

VALIDAZIONE

RELAZIONE SULLA

PERFORMANCE per l'anno 2022 ARPA CAMPANIA

Art. 10 del D.lgs. 150/2009 e Linee Guida n. 03/2018 del DFP

Anno 2022

INDICE

1. INTRODUZIONE.....	3
2. ANALISI CRITERI, CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI A SUPPORTO	4
A. Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2020	4
B. Coerenza fra la valutazione della Performance Organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di Performance Organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione	4
C. Presenza nella Relazione dei Risultati Relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance Organizzativa che Individuale) inseriti nel Piano	4
D. Verifica che nella misurazione e valutazione della Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza.....	4
E. Verifica del Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	5
F. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il Controllo di Gestione)	5
G. Effettiva Evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	5
H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.....	5
I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP.....	5
J. Sinteticità della Relazione (Lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).....	6
K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (Linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche)	6
3. RIEPILOGO ANALISI E ESITI VERIFICHE.....	6

1. INTRODUZIONE

Con la presente relazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione descrive le modalità di svolgimento del processo di Validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2022 di ARPA Campania adottata con Deliberazione del Direttore Generale n. 476/2023.

La Relazione annuale sulla Performance è redatta ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009.

Il processo di validazione della relazione è previsto dall'art. 14, comma 4, lett. c del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017 che stabilisce l'OIV "valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

La validazione della Relazione sulla Performance annuale 2022 da parte di questo OIV segue la metodologia di verifica indicata dalla Linee Guida 03/2018 del DFP.

In particolare, l'OIV verifica:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della *performance organizzativa* complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- d. presenza nella relazione degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione.

E

2. ANALISI CRITERI, CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI A SUPPORTO

A. Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance

Dall'analisi comparativa del Piano della Performance 2021-2023 e della Relazione sulla Performance 2022, emerge la coerenza formale e contenutistica.

B. Coerenza fra la valutazione della Performance Organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di Performance Organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione

L'OIV ha preso atto delle valutazioni della performance organizzativa riportate dall'Amministrazione e verificato la fonte documentale e le ritiene conformi alle fonti con i limiti di cui al punto F).

L'OIV ha già indicato ambiti di miglioramento e di sviluppo del sistema che sarà necessario perseguire nei prossimi anni.

C. Presenza nella Relazione dei Risultati Relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance Organizzativa che Individuale) inseriti nel Piano

La Relazione sulla Performance contiene, sotto forma di allegati, una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi organizzativi di Struttura in coerenza con quanto previsto nel Piano della Performance 2021/2023 e con il sistema sperimentale di valutazione della Performance in vigore, che prevede la definizione di tre dimensioni di performance:

- **Dimensione organizzative dell'Ente (Obiettivi specifici);**
- **Dimensione organizzativa di Struttura (Obiettivi organizzativi collegati agli obiettivi specifici; Obiettivi organizzativi di mantenimento e/o miglioramento dei servizi erogati, dei processi, nonché di efficientamento generale);**
- **Dimensione individuale.**

Gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2022 sono stati puntualmente rendicontati nella Relazione sulla Performance 2021 attraverso 2 distinti report, l'uno attinente l'area amministrativa, l'altro inerente l'area tecnica.

D. Verifica che nella misurazione e valutazione della Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza

Nell'ambito del processo di misurazione e valutazione della performance complessiva si è tenuto conto anche degli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione. Gli stessi sono stati rendicontati nell'ambito della Relazione sulla Performance Anno 2022 all'interno del report di area amministrativa con un miglioramento rispetto alle raccomandazioni rappresentate nel corso dell'anno.

E. Verifica del Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Gli indicatori selezionati nel Piano delle Performance 2021-2023, in generale, si approssimano ai requisiti previsti dall'art. 5 del D.lgs. 150/2009. Tuttavia spesso si rivengono indicatori binari, non

qualitativi, temporali, a volte non misurabili o non riscontrabili. Pertanto sulla qualità dell'indicatore utilizzato si invita a prestare maggiore attenzione.

F. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il Controllo di Gestione)

I dati utilizzati per la compilazione della Relazione riguardano prevalentemente fonti interne. In particolare modo, nella fase di misurazione, sono state prevalentemente utilizzate le autodichiarazioni del personale dell'unità coinvolta. Si ribadisce la necessità, come già indicato, di riferirsi alle seguenti fonti:

- ✓ Documentazione certificata e pubblicata;
- ✓ Anche dati dell'ente;
- ✓ Elaborazioni sviluppate dall'unità coinvolta.

Si ribadisce la necessità di introdurre un sistema di controllo di gestione, sia per la natura peculiare delle attività svolte, sia per completare un processo organizzativo virtuoso. La mancanza di un sistema di Controllo di Gestione costituisce un vulnus alla possibilità di costruire un modello di gestione per obiettivi e alla necessità di garantire l'economicità dell'azione amministrativa e l'efficienza allocativa delle risorse.

G. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione

La Relazione deve evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno precedente e in coerenza a quanto riportato nel Piano Performance, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi che già in fase di pianificazione devono essere espressi coerentemente all'Art. 5 del D.lgs. 150/2009 e smi; come già avvenuto per il 2021 si raccomanda nuovamente di avviare un graduale percorso atto a migliorare la rappresentazione degli obiettivi e la piena coerenza tra gli obiettivi presenti nel Piano Performance e il grado di raggiungimento degli stessi nella Relazione sulla Performance dando evidenza degli eventuali scostamenti e delle risorse impiegate.

È necessario precisare che la valutazione sulla Performance dell'Agenzia di cui al punto 7 della relazione in oggetto, riporta nella tabella inserita il valore delle performance organizzativa ma si raccomanda, per il prossimo anno, anche ai fini di una maggiore trasparenza di riportare anche il dato delle performance individuale ed il dato complessivo della performance agenziale.

H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

Dal documento validato sembrerebbe che tutti gli obiettivi siano stati oggetto di attività di misurazione e valutazione sebbene soltanto l'implementazione di un sistema di Controllo di gestione garantirebbe l'oggettività dell'intero processo di misurazione. Si registra, di contro, un miglioramento dal punto di vista dell'adeguamento dei tempi di realizzazione dell'intero processo, sebbene non sia stato possibile rispettare la tempistica imposta dalla normativa.

I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP

La Relazione annuale si muove nel solco delle indicazioni previste dal DFP nell'ambito delle Linee Guida n.3/2018. Relativamente alla specifica conformità al DL. 150/2009, codesto OIV ritiene che tale conformità sia assicurata, tenendo conto delle specificità istituzionali, organizzative e di servizio di ARPAC, a meno delle successive osservazioni.

J. Sinteticità della Relazione (Lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione appare nel complesso più adeguata a quella dell'anno precedente rispetto la finalità del documento in rapporto alla dimensione istituzionale dell'ente e delle sue attività, perdendo della necessaria analiticità per rendere la lettura agevole e snella anche per stakeholder non istituzionali.

K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (Linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche)

Al di là dei report finali non sono presenti box, figure, tabelle che faciliterebbero una immediata comprensione dei concetti. Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali *stakeholder* dell'Ente, ma a volte ridondante.

Si raccomanda la compilazione del paragrafo 9 prima della sua pubblicazione

3. RIEPILOGO ANALISI E ESITI VERIFICHE

Tenuto conto degli esiti di tutte le verifiche espletate lo scrivente OIV conclude il processo con "*Validazione della Relazione*" considerato il discreto livello qualitativo che caratterizza la fase di rendicontazione. Le indicazioni sopra riportate dovranno essere considerate orientamenti per la Direzione Strategica al fine di perfezionare i futuri cicli nell'ottica del miglioramento continuo.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

[Redacted signature]

Pietro Maria Testai

[Redacted signature]

Giancarlo Marchetti

[Redacted signature]

Adriana Trisolini