



**VERBALE del 05/04/2023**

In data 05/04/2023, tramite collegamento telematico, si è riunito l'OIV composto dalla Dr.ssa Anna Lisa Doria, dalla Dr.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 2022.

La relazione in allegato costituisce parte integrante del documento ed è stata elaborata dall'OIV, con il supporto istruttorio della struttura tecnica permanente e sentito il direttore amministrativo dell'ARPAM, dott. Marco Passarelli che, in particolare, ha illustrato gli interventi salienti di miglioramento del ciclo della performance.

La relazione, fatta in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 14 c.4 lettera a) e g) del D.Lgs.vo 150/2009 e ss.mm.ii., tiene conto delle Delibere CIVIT 4/2012, 6/2013, e 23/2013 e delle linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica n. 1 e 2/2017, n. 3/2018 e n. 4 e 5/2019, nonché della Linea guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance.

Ai fini dell'elaborazione della Relazione, l'OIV della Regione Marche, ha tenuto conto di quanto emerso negli incontri telematici organizzati nel corso dell'anno 2022 con i referenti dell'ARPAM, durante le diverse fasi del ciclo della performance, nonché ha esaminato la documentazione predisposta dalla STP, in collaborazione con gli organi dell'ARPAM, anche per la realizzazione della proposta di linee guida per il controllo di gestione per gli enti ed agenzie regionali.

Tutto ciò premesso l'OIV approva la relazione in oggetto.

La presente relazione è inviata all'Organo di indirizzo politico-amministrativo, è redatta in formato aperto e sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Letto, approvato e sottoscritto

Dr.ssa Anna Lisa Doria  
Dr.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 dell'ARPA Marche - Anno 2022**

*ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D.Lgs.vo n.150/2009*

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 i punti di debolezza, al fine di presentare proposte per sviluppare e integrare ulteriormente il sistema.

L'Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale delle Marche (ARPA Marche) è stata istituita con L.R. n. 60 del 2 settembre 1997, in attuazione dell'articolo 3 del D.L. 4 dicembre 1993, n. 496, convertito, con modificazioni, nella Legge 21 gennaio 1994, n. 61 ed è operativa dal 3 ottobre 1997.

Dal 14 gennaio 2017 è entrata in vigore la Legge 28 giugno 2016, n.132 concernente l' "Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale", SNPA, il cui Consiglio è presieduto dal Presidente dell'ISPRA e composto dai legali rappresentanti delle Agenzie per la protezione dell'Ambiente (ARPA/APPA) e dal Direttore Generale dell'ISPRA.

Il mandato istituzionale di ARPA Marche sancito dalla L.R. n. 60/1997, trova oggi ancor più forza a seguito della definitiva approvazione della Camera, nella seduta dell'8 febbraio 2021, della proposta di Legge costituzionale che modifica gli articoli 9 e il 41 della Costituzione e inserisce la tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi, anche nell'interesse delle generazioni future, fra i principi fondamentali della Repubblica italiana, come valore di rango primario che ciascuno deve custodire e salvaguardare.

In linea quindi con il dettato costituzionale e la Legge istitutiva, il mandato di ARPA Marche può essere declinato nel seguente quadro di riferimento sintetico: l'Agenzia opera con funzioni di garanzia, di terzietà e di supporto alle decisioni, per conoscere e misurare le dinamiche ambientali delle Marche e per comunicare le informazioni connesse, finalizzando il tutto alla tutela, recupero e ricostruzione della qualità ambientale, per la prevenzione e promozione della salute collettiva dei cittadini, verificando la compatibilità e la sostenibilità del sistema produttivo e dello sviluppo.

## **1 CICLO DELLA PERFORMANCE**

### **1.1. Performance organizzativa**

Gli obiettivi generali e operativi sono stati definiti unitamente agli indicatori per la misurazione del risultato ed ai relativi valori target con il PIAO approvato con Determina del Direttore Generale n. 45 del 29/04/2022. Nella definizione degli obiettivi strategici si è tenuto in debita considerazione gli indirizzi definiti dalla Giunta regionale nei documenti di programmazione annuale e triennale.

Gli obiettivi definiti dal Piano afferiscono alle seguenti aree strategiche:

- miglioramento organizzativo e gestionale;
- rafforzamento dei rapporti di rete con gli altri soggetti coinvolti nelle problematiche



## REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

*Organismo Indipendente di Valutazione*

ambientali;

- potenziamento dell'informazione ambientale e del Sistema Informativo Ambientale;
- potenziamento del supporto al territorio attraverso prevenzione, monitoraggio e controllo;
- nuove e/o innovative modalità di organizzazione del lavoro nell'amministrazione;
- area dell'efficienza/efficacia/economicità.

Gli obiettivi assegnati sono collegati al 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.

Gli obiettivi individuati nel Piano sono stati assegnati a cascata alle strutture dell'Agenzia secondo la logica di contrattazione di budget.

La definizione degli obiettivi operativi è stata svolta nel rispetto di forme di partecipazione e collaborazione fra struttura direzionale e dirigenti gestendo il flusso dinamico e continuo di dati e informazioni volto a garantire il conseguimento degli obiettivi medesimi.

Nell'anno 2022 sono state realizzate due sessioni di reporting infra-annuali. La prima, tramite la Piattaforma SIMOVE, ha riguardato gli obiettivi assegnati al Direttore Generale dell'Agenzia (Prot. n. 31423 del 7/10/2022) e la seconda ha riguardato tutti gli altri obiettivi assegnati ed è stata anticipata dalla ricognizione effettuata nell'Ufficio di Direzione tenutasi in data 20 ottobre con i dati aggiornati al 15 ottobre. Con Determina del Direttore Generale n. 144 del 05/12/2022, a seguito dell'attività di monitoraggio e assestamento, si è proceduto all'aggiornamento di alcuni degli obiettivi assegnati per l'anno 2022.

### **1.2. Performance individuale**

Come sopra evidenziato gli obiettivi di budget sono stati assegnati con Determina n. 45/DG del 29/04/2022, secondo una logica a cascata, dal Direttore Generale ai Direttori di Dipartimento e, da questi, ai dirigenti di struttura e ai dipendenti delle diverse articolazioni dell'Agenzia.

I dipendenti in servizio a tempo determinato e indeterminato al 31/12/2022 sono 225 di cui 215 a tempo indeterminato e 10 a tempo determinato.

A tutti i dipendenti sono stati assegnati obiettivi individuali.

Per l'anno 2022 saranno valutate 238 schede di valutazione individuale: 217 relative al personale del comparto, 7 relative a dirigenti di struttura complessa, 14 relative a dirigenti di struttura semplice/incarico professionale.

Si precisa che il numero delle schede di valutazione è superiore al numero delle unità in servizio in quanto, nel caso di variazioni dello status giuridico del dipendente in corso d'anno (conferimento di diverso incarico, cambi di qualifiche, passaggi al/dal part time, ecc.), allo stesso vengono associate più schede di valutazione riferite a diversi periodi d'anno.

L'Agenzia applica il CCNL della Sanità per il comparto, il CCNL area Sanità per la dirigenza sanitaria e il CCNL area Enti Locali per la Dirigenza PTA a decorrere dal 17/12/2020 (data di sottoscrizione del CCNL dell'Area funzioni locali nel quale è inserita la dirigenza PTA).

Il sistema di valutazione e misurazione della performance è in fase di aggiornamento per tener conto delle indicazioni di cui alla DGRM 843 del 6/7/2020. L'Agenzia è impegnata nell'elaborazione di un Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che detterà la disciplina del procedimento di misurazione e valutazione definendone ambiti di applicazione, finalità, attori, fasi, tempi e responsabilità.

I criteri generali del sistema di valutazione e misurazione della performance e i criteri per



## REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

*Organismo Indipendente di Valutazione*

l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono stati oggetto di relazione sindacale nell'ambito di ciascuna area contrattuale e sono confluiti in accordi efficaci per l'anno 2022 e recepiti con le seguenti determinazioni:

- determina del DG n. 4 del 24/01/2022 per l'area del comparto, con riferimento agli artt. 5, c. 3 lettera c) e 8, c. 5 lettera b) del CCNL 21/5/2018,
- determina del DG n. 8 del 26/01/2023 per l'area della dirigenza PTA, con riferimento agli artt. 64, c. 1 lett. b) e 66, c. 1 lettere b) e c) del CCNL 17/12/2020;
- determina del DG n. 9 del 26/01/2023 per l'area della dirigenza Sanità, con riferimento agli artt. 5, c. 3 lett. c) e 7, c. 5 lett. b) e c) del CCNL 19/12/2019.

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.

E' stata completata la valutazione degli obiettivi anno 2021. Relativamente a tale anno sono stati presi in considerazione tutti i presupposti e i parametri che contribuiscono a definire il valore economico del premio di performance: punteggio di performance organizzativa, livello di responsabilità individuale, punteggio di performance individuale, correlato alla qualità del contributo assicurato alla performance generale, alle competenze professionali dimostrate e ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, e, infine, alla quantità di servizio individualmente prestata considerate le assenze che comportano un abbattimento della quota incentivante teorica.

È in corso la valutazione degli obiettivi anno 2022 per la dirigenza e per il personale del comparto.

In relazione alla differenziazione delle valutazioni si rappresenta che nel 2021 è stata modificata la modalità di rappresentazione dei dati e che pertanto non sono confrontabili con quelli delle precedenti annualità.

L'Agenzia sta completando la predisposizione del PIAO che, in una logica integrata, semplifica gli adempimenti dell'amministrazione e consente di ricondurre ad un unico documento le scelte operative di sviluppo strategico di ARPA Marche, in perfetta linea con il percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

Il documento verrà approvato entro il termine di legge fissato, per l'anno 2023, dal D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 (cosiddetto Milleproroghe 2023) convertito con modificazioni dalla Legge 24 febbraio 2023, n. 14, al 31/03/2023.

## 2. 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. 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 SGArpa che è integrato con il sistema di Contabilità Generale e con il sistema di Contabilità Analitica.

Si utilizza il software Qlick View, che è una piattaforma di analisi dati per ogni esigenza di Business Intelligence.

La gestione delle performance è supportata da un software denominato "Alfa Scorer" che gestisce tramite web le schede di valorizzazione degli apporti individuali e calcola i corrispettivi



## REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

*Organismo Indipendente di Valutazione*

incentivi economici tenendo conto anche delle percentuali di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa.

E' in corso il consolidamento e lo sviluppo del sistema informativo per la rilevazione delle attività dell'Agenzia secondo il catalogo LEPTA. A tale scopo nel corso del 2022 è stata affidata all'esterno l'elaborazione di una piattaforma per la ricognizione dei processi dell'Agenzia. Si sta predisponendo un tool box per il controllo di gestione che consentirà di definire degli standard oggettivi dei livelli prestazionali dell'Agenzia e delle baseline funzionali alla misurazione e valutazione degli obiettivi di performance.

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. L'Agenzia, nell'ottica di migliorare la capacità informativa dell'Agenzia, procede al popolamento e aggiornamento delle sezioni relative alle matrici ambientali pubblicate nel sito web, al miglioramento dei processi di elaborazione e fornitura dei dati ambientali al SNPA ed altri soggetti istituzionali per la produzione di report e analisi di sistema. Dispone inoltre di sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

### **3. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'**

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 Accredia ai sensi della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2005, presso tutte le quattro sedi di laboratorio definendo standard di qualità relativamente all'attività analitica. Sono stati avviati processi per la revisione degli standard di qualità per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione.

Con determina n. 12/PROV del 28/1/2022 è stato affidato il servizio di certificazione UNI ISO 9001 comprensivo dell'audit di sorveglianza per l'implementazione del sistema di gestione con Certificazione ISO 9001 di processi territoriali.

Sono inoltre realizzate misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità per tutti i servizi con standard e assicurate adeguate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami.

### **4. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**

Arpa Marche ha adottato il PTPCT per il triennio 2022/2024 con Determina n. 45 del 29/04/2022 con cui ha approvato il PIAO 2022-2024, di cui il PTPC è parte integrante. Ad oggi è in corso la consultazione pubblica del PTPC 2023-2025 che confluirà nel PIAO 2023-2025 che sarà adottato entro la scadenza fissata per il 31/03/2023.

Il Piano prevede la conferma e il consolidamento delle azioni già attuate secondo "una logica di risparmio e visione unitaria delle varie funzioni attribuite dalla L. 132/2016 in merito principalmente al Catalogo delle prestazioni e servizi, al potenziamento del sistema informativo ambientale e della strumentazione analitica, in particolare per garantire risposte concrete sulla presenza di inquinanti".

Le principali novità del piano anticorruzione 2023 - 2025 consistono nell'adeguamento ai nuovi



## REGIONE MARCHE

Giunta Regionale

*Organismo Indipendente di Valutazione*

principi declinati dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 definitivamente approvato dall'Anac con delibera n. 7 del 17.01.2023, che avrà validità per il prossimo triennio. Tale piano è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative. Contiene indicazioni per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e a tali fini si sofferma in particolar modo sulle fattispecie del conflitto di interessi e del divieto di pantouflage, nonché nell'indicazione delle tecniche di prevenzione in materia di affidamento di contratti e appalti collegati all'ingente afflusso di risorse derivanti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ed alla normativa derogatoria del Codice degli Appalti vigente introdotta per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi.

Quanto alle misure di contrasto e prevenzione della corruzione è stato aggiornato il Codice di comportamento dei dipendenti ARPAM con determina n.16/DG del 15.02.2023 tenendo anche conto delle disposizioni di cui al Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 convertito in Legge 29 giugno 2022, n. 79, recante: «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)», che all'art. 4, comma 1, prevede la modifica dell'art. 54 del D.Lgs.n. 165/2001.

In materia di Anticorruzione per assicurare il fondamentale collegamento delle disposizioni di cui al presente PTPCT con il ciclo della performance di cui al D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ARPAM sono stati confermati nel proprio Piano della Performance 2023-2025 specifici obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, in particolare – per l'anno 2023 –: – PROMOZIONE DI UNA PIU' COMPIUTA E CONSAPEVOLE CULTURA DELLA TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE ATTRAVERSO NUOVE INIZIATIVE DI FORMAZIONE DESTINATE AL PERSONALE (anche tramite soggetti interni).

### **5 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV**

L'OIV ha svolto le proprie attività di verifica principalmente attraverso le seguenti modalità:

- partecipazione alle sedute collegiali per via telematica, le quali hanno avuto cadenza mediamente quindicinale e sono state svolte alla presenza e con il supporto della Struttura tecnica permanente della Giunta regionale e, a seconda degli adempimenti da attuare, è avvenuto l'incontro con i Referenti competenti.
- Attività svolta presso il proprio domicilio professionale, di analisi dei documenti inviati dai responsabili ARPAM e stesura di relazioni.
- Partecipazione a riunioni e incontri da remoto, laddove richiesto e ritenuto opportuno.

L'OIV esprime una valutazione positiva sul percorso intrapreso dall'ARPAM sul ciclo della performance.

In Arpa Marche nel 2022 ha operato, in maniera non prevalente e continua, un'unità di personale a supporto dell'OIV con competenze economico-gestionali. Nel corso del 2023 un Collaboratore Tecnico Professionale Statistico è stato individuato per sviluppare e consolidare l'integrazione tra il controllo di gestione e il sistema di misurazione e valutazione della performance.

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