

ARPA PIEMONTE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI al 30/09/2018 (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009)

INDICE

PRESENTAZIONE	1
Processo di attuazione del ciclo della performance	4
Ruolo dell'OIV	5
Struttura Tecnica Permanente	6
Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV	6
Integrazione con il Ciclo del Bilancio e i Sistemi di controllo interni	6
Obblighi di pubblicazione	6
Attività di monitoraggio dell'OIV in materia di trasparenza	7
Infrastruttura di supporto	8
Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV	8
Analisi degli indicatori obiettivi 2017	8
Considerazioni finali	9
Proposte di miglioramento	9

PRESENTAZIONE

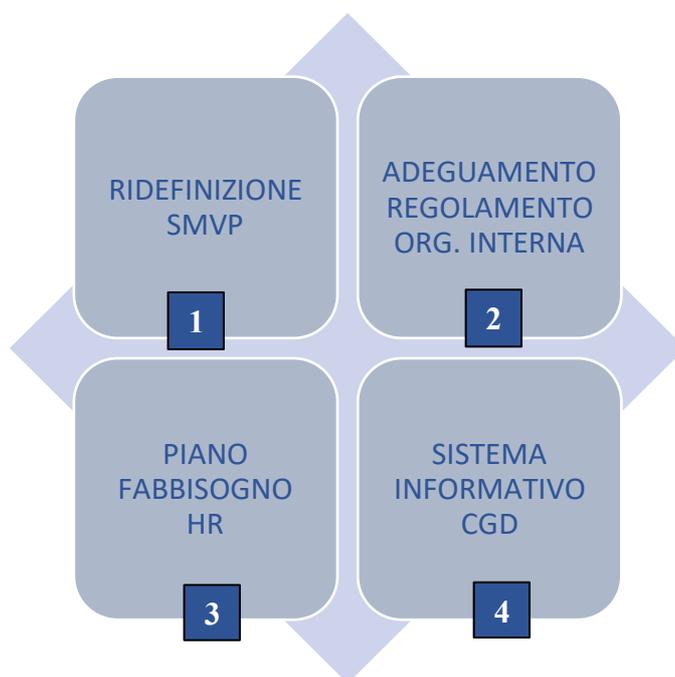
La presente Relazione, a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) dell'ARPA PIEMONTE, con la collaborazione della Struttura Tecnica Permanente, in conformità all'articolo 14, comma 4, lett. a) del Decreto legislativo n.150 del 2009 (di seguito Decreto) e sulla base delle Linee guida impartite dalla ex CIVIT con le delibere n.4 del 2012 e n. 23 del 2013, intende analizzare la messa a punto ed il grado di applicazione degli strumenti e delle misure previste dal Decreto con particolare riguardo agli aspetti relativi alla misurazione e alla valutazione della *performance*, alla trasparenza, nonché all'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno dell'ARPA PIEMONTE. Nell'evidenziare i risultati ottenuti, nonché le criticità riscontrate con riferimento al funzionamento complessivo dei sistemi, l'analisi effettuata prende in considerazione anche la complessità del contesto di riferimento in cui l'ARPA ha operato nel corso del 2017.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nell'introdurre la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione per il 2017, l'OIV, nonostante la rilevazione di alcune criticità in itinere, esprime una valutazione complessivamente positiva sul processo relativo alla performance organizzativa, con riferimento alla fase di definizione degli obiettivi, alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale dei risultati.

L'OIV, parallelamente, richiama alcune criticità legate al Ciclo della *Performance*, aspetti su cui i componenti dell'OIV hanno posto la loro attenzione fin dal loro insediamento e che necessitano azioni da pianificare e rendere fattive.

Si fa riferimento in particolare:



1. alla ridefinizione del **Sistema di misurazione e valutazione della performance** (di seguito *SMVP*), in uso dal 2014, che è ormai obsoleto rispetto alle modifiche normative intervenute nel corso degli anni con particolare riferimento al Decreto Madia di cui al Dlgs 74/2017 e che pertanto deve conformarsi alla citata normativa ed essere maggiormente rispondente alla necessità di garantire una maggiore efficacia delle procedure di valutazione e di promuovere merito e produttività sia organizzativa e sia individuale;
2. all'adeguamento del Regolamento sull'organizzazione interna ai decreti Madia;
3. alla definizione di un piano di fabbisogno delle risorse umane;
4. alla **implementazione di un sistema informatizzato di controllo di gestione** per favorire la verifica costante dello stato di avanzamento dei processi, delle procedure e dei progetti tramite un monitoraggio continuo del raggiungimento degli obiettivi e della loro misurazione.

L'attivazione del ciclo della performance costituisce un'opportunità per monitorare e migliorare i servizi offerti dall'Agenzia, e, in particolare, una occasione per accrescere il livello quali-quantitativo dei servizi erogati, per

curare la soddisfazione dei vari *stakeholder* interni ed esterni, oltre che per tendere all'allocazione ottimale delle risorse.

In un contesto di pubblica amministrazione complessivamente contrassegnato, per effetto delle continue manovre di contenimento della finanza pubblica, dal ridimensionamento della disponibilità di risorse, diventa infatti sempre più strategica la leva della programmazione e della gestione, al fine della corretta ed efficiente erogazione dei servizi in un contesto economicamente sostenibile.

Le metodologie e i criteri di misurazione e valutazione sono coerenti con le previsioni del SMVP. Gli obiettivi individuati, nonostante si evidenzia la ancora migliorabile connotazione degli **indicatori di risultato**, sono comunque idonei a determinare un incremento della qualità dei servizi erogati e degli interventi attuati.

L'OIV fa rilevare che, con la pubblicazione delle "**Linee guida per il Piano della performance per i Ministeri**" del Dipartimento della Funzione Pubblica, avvenuta nel giugno 2017, si è definito un quadro di macro-indicatori a livello nazionale, suscettibile di considerazione anche ai fini di una predisposizione di indicatori comuni e omogenei per una comparazione dei risultati con altre ARPA secondo logiche di benchmarking.

L'OIV riscontra una adeguata coerenza fra gli obiettivi gestionali prefigurati e le risorse effettivamente disponibili e, altresì, che il SMVP adottato da ARPA Piemonte è sicuramente nel complesso un meccanismo che richiede nella fase attuale di essere rinnovato. In riferimento all'anno 2017 i processi posti in essere dall'Agenzia sono comunque idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e la corretta applicazione dei sistemi premianti, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi vigenti e dagli attuali regolamenti interni all'amministrazione.

A tal riguardo, si rileva che, con l'entrata in vigore, nel corso dell'anno 2018, dei nuovi CCNL del personale del comparto e della dirigenza, dovrà auspicabilmente avviarsi una riflessione generale e, quindi, una rinnovazione degli strumenti tipici dei sistemi di valutazione della performance organizzativa ed individuale, secondo le nuove direttive tracciate dalla legge, con particolare riferimento al D.Lgs 74/2017.

Per la fase della misurazione, si esprime una valutazione positiva sull'adeguatezza dei monitoraggi quadrimestrali posti in essere dall'Agenzia e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto nella fase del loro trasferimento all'OIV del grado di tempestività e affidabilità della Struttura Tecnica Permanente (di seguito STP). In particolare, si esprime apprezzamento per l'informatizzazione del sistema che permette di avere riscontri oggettivi attraverso la banca dati aziendale.

Riprendendo alcune criticità già segnalate per gli anni precedenti si rileva per l'anno 2017 l'esigenza di promuovere il miglioramento continuo ragionando su alcuni aspetti ancora in fase di definizione, in particolare:

- in fase di assegnazione degli obiettivi, assumere un atteggiamento maggiormente partecipativo da parte della dirigenza per la piena comprensione dell'obiettivo e degli indicatori di risultato;
- l'anticipazione delle fasi di definizione degli obiettivi in coerenza con la tempistica di adozione del Piano della performance, che si ripercuote sulla corretta gestione dell'intero ciclo della *performance* e sull'affinamento progressivo degli indicatori.

Per contestualizzare quest'ultimo punto, va preliminarmente sottolineato che la piena attuazione del Piano della performance ha potuto avere inizio solo successivamente alla definizione degli indirizzi da parte del Comitato Tecnico Regionale del Piemonte. In riferimento all'assegnazione degli obiettivi di ciascun anno, si

rileva come venga comunque garantita la continuità dell'operato dei Dirigenti ribaltando gli indicatori di produttività e di volumi di attività da un anno all'altro, ma questa fase del processo non è ancora formalizzata con i dirigenti apicali. Si suggerisce, laddove possibile, di cercare di anticipare, anche non in modo completo, consolidando una volta attribuiti gli indirizzi istituzionali dal CRI e gli obiettivi del Direttore Generale. Questa modalità permetterebbe di sfruttare appieno le potenzialità dei momenti di riesame previsti dal sistema di valutazione della performance di ARPA Piemonte.

Al riguardo, si rileva altresì l'esigenza di procedere ulteriormente con l'integrazione tra il sistema di misurazione e valutazione della performance e gli obiettivi istituzionali al fine di ottimizzarne il grado di integrazione prevenendo ogni possibile scollamento tra la Regione Piemonte e l'ARPA.

Un eventuale "gap", sotto il profilo della gestione, andrebbe a limitare la capacità di approntare strumenti che, invece, non possono prescindere da una dettagliata analisi delle attività amministrative, delle procedure seguite, nonché della struttura organizzativa in cui opera l'Amministrazione, tenendo presente che la normativa di riferimento presuppone un modello organizzativo-gestionale basato sulla verifica dei risultati, sull'efficienza, sul merito, sull'integrità e sulla rendicontazione sociale, che non sempre è facile adattare alla struttura dell'ARPA PIEMONTE in continua evoluzione e non ancora in fase di consolidata realizzazione.

Processo di attuazione del ciclo della performance

Come già precedentemente detto, il ciclo di gestione della *performance* per il 2017 è giunto a completamento con la validazione della relazione sulla performance avvenuta da parte dell'OIV entro il 30 giugno 2018.

Relativamente all'avvio del ciclo, si può evidenziare che il processo di pianificazione degli obiettivi, così come pure quello di redazione del Piano della *performance*, è stato coordinato dalla Direzione Generale e dalla Direzione Amministrativa tramite STP, che ha coinvolto tutte le unità organizzative dell'ARPA PIEMONTE e, pertanto, non si rilevano tra le varie strutture di primo livello dell'Amministrazione differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi, che sono stati riportati in un'apposita "Scheda" contenente anche l'identificazione dei target di riferimento e dei pesi associati agli stessi obiettivi. Per la **fase di assegnazione** degli obiettivi, l'OIV valuta positivamente lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del SMVP. Osserva, peraltro, in riferimento al ruolo da attribuire alla **Performance Manageriale**, la necessaria definizione di alcuni obiettivi di gestione da assegnare ai Responsabili apicali per rispondere all'esigenza di una sempre maggiore valorizzazione delle "capacità manageriale" anche attraverso l'ideazione e l'attribuzione di ulteriori indicatori, maggiormente pregnanti in relazione alle necessarie ed emergenti logiche di gestione manageriale.

Le modalità di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti e i parametri per la valutazione delle performance individuali (anche rispetto agli obiettivi di Performance Organizzativa) sono coerenti con quanto indicato nel Sistema di valutazione delle performance individuali.

Con riferimento alla fase di valutazione, l'OIV ha analizzato lo svolgimento, l'adeguatezza delle procedure e l'esito, anche in termini di differenziazione dei giudizi; con riferimento a quest'ultimo aspetto, si rileva un accettabile grado di differenziazione per il personale della dirigenza.

In tale direzione, si auspica che, con la revisione dei sistemi di valutazione del personale, a seguito dell'entrata in vigore dei nuovi CCNL, si possa conseguire l'obiettivo di una concreta e più adeguata misurazione e valutazione degli effettivi apporti alle attività.

Pertanto, con riferimento all'applicazione dei sistemi premiali, si chiede di proseguire con l'obiettivo di una più articolata differenziazione, in modo da garantire una migliore correlazione tra la valutazione delle performance e la premialità effettiva.

Ruolo dell'OIV

Le funzioni assegnate all'OIV sono le seguenti:

- la valutazione della correttezza metodologica dei sistemi di misurazione e valutazione delle attività e delle prestazioni individuali;
- la promozione e l'attestazione della trasparenza e dell'integrità dei sistemi di programmazione, valutazione e misurazione delle attività e delle prestazioni organizzative e individuali applicati nell'ente;
- il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni e la presentazione
- le funzioni attribuite agli organismi di cui all'articolo 14 del d.lgs. n.150/2009 e dal Dlgs 74/2017

L'OIV ha adempiuto agli obblighi di collaborazione e di supporto agli organi di vertice politico-amministrativo in merito alla corretta applicazione delle Linee guida predisposte dall'A.N.AC. sia nella fase della programmazione strategica in raccordo con la programmazione economico-finanziaria sia nella stesura del documento relativo al Piano della *performance*, al fine di garantire l'obiettività e l'accuratezza metodologica del medesimo processo e il rispetto della calendarizzazione delle varie fasi.

In particolare, questo Organismo ha già sollecitato l'Amministrazione a rivolgere una particolare attenzione non solo al processo di definizione degli indicatori e *target* su cui si basano poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*, evidenziando la necessità di garantire la massima coerenza degli obiettivi contenuti nel Piano della *Performance* e la qualità degli indicatori utilizzati nel rispetto dei tempi della programmazione annuale, che si auspica possano essere anticipati per gli obiettivi assegnati per il 2019.

L'OIV si è assicurato di segnalare le intervenute modifiche a seguito dell'emanazione del Dlgs 74/2016 anche con riferimento ai compiti dell'Organismo.

Struttura Tecnica Permanente

L'OIV in tutte le sue attività è stato sempre coadiuvato dalla Struttura Tecnica Permanente, costituita da n. 4 unità di personale. Il personale della STP opera in modo trasversale ed interdisciplinare sulle varie tematiche al fine di mantenere una competenza generale sull'intero ciclo della performance.

Sotto l'aspetto qualitativo il personale risulta in possesso delle professionalità richieste dalla normativa vigente in materia, grazie all'esperienza acquisita nel corso degli anni dai componenti stessi della Struttura, la maggior parte dei quali vi presta la propria attività stabilmente. Inoltre, si rileva che la STP ha mostrato di fornire supporto tempestivo all'OIV nei diversi ambiti, possedendo i dati richiesti o attivando i corretti interlocutori per reperirli in modo funzionale alle esigenze. Il lavoro dalla **Struttura Tecnica Permanente** è stato considerevole e ha portato alla definizione di un valido sistema di valutazione che, sia pur le necessità di perfezionamento già evidenziate, è da ritenersi adeguato e rispondente alle aspettative.

Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

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

In considerazione del ruolo dell'OIV relativamente alla verifica che l'amministrazione realizzi, nell'ambito del ciclo della performance un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale, è auspicabile anche in ambito economico finanziario che la stessa modalità venga attuata dalla STP. Auspica pertanto 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 pluriennale, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti

Obblighi di pubblicazione

L'OIV esprime una valutazione sul funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, alla luce della rilevanza che tali sistemi rivestono quale presupposto per l'attuazione del Programma triennale e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati e sul sistema di monitoraggio della pubblicazione dei dati.

In particolare, l'OIV prende in esame i seguenti aspetti:



L'OIV per quanto attiene agli obblighi di pubblicazione dei dati relativi al *ciclo della Performance* da parte del Responsabile della trasparenza, ha proceduto con la ricognizione finalizzata a verificare la corrispondenza di quanto pubblicato sul sito rispetto alle previsioni di cui alla normativa vigente e di quanto dichiarato dal Responsabile della trasparenza.

In materia di trasparenza l'OIV, al fine di garantire la piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nel corso dell'anno 2017, ha richiesto che venisse integrata la sezione amministrazione trasparente-disposizioni generali - mediante la pubblicazione sul sito, nonché l'implementazione e/o aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti pubblicati sul sito istituzionale dell'ARPA PIEMONTE, all'interno della sezione collocata nella home page del sito istituzionale e denominata "Amministrazione trasparente", così come prescritto dal Dlgs 97/2016 e delle linee guida ANAC.

La previsione di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dei dati sui siti istituzionali si colloca all'interno del più generale concetto di *governance* a livello centrale e locale, al quale si fa riferimento con l'espressione "*Open government*", letteralmente "governo aperto" e rappresenta un modello di governo, basato su strumenti e tecnologie, che consente alle pubbliche amministrazioni di essere "aperte" e "trasparenti".

In virtù di tale impostazione, i dati pubblicati, rispondenti ai requisiti indicati dalle Linee guida per i siti web della PA - Allegato 2 della delibera A.N.AC 236/2017, e aggiornati con cadenza periodica, devono essere strutturati secondo la tipologia di formato aperto (c.d. *Open Data*), in modo tale da consentirne il loro riutilizzo e da renderli accessibili a tutti senza restrizioni di copyright, brevetti o altre forme di controllo.

Attività di monitoraggio dell'OIV in materia di trasparenza

In tale direzione l'OIV ha effettuato, nel corso dell'anno, nell'ambito dello svolgimento dell'attività di monitoraggio e di supporto ad esso attribuite, l'Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.03.2018, in riferimento all'arco temporale relativo all'anno 2017.

Successivamente all'Attestazione prescritta, è stata svolta un'accurata analisi, che è poi confluita nella redazione di un documento integrativo posto all'attenzione del Responsabile per la Trasparenza, nel quale, pur riconoscendo l'impegno e lo sforzo considerevole richiesto a questa Amministrazione per adempiere alle dettagliate prescrizioni normative sancite dal legislatore in materia di trasparenza e anticorruzione e rispondere alle complesse indicazioni disposte dall'A.N.AC., sono state evidenziate le debolezze e le criticità di carattere

generale che ancora permangono nella pubblicazione di specifiche informazioni o di alcune tipologie di dati in ordine al loro aggiornamento e modalità di presentazione.

Infrastruttura di supporto

In merito all'integrazione dei sistemi informativi a supporto del ciclo della *performance*, è stato possibile per l'anno 2017 avvalersi di un'applicazione informatizzata tale da consentire un flusso continuo e una lettura delle informazioni. Si apprezza, dunque, il grado di informatizzazione del sistema, che rappresenta una fonte di informazioni affidabile e oggettiva per alimentare il processo di misurazione e valutazione della *performance*. Fatto salvo il buon supporto infrastrutturale, si rileva come la fase di valutazione debba comunque sempre comprendere modalità tali da permettere la piena espressione da parte degli attori coinvolti delle istanze reciproche in un confronto interpersonale diretto, senza che il sistema si sostituisca ai momenti di confronto.

Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha proceduto con modalità autonome al monitoraggio del sistema, potendo contare sul supporto efficace e competente della **Struttura Tecnica Permanente**.

L'OIV, ogni volta che se ne è presentata l'occasione, ha sempre rappresentato ai vertici politico-amministrativi dell'Amministrazione l'opportunità di avviare una programmazione che tenesse conto delle esigenze di raccordo e di dialogo tra il Piano della *performance*, il Programma triennale per la trasparenza e della prevenzione della corruzione, il processo di individuazione degli *standard* di qualità dei servizi, e la necessaria implementazione del SMVP.

Con riferimento all'anno 2017, la rilevazione dei dati ai fini del monitoraggio viene svolta avvalendosi dei sistemi di monitoraggio, attraverso l'acquisizione e l'analisi dei dati forniti da tutti i dirigenti di CdR di I livello, con le attuali percentuali di raggiungimento dei singoli indicatori (alcuni indicatori, quali ad esempio il mantenimento dei volumi di attività ovvero controlli AIA, giacenze conti, tempestività nei pagamenti che vengono rilevati direttamente attraverso i sistemi informativi mentre altri sono calcolati e comunicati dai singoli dirigenti Responsabili). L'OIV segnala che di fondamentale importanza è stato il controllo dei dati anche disaggregati per fare ulteriori valutazioni di tipo statistico.

Analisi degli indicatori obiettivi 2017

L'OIV verifica le attuali risultanze degli obiettivi 2017, procedendo al calcolo delle percentuali specifiche e complessive di raggiungimento dei *target*, applicando alcuni criteri di classificazione delle informazioni a supporto di un'adeguata valutazione su 5 assi:

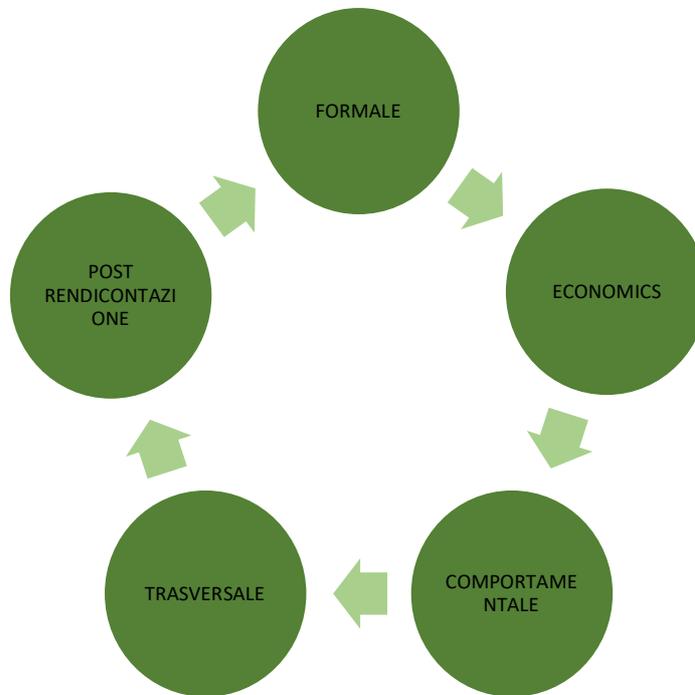
verifica FORMALE: i documenti sono tutti presenti, correttamente firmati

verifica di tipo ECONOMICO: gli obiettivi con impatto diretto sugli *economics* implicano approfondimenti ulteriori (valido per tutti, non a campione)

verifica COMPORTAMENTALE: le situazioni specifiche con impatto sul personale o comportamenti reiterati negli anni vanno approfonditi, dove necessario, con il Dirigente di riferimento

TRASVERSALE: gli obiettivi assegnati a più strutture vanno analizzati in modo coordinato per evitare valutazioni diverse. I riscontri di ogni Dirigente verranno poi analizzati in modo individuale.

POST RENDICONTAZIONE: le situazioni per cui sono state richieste integrazioni da STP post rendicontazione necessitano approfondimenti ulteriori fino all'ottenimento del ragionevole grado di certezza di aver raccolto ed analizzato tutte le evidenze ai fini di una completa validazione.



Considerazioni finali

Complessivamente l'OIV ritiene, comunque, che siano stati fatti progressi, proprio grazie alla realizzazione di quelle iniziative che si sono sopra ricordate, le quali peraltro continuano a configurare terreni di impegno fondamentali in una prospettiva di medio periodo.

E' auspicabile, pertanto, continuare a individuare ulteriori linee di innovazione ad introdurre obiettivi sfidanti oltre ad una necessaria rimodulazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per un "riorientamento" del Ciclo della *performance*, secondo una logica di gradualità e di miglioramento continuo, al fine di promuovere sempre di più il cambiamento verso una nuova cultura organizzativo-gestionale.

Proposte di miglioramento

L'OIV sulla base della lettura degli elementi esaminati e considerato quanto argomentato e descritto alle sezioni precedenti, formula le seguenti proposte di miglioramento del sistema di misurazione e sulla realizzazione del piano della trasparenza.

Un primo obiettivo di miglioramento consiste nel portare a regime il ciclo della performance in tutte le sue fasi. Nell'ottica di comunicare l'evoluzione del sistema di valutazione in modo coerente con l'evoluzione dell'organizzazione, potrebbe essere utile dare visibilità degli obiettivi e sul loro grado di raggiungimento con modalità più frequenti e partecipative rispetto al contesto di riferimento. Una visione d'insieme potrebbe

favorire la percezione del dirigente di come l'organizzazione si sta muovendo. Gli stessi dati potrebbero essere periodicamente aggiornati nella sezione del sito relativa alla Performance, permettendo così una facile consultazione e fornendo dati chiari e trasparenti anche esternamente all'organizzazione

L'OIV evidenzia l'importanza dello sviluppo di sistemi di reporting continuo a servizio degli organi decisionali di vertice. Si sollecita, pertanto, lo sviluppo del sistema di Reportistica direzionale, mentre per ciò che concerne l'impiego delle risultanze del sistema di valutazione per orientare le decisioni strategiche e gestionali, l'OIV chiede di poter essere costantemente aggiornato rispetto agli strumenti di monitoraggio e reportistica, rendendo sistematica l'attività di reporting finalizzata alla misurazione della performance.

L'OIV inoltre esprime l'indicazione che:

- gli atti interni (ad es. si veda il regolamento di organizzazione) siano applicati in coerenza con le intervenute modifiche normative in materia di misurazione e valutazione della performance e sul ruolo degli OIV, anche attraverso l'emanazione di linee guida esplicative integrate nel SMVP;
- il SMVP venga aggiornato per l'anno 2018 e raccomanda che la diffusione degli esiti della valutazioni siano resi noti, in forma aggregata, a tutti gli utenti dei servizi monitorati (interni ed esterni) e che a fronte delle criticità evidenziate vengano comunicate agli utenti le azioni di miglioramento che l'amministrazione metterà in atto; e che venga consolidata l'attività di condivisione e di formazione di tutto il personale tecnico-amministrativo in merito all'applicazione del sistema premiante. L'OIV esprime il proprio apprezzamento in relazione al seminario "Autorizzazione integrata ambientale Programmazione strategica dei controlli" ai sensi della direttiva "IED 2010/75/UE" volta alla condivisione ed al confronto della metodologia di pianificazione dei "controlli AIA", considerando tale iniziativa un'azione di miglioramento posta in essere. Nella fattispecie, l'OIV in merito a tale procedura ha rilevato evidenti criticità nel raggiungimento dell'obiettivo in fase di valutazione della performance riferita all'anno 2017 pertanto ritiene positiva l'azione di miglioramento posta in essere finalizzata ad informare ed a formare gli utenti interni ed esterni in un campo tanto importante e determinante nelle attività proprie dell'ARPA PIEMONTE.
- il timing delle varie azioni sia messo in atto e monitorato in modo che, per il 2019, gli obiettivi vengano assegnati entro la fine del 2018.