle attività realizzate da Arpa con un grado di dettaglio via via crescente** a partire dal bilancio sociale e attraverso le conferenze di raccordo territoriale, passando alla relazione delle performance per conoscere i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, per arrivare in ultimo alla [relazione sull'attività svolta](#), con livello di maggior dettaglio, con cui avviene la rendicontazione al Comitato regionale di indirizzo.

La costruzione di **cruscotti interattivi** consente il monitoraggio in tempo reale di una quota significativa di indicatori in relazione ai target.

I tempi di approvazione e pubblicazione sul sito agenziale sono rispettati.



Il Sistema di Misurazione e Valutazione

L'OIV, ai sensi del [SMVP](#) vigente, ha supportato l'Agenzia nell'attuazione delle varie fasi del ciclo delle performance eseguendo continui **monitoraggi**, confermando la prassi in uso in Agenzia, l'attività è stata esercitata attraverso **riunioni formali in presenza e da remoto**.

Nel mese di settembre dell'anno corrente è stata avviata la fase di **confronto sindacale** per l'approvazione e l'applicazione del nuovo SMVP, sviluppato sulla base dell'esperienza e dei confronti con i vari livelli organizzativi maturati negli anni.

Il nuovo sistema in via di approvazione è stato orientato in via prioritaria ai seguenti criteri:

- costruzione di un **meccanismo sistemico per la differenziazione dei giudizi**, con superamento delle precedenti scale di valutazione, adozione di cataloghi di competenze standardizzati, estensione delle scale e vincoli strutturali all'assegnazione dei punteggi;
- implementazione di **meccanismi di omogeneizzazione dei giudizi** espressi da differenti valutatori;
- inserimento della logica del miglioramento continuo;
- **valorizzazione della performance organizzativa**, con impatto decrescente in funzione del livello organizzativo, a partire dai responsabili di CdR di I livello;
- definizione di **procedure di conciliazione** affidate a organismi non monocratici;
- possibilità di **integrazione del SMVP con i meccanismi di erogazione dei premi e altri istituti contrattuali**.



Riepilogo

PUNTI DI FORZA

Integrazione con programmazione regionale

Semplificazione degli obiettivi istituzionali

Elevato grado di **informatizzazione** del sistema di rilevazione dei dati di performance

Integrazione della **comunicazione** agli stakeholder

AREE DI MIGLIORAMENTO

Aggiornamento del SMVP

Strutturazione del processo di **conciliazione**

Differenziazione dei giudizi