

AssoArpa

Programma di attività 2016
Area B Strategico/Gestionale

**Gestione strategica:
performance e valutazione nelle Agenzie
per la protezione ambientale**

*Indagine condotta presso le Agenzie
dal Gruppo di lavoro B1 nell'estate 2016*

Dicembre 2016

Elaborazioni e redazione del documento:

M. Banzi (ARPAE Emilia-Romagna)

A. Gasbarrone (ARPA Lazio)

A. Libero (ARPAE Emilia-Romagna)

Composizione del Gruppo di Lavoro:

M. Banzi, A. Libero (ARPAE Emilia-Romagna), A. Gasbarrone (ARPA Lazio), C. Fagotti (ARPA Toscana), B. Miorini (ARPA Friuli Venezia Giulia), A. Trisolini (ARPA Puglia), C. Cantele (ARPA Valle d'Aosta)

INDICE

Executive Summary	1
1. Agenzie partecipanti	2
2. Recepimento D. Lgs. 150/2009	2
2.1. Struttura organizzativa del Sistema di monitoraggio e valutazione del personale ..	4
3. Programmazione strategica	6
4. Accountability	11
5. Monitoraggi e valutazione del personale	11
6. Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)	13
7. Software gestionali in uso	14
ALLEGATI	16
A. Struttura del questionario	16
B. Tabelle delle risposte	17

Executive Summary

AssoArpa si è posta l'obiettivo di verificare lo stato di attuazione della normativa in materia di *performance* nelle Agenzie ambientali, al fine di individuarne spazi comuni di miglioramento e di maggior efficacia.

Per fare ciò il gruppo di lavoro B1 ha attivato un programma di ricerca con il coinvolgimento delle Agenzie ambientali attraverso la compilazione di uno specifico questionario. All'indagine hanno risposto 14 Agenzie con una discreta distribuzione territoriale ed una rappresentatività di circa il 65% del personale complessivamente impiegato.

I due principali ambiti della ricerca fanno riferimento alla strutturazione del sistema di monitoraggio e valutazione del personale ed alla misurazione della performance organizzativa, ovvero i principali ambiti di intervento del D.Lgs. 150/2009, che risulta applicato nel sistema agenziale secondo tempi e modalità differenti.

Lo studio consegna un quadro di "lettura" sulla tematica della *performance* con molte similitudini, ma anche con non poche differenziazioni, in particolare nei sistemi di valutazione del personale e nell'interpretazione delle aree strategiche adottate come base dell' "Albero della *performance*".

1. Agenzie partecipanti

Sono **14** le Agenzie¹ che hanno risposto all'invito di AssoArpa a partecipare all'indagine sul tema "Gestione strategica – performance e valutazione" mediante la compilazione di un **questionario web-based** composto da 52 domande.

Il questionario e le tabelle predisposte a seguito del trattamento delle risposte sono consultabili tra gli Allegati.

Uno sguardo d'insieme al campione rappresentato dalle Agenzie partecipanti ci restituisce un nord interamente rappresentato, ad eccezione delle Agenzie provinciali di Trento e Bolzano², e di un centro-sud in cui si registrano le assenze di importanti realtà del Sistema agenziale.



Pochi i dubbi circa la rappresentatività del campione per i temi di indagine: le Agenzie partecipanti rappresentano i 2/3 delle realtà che compongono il Sistema delle agenzie. I dati raccolti riguardano il 65% (circa 7.000 unità) del personale complessivo. L'importanza quantitativa del campione autorizza quindi ad una generalizzazione delle considerazioni oggetto del presente report, pur senza pretesa di esaustività nel rispetto delle peculiarità delle singole Agenzie.

2. Recepimento D. Lgs. 150/2009

Il complesso meccanismo di adeguamento al D.Lgs. 150/2009 prevedeva la possibilità da parte delle Regioni di adeguare i propri ordinamenti ad alcuni dei principi della riforma anche con riferimento agli Enti ad esse collegati. Decorso il termine fissato per l'adeguamento sarebbero state applicate le disposizioni del decreto fino all'emanazione della disciplina regionale.

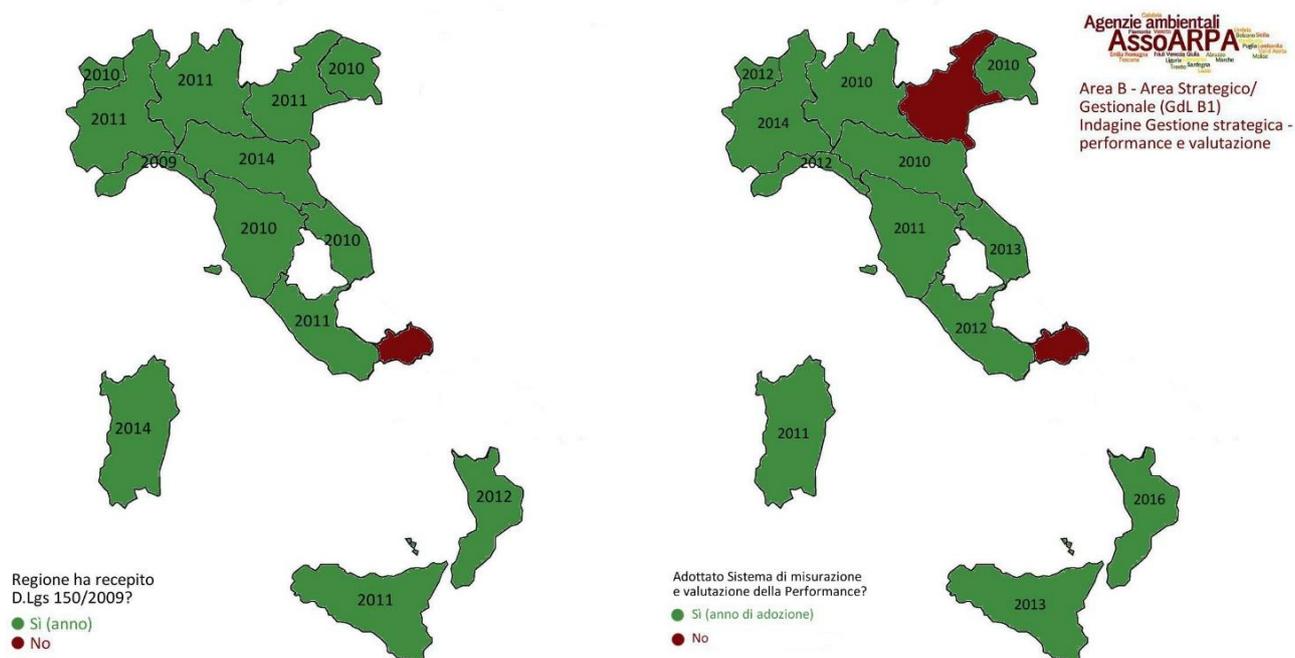
Per far luce sulle dinamiche e gli esiti di tale meccanismo nel contesto del Sistema agenziale, l'indagine ha messo a confronto l'adeguamento (se e quando) da parte delle Amministrazioni regionali al decreto (a sinistra, nella figura)³ con l'adozione da parte delle Agenzie ambientali di un sistema di misurazione e valutazione della *performance* in linea con le sue previsioni (a destra)⁴.

¹ di cui 13 aderenti ad AssoArpa e l'ARPA Piemonte

² l'assetto istituzionale di queste Agenzie pone in capo alle rispettive Province autonome scelte ed operatività sui temi investigati nella ricerca che, di fatto, ne hanno decretato la non applicabilità alle due Agenzie

³ A1. La Regione ha recepito il D.Lgs. 150/2009. A2. In che anno?

⁴ A3. In che anno l'Agenzia ha adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance?



Soltanto il Molise, tra le Regioni cui fanno capo le 14 Agenzie partecipanti, non ha recepito il decreto. Tutte le altre lo hanno fatto, seppur con tempi diversi: la prima nel 2009, anno della riforma, 10 nel periodo compreso tra il 2009 e il 2012 e 2 nel 2014⁵.

Il percorso avviato dalle Regioni è stato completato dalle Agenzie mediante l'adozione di un Sistema di monitoraggio e valutazione del personale (SMVP) coerente con le previsioni normative: 8 delle 14 Agenzie hanno provveduto a dotarsi del SMVP in un periodo compreso tra 1 e 3 anni dal recepimento del decreto da parte della propria Regione. In tre casi l'attivazione dell'Agenzia, con l'adozione del SMVP, precede il recepimento, anticipando così le scelte Regionali, nell'ottica di un allineamento con la riforma anche senza l'intervento legislativo regionale.

L'anno di adozione del SMVP segna, in ogni caso, l'anno zero per l'adeguamento delle Agenzie alla riforma (indipendentemente dall'intervento del legislatore regionale) con l'avvio sistematico di una gestione annuale del Ciclo della *performance*: 10 Agenzie hanno adottato il sistema tra il 2010 e il 2013, solo due successivamente⁶. Il numero dei cicli della *performance* gestiti decorre (o, comunque, è legato) dalla data di adozione del sistema in 8 casi.

Più in generale, l'analisi dei cicli conclusi⁷ evidenzia l'allineamento ormai compiuto dalle Agenzie rispetto al disegno dalla riforma: in 11 casi sono 3 o più le annualità del ciclo portate a termine, a dimostrazione di una sensibilità, già peraltro sperimentata in epoche precedenti all'entrata in vigore del D. Lgs. 150/2009, sui temi della programmazione e dell'innovazione manageriale.

⁵ Va segnalato che anche l'adozione tardiva della Legge regionale non ha impedito alle Agenzie di adeguarsi prontamente al decreto.

⁶ Fanno eccezione l'ARPA Veneto e l'ARPA Molise che dichiarano di "non disporre di un sistema adeguato alle previsioni normative"

⁷ A4. Quanti Cicli della Performance avete portato a termine?

2.1. Struttura organizzativa del Sistema di monitoraggio e valutazione del personale

Denominazione

Il *cloud* di parole di seguito rappresentato restituisce gli esiti della ricognizione delle denominazioni delle strutture che sono chiamate a gestire il ciclo della *performance* all'interno delle Agenzie partecipanti⁸.



Per quanto si tratti di un aspetto puramente formale, una rapida disanima evidenzia come la presenza di riferimenti concettuali pre-riforma sia molto diffuso: in questo senso prevale il ricorso al “controllo di gestione” quale elemento connotante le strutture, mentre solo in una occasione compare un riferimento esplicito al “Ciclo della *performance*”. E’ evidente che upgrade terminologici di questo tipo possono trovare posto in processi di riorganizzazione complessiva e vanno pertanto ricondotti ad una prospettiva temporale di medio/lungo periodo.

Se, invece, si osserva il *cloud* soffermandosi su aspetti più propriamente organizzativi (la tipologia/natura della struttura) non sembra profilarsi un’indicazione omogenea o prevalente: che si tratti di servizio, di area, staff o, ancora, di ufficio o di struttura semplice piuttosto che complessa, in staff o di *line*... non sembra emergere la prevalenza di un modello quanto piuttosto risposte insite negli equilibri e nelle sintesi organizzative proprie di ciascuna Agenzia.

Omogeneo, invece, il dato sulla collocazione delle strutture nell’organizzazione: in 13 casi su 14, infatti, risultano incardinate all’interno della direzione generale⁹.

Attività della struttura

⁸ A5. Come si chiama la struttura organizzativa che gestisce il SMVP?

⁹ A.7 A chi risponde il responsabile della struttura organizzativa che gestisce il SMVP?

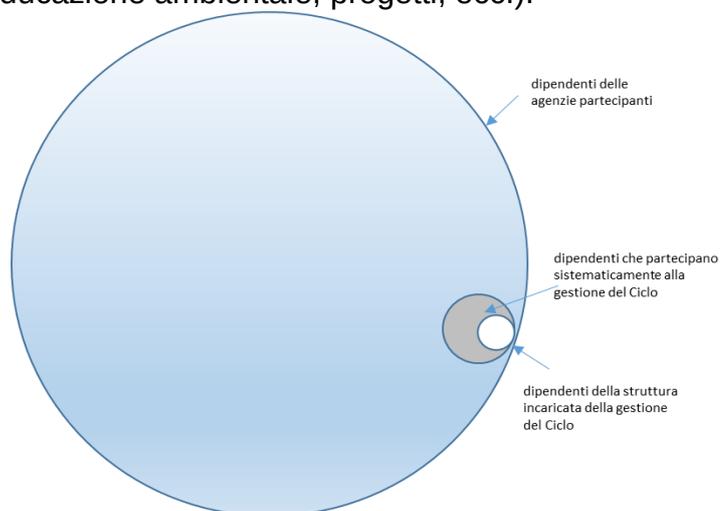
Il *cloud* di parole di seguito rappresentato restituisce gli esiti della ricognizione delle attività gestite dalle strutture¹⁰.



Tra le attività spiccano le parole-chiave legate direttamente al ciclo della *performance* per come disegnato dalla riforma: il decreto e le sue novità, anche terminologiche, fanno la loro apparizione nel campo di analisi. Ritroviamo prevalentemente un panel di attività riconducibili alle fasi del ciclo (programmazione, misurazione, valutazione ma anche accountability) che talvolta vanno ad affiancarsi ad attività tradizionalmente a presidio o, se vogliamo, di supporto ai processi di programmazione (organizzazione, sistemi informativi e qualità). Attorno a questi due blocchi orbitano altre attività contigue, in taluni casi, alle funzioni di gestione del personale (procedure di conciliazione, formazione) o ad altre ed eterogenee funzioni (comunicazione, educazione ambientale, progetti, ecc.).

Composizione

Ammonta a poco meno dello 0.5% (47 unità) la quota di personale afferente alla/e struttura/e che gestiscono il Ciclo della *performance*¹¹ rispetto al totale dei dipendenti delle Agenzie partecipanti all'indagine. In 5 casi la percentuale supera la soglia dell'1%, solo in 2 quella del 2%.

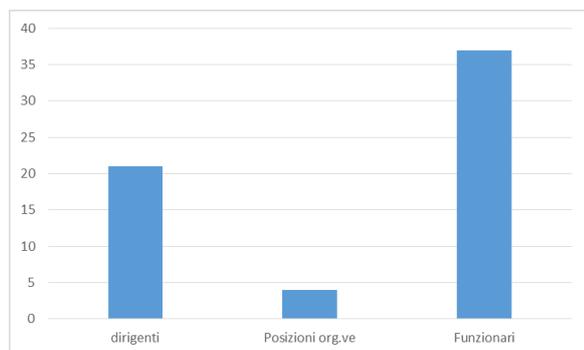


¹⁰ A6. Quali attività sono assegnate alla struttura organizzativa che gestisce il SMVP

¹¹ A8. Le attività di cui alla domanda A6 fanno capo a <opzioni>?

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

La percentuale sale all'1.4% se si aggiungono le unità che, affiancano la struttura partecipando sistematicamente alla gestione del Ciclo (come componenti della struttura tecnica permanente e/o, più in generale, con il ruolo di supporto a una o più delle sue fasi)¹². In 9 casi questa soglia viene superata anche significativamente a dimostrazione di un coinvolgimento maggiore (e organizzato) di risorse attorno al Ciclo e alla sua implementazione. Si tratta senz'altro di un tentativo – se non di un risultato - ascrivibile al processo di riforma: allargare i confini del Ciclo coinvolgendo nella sua gestione strutture e competenze necessarie per la sua implementazione.



Un rapido sguardo alla composizione delle strutture evidenzia che delle 47 unità complessive 19 sono dirigenti (8 di struttura complessa, 8 di struttura semplice, 3 con incarico professionale). A questi si aggiungono 28 dipendenti del comparto (3 dei quali con incarico di posizione organizzativa). L'eterogeneità delle strutture coinvolte, desumibile dagli incarichi conferiti, sembrerebbe confermare quanto evidenziato in merito alla

tipologia di strutture titolari della gestione del Ciclo.

3. Programmazione strategica

Per avviare una riflessione sui modelli di programmazione (e di rappresentazione) delle prestazioni, in chiave comparativa, è stato richiesto alle Agenzie di riportare la denominazione delle aree strategiche in cui si articola il proprio albero della *performance*¹³. Queste ultime sono rappresentate nel cloud di parole che segue:

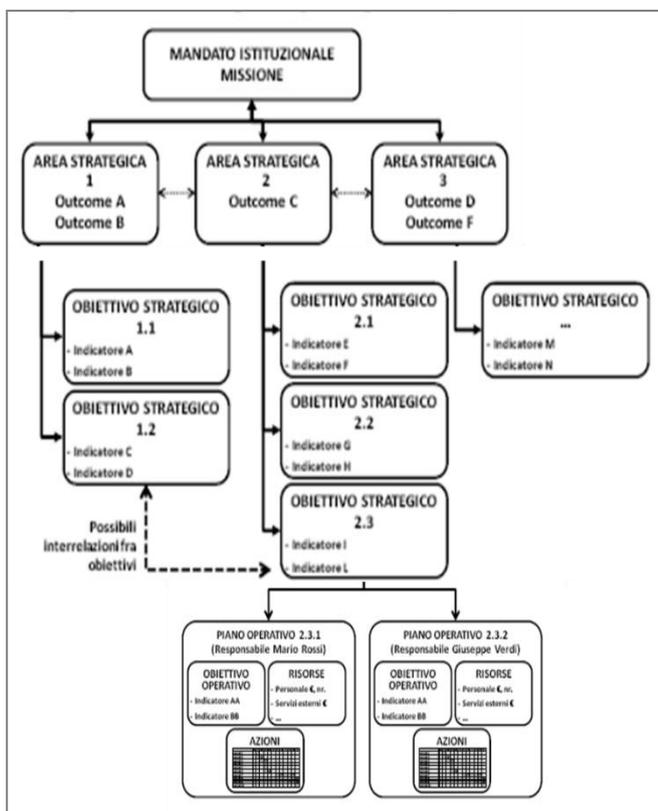
¹² A.9. Oltre a quelli indicati sopra (A8), quanti dipendenti partecipano sistematicamente nella tua agenzia alla gestione del ciclo della performance?

¹³ A11. Indica quali sono le aree strategiche dell'albero della performance della tua Agenzia



Un passo indietro appare a questo punto necessario allo scopo di ricollocare nel contesto più ampio della riforma introdotta dal D.Lgs. 150/2009 parole-chiave quali *albero della performance* o *aree strategiche*. La riforma ha tentato, infatti, anche attraverso l'introduzione di nuovi strumenti gestionali, di restituire un nuovo slancio all'attività di programmazione tentando di riqualificarla da tecnicismo amministrativo o, nella migliore delle ipotesi, da strumento manageriale a servizio della singola amministrazione a strumento su cui impostare un confronto sistematico delle prestazioni e misurare la sua efficienza.

L'albero della *performance* (figura a lato), come si ricorderà, è la "mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione [...]". Fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione". In altri termini, rappresenta un quadro logico di riferimento per le attività di programmazione e di rappresentazione delle prestazioni delle Agenzie. Le aree strategiche, in particolare, costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione. A seconda delle logiche e dei modelli di pianificazione [...] una area strategica può riguardare



AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

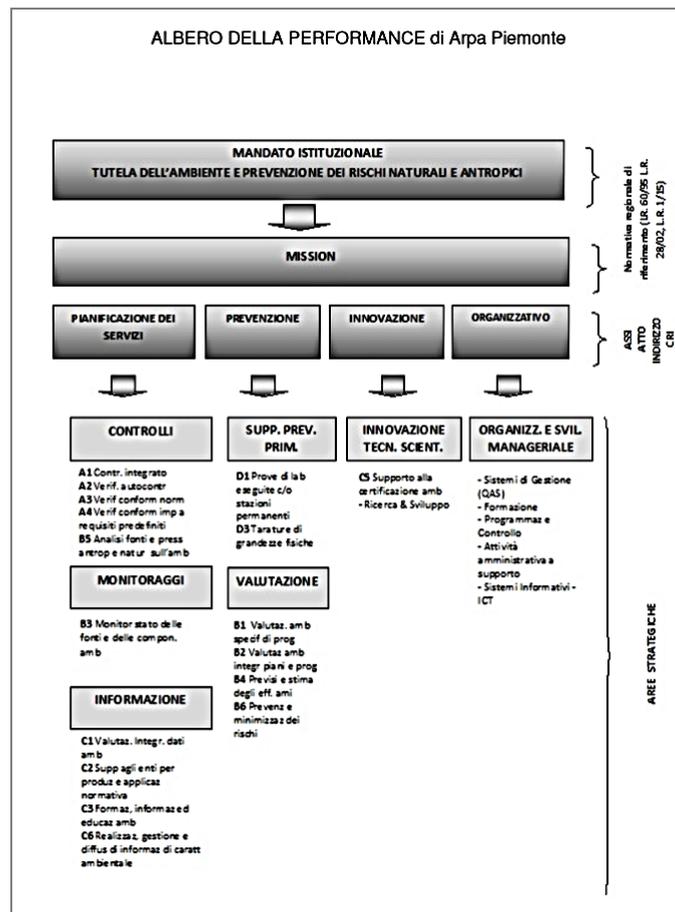
un insieme di prodotti o di servizi o di utenti o di politiche o loro combinazioni.

La definizione delle aree strategiche scaturisce da un'analisi congiunta dei fattori interni e di contesto esterno. Rispetto alle aree strategiche sono definiti gli obiettivi strategici, da conseguire attraverso adeguate risorse e piani d'azione. Alle aree strategiche sono, di norma, associati indicatori di outcome, costruiti sulla base di indicatori di performance alimentati dal quadro di programmazione in cui si articola la parte bassa dell'albero.

I risultati dell'indagine mostrano come in 8 casi il modello di albero della performance sia assimilabile a quello di seguito rappresentato¹⁴



Come esempio applicativo del modello riportiamo di seguito l'albero della performance di Arpa Piemonte.

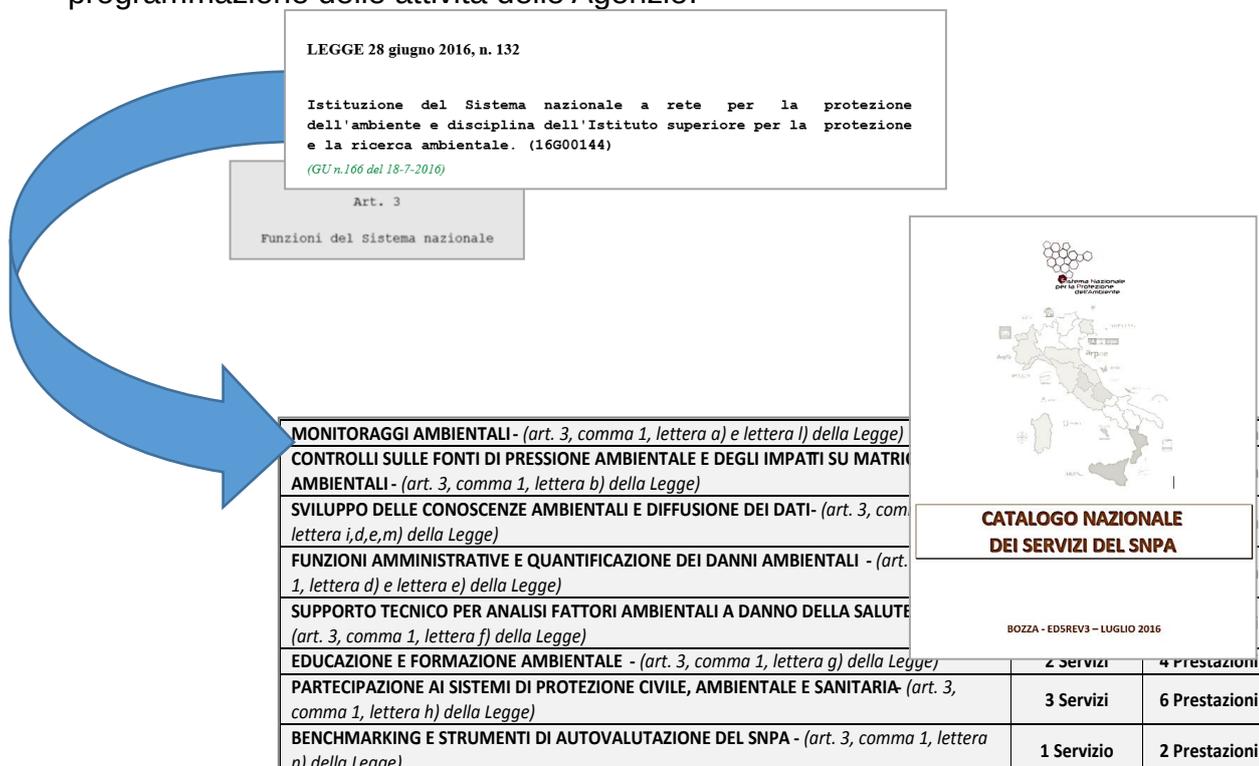


La struttura delle aree strategiche richiama a grandi linee le funzioni attribuite al Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente (SNPA) dall'art. 3 della legge 132/2016 e la

¹⁴ rif. "Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance (D.lgs. 150/2009) – Linee Guida per le ARPA" – dicembre 2010 – gruppo di lavoro inter-agenziale

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

struttura del Catalogo Nazionale dei servizi del SNPA, che, prendendo a riferimento quelle funzioni, è pervenuto ad individuare 36 servizi e 101 prestazioni nel quadro del complesso processo che dovrebbe condurre, all'individuazione ed adozione dei Livelli essenziali di prestazioni tecniche ambientali (LEPTA), quali parametri di riferimento per la programmazione delle attività delle Agenzie.



La correlazione tra la struttura della programmazione e il Catalogo dei servizi offre certamente il vantaggio di poter accogliere all'interno di un quadro di pianificazione (e/o di rappresentazione della prestazione) coerente, politiche e/o scelte operative adottate a livello di sistema, alimentando i flussi informativi correlati o, viceversa, di orientare le scelte assumendo come punto di riferimento uno schema logico condiviso rispetto al quale trovare un proprio posizionamento, con il quale potersi misurare.

Accanto al modello menzionato si collocano altre modalità di rappresentazione della *performance*, che – ad eccezione del Modello Balance ScoreCard (BSC) adottato dall'ARPAE dell'Emilia-Romagna e dall'ARPA Sicilia - fanno riferimento ad Agenzie che definiscono le proprie aree strategiche in accordo con l'Ente regionale, rappresentate in verde nella figura di lato¹⁵.

Si potrebbe ipotizzare che, dove lasciate libere di disegnare il proprio modello prestazionale, le Agenzie hanno guardato, talvolta anche anticipandoli, agli schemi offerti dal costituendo Sistema nazionale. Dove invece la struttura della programmazione si è dovuta integrare con schemi regionali l'albero ha assunto forme

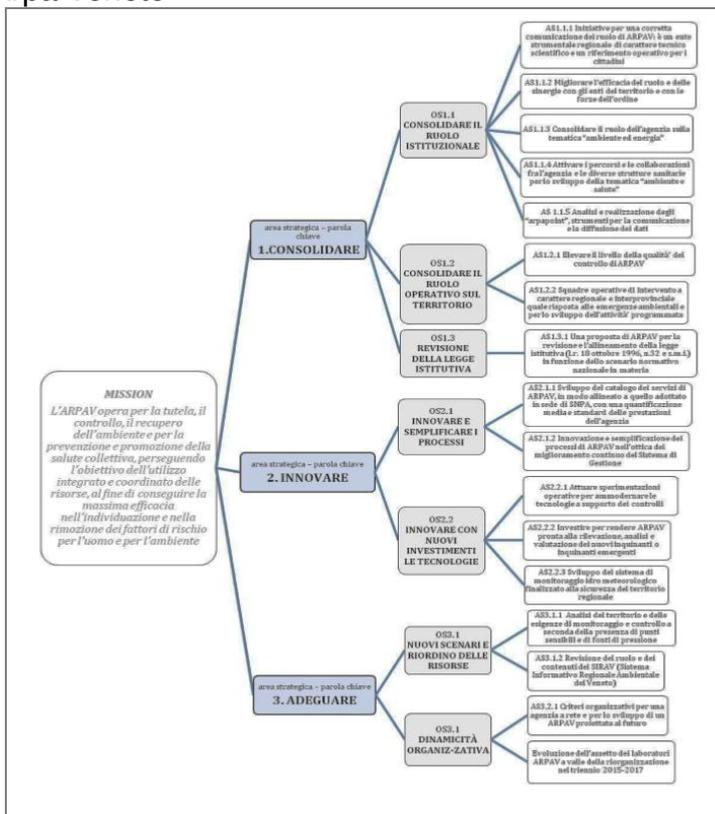


¹⁵ A12. Le aree strategiche sono state individuate sulla base di indicazioni fornite dalla Regione?

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

(aree) diverse plasmando la prestazione di conseguenza.

Come esempio applicativo dei casi citati riportiamo di seguito l'albero della performance di Arpa Veneto



Quanto evidenziato in precedenza circa le dinamiche che investono la “parte alta” dell’albero della performance e, dunque, la possibilità di costruire modelli di programmazione coerenti con la rappresentazione che a livello nazionale si sta cercando di dare dei servizi offerti dal Sistema, va certamente integrato con una riflessione sul concorso della Regione alla definizione degli indirizzi programmatici delle Agenzie. Dalla figura a lato, emerge che nella quasi totalità dei casi le Regioni partecipano attivamente alla programmazione delle Agenzie mediante l’emanazione di atti di indirizzo che precedono l’adozione del Piano della *Performance*.



Quanto alla capacità delle Agenzie di rispettare i tempi previsti dalla normativa regionale si osserva che

a) per l’adozione del *Piano*¹⁶ soltanto in 4 casi le Amministrazioni dichiarano di non riuscire a rispettare “mai” i termini previsti; delle restanti 10, 6 li rispettano “sempre” e 4 “qualche volta”;

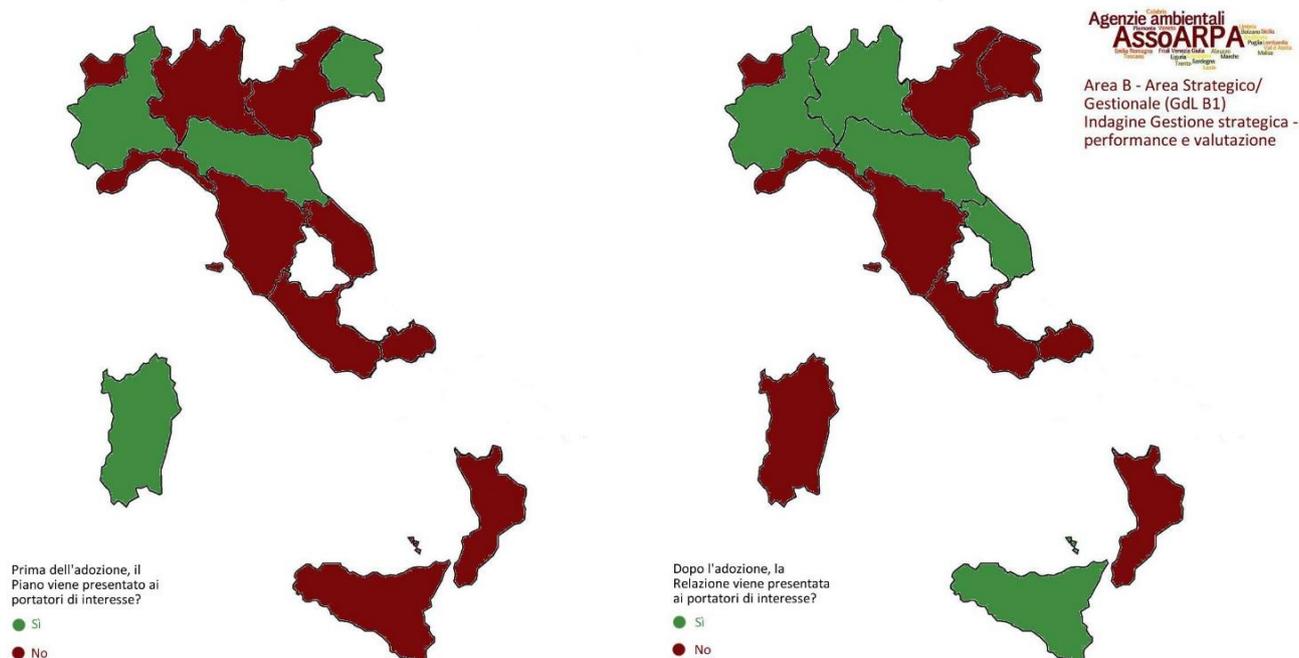
b) il numero di casi in cui il termine di adozione della *Relazione*¹⁷ viene rispettato “sempre” sale a 10 (2 “qualche volta”), mentre in 2 casi 2 non viene “mai” rispettato.

¹⁶ B2. L’Agenzia rispetta il termine stabilito per la adozione e pubblicazione del Piano della Performance?

¹⁷ E2. Riuscite a rispettare il termine stabilito per l’adozione e pubblicazione della Relazione sulla Performance?

4. Accountability

Il D.Lgs. 150/2009 interviene sul tema dell'accountability prevedendo, come parte integrante del Ciclo di gestione della *performance*, la presentazione ai portatori di interesse dei due documenti che ne informano il funzionamento (Piano della *performance* e Relazione sulla *performance*). In figura si illustrano gli esiti dell'indagine¹⁸ riportando (a sinistra) i casi di presentazione del Piano e (a destra) quelli della Relazione.



Si noti come su 14 agenzie solo 4 presentano il Piano agli stakeholders e 5 la Relazione. Di queste, soltanto 2 (ARPA Piemonte e ARPAE Emilia-Romagna) presentano entrambi i documenti facendo corrispondere alla condivisione iniziale una rendicontazione conclusiva sui risultati raggiunti. Un semplice sguardo alle cartine sopra rappresentate dimostra quanta strada ci sia ancora da fare nella ricerca e nella messa a punto di una dialettica fluida e costante con i soggetti che, a vario titolo, si interfacciano con l'Agenzia in quanto portatori di interessi. Peraltro, anche l'analisi delle risposte circa le osservazioni eventualmente presentate dai portatori di interesse, lascia emergere la sensazione che anche laddove il dialogo sia stato aperto questo fatica a trovare una propria dinamicità: dall'analisi delle risposte si evince, infatti, che 6 volte su 9 alla presentazione dei documenti non seguono "mai" osservazioni.

5. Monitoraggi e valutazione del personale

Dall'analisi del grado di realizzazione di azioni di monitoraggio¹⁹ dei contenuti del Piano della *performance* troviamo risposte disomogenee. Ci sono Agenzie che effettuano monitoraggi intermedi con frequenza mensile, altre trimestrale ed alcune semestrale. La moda della casistica in essere indica la rilevazione semestrale come frequenza di monitoraggio prevalente (7 Agenzie), un monitoraggio con frequenza annuale è praticato da 5 Agenzie, mentre solo 2 Agenzie indicano la frequenza mensile.

¹⁸ B6. Prima della sua formale adozione il Piano della Performance viene presentato ai portatori di interesse?
E3. Dopo la sua formale adozione la Relazione sulla Performance viene presentata ai portatori di interesse?

¹⁹ C3. Si effettuano monitoraggi intermedi sul grado di raggiungimento degli obiettivi?

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

Dalla rilevazione emerge che il 96% del totale del personale è oggetto di valutazione, infatti questa avviene per 6.151 collaboratori del comparto e 849 dirigenti.

Dall'indagine si evince che l'80 per cento del personale, afferente sia al comparto sia alla dirigenza, ottiene valutazioni che si collocano nella fascia di merito pari o superiore a 95%. Poco più del 9% del personale di entrambe le categorie ottiene valutazioni inferiori al 90%. Coloro per i quali il giudizio di merito scende al di sotto del 60% rappresentano una percentuale minima dei collaboratori delle Agenzie, inferiore al punto percentuale.

L'informazione è stata raccolta mediante 4 domande sul sistema e le modalità della fase di valutazione²⁰

Classi di merito	95-100%	90-94%	>90%	(di cui >60%)
Distribuzione valutazioni				
Comparto (%)	80,4	10,3	9,3	0,8%
Dirigenza.(%)	80,9	9,8	9,3	0,4%

Le tre aree indicate dal D.Lgs. 150/2009: risultati di struttura, risultati individuali e comportamenti organizzativi (comparto), ovvero competenze manageriali (dirigenza), non sono valutate da tutte le 14 Agenzie campione.

Tutte, però, affrontano la *performance* dei propri collaboratori in ottica di lavoro e relativi esiti di gruppo, infatti o l'area dei risultati di struttura o l'area dei comportamenti organizzativi/competenze manageriali sono sempre valutate.

Ambiti previsti dall'art.9 del D.Lgs. 150/2009 oggetto di valutazione		
Aree D.Lgs. 150/20109	Per il comparto (n° Agenzie)	Per i dirigenti (n° Agenzie)
Risultati di struttura	12	12
Risultati individuali	9	12
Comportamenti organizzativi/ Competenze manageriali	11	12

Molto ampio il range del peso attribuito alle aree di valutazione, con valori che per la stessa categoria vanno da pochi punti percentuali (3,75%) a valori oltre media (85%). Il peso assegnato è variabile anche in funzione del tipo di obiettivo. Per il comparto il peso attribuito è sostanzialmente costante tra le categorie, la distribuzione si discosta nel confronto comparto - dirigenza.

²⁰ "D1. Quanti dipendenti di comparto sono stati valutati nel 2014?"

- "D2. Esprimi la perc.le di dipendenti di comparto valutati che ricade nelle fasce di merito"

- "D3. Quanti dirigenti sono stati valutati nel 2014?"

- "D4. Esprimi la perc.le di dirigenti valutati che ricade nelle seguenti fasce di merito"

Aree D.Lgs. 150/20109	Per il comparto (% peso della valutazione)	Per i dirigenti (% peso della valutazione)
Risultati di struttura	53%	41%
Risultati individuali	22%	34%
Comportamenti organizzativi/ Competenze manageriali	24%	25%

Gli esiti delle valutazioni sono stati condivisi praticamente dalla totalità dei lavoratori, sia afferenti al comparto che alla dirigenza. Infatti i casi per i quali si è dovuto ricorrere alla conciliazione interna fanno riferimento mediamente allo 0,25% del personale valutato (media calcolata sul triennio 2012-2014)²¹..

Dall'analisi di correlazione tra numero di collaboratori del comparto, numero dei dirigenti e valutazioni, non c'è evidenza di alcuna dipendenza tra le variabili citate. Spiegazione potrebbe essere la compressione delle valutazioni in un range molto contenuto.

Nelle Agenzie sono differenti anche le corrispondenze tra fasce di merito e fasce di premio. Alcune adottano una logica a fasce dove lo scaglione della valutazione può non corrispondere alla quota riconosciuta del premio in termini percentuali. Altre Agenzie usano coefficienti per determinare il valore del premio in funzione del risultato; altre ancora applicano il medesimo valore percentuale del risultato per la determinazione del valore del premio. In tutte risulta comunque garantito il dettato normativo della proporzionalità e della differenziazione nel riconoscimento di merito ed economico delle *performance* del personale. In allegato si riportano le descrizioni della correlazione così come indicate nel questionario²².

6. Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)

Delle 14 Agenzie rispondenti all'indagine, quelle con un Organismo indipendente di valutazione (OIV) esclusivo dell'Agenzia sono in lieve maggioranza rispetto a quelle che si avvalgono di un OIV regionale²³. Sono 8 mentre quelle con un OIV di riferimento regionale sono 6 e 4 di queste hanno un organismo di raccordo²⁴.

I componenti degli OIV sono in prevalenza, ed in modo omogeneo tra le Agenzie, dirigenti provenienti dal settore pubblico diverso dal SNPA²⁵; anche le Agenzie con un OIV interno hanno optato per avere tra i componenti uno o più dirigenti del settore pubblico in 7 casi su

²¹ "Indica quante procedure di conciliazione interna sono state avviate per ciascuno degli ultimi tre anni da parte di dipendenti di comparto e dirigenti"

²² D8 "Descrivi brevemente la correlazione esistente tra fasce di merito e fasce di premio per i dipendenti di comparto" e D9 "Descrivi brevemente la correlazione esistente tra fasce di merito e fasce di premio per i dirigenti"

²³ F1. L'OIV (o struttura analoga) è regionale o esclusivo dell'Agenzia?

²⁴ F2. Se l'OIV è regionale, in Agenzia esiste un organismo interno di raccordo?

²⁵ F4. Qual è il profilo professionale di appartenenza dei componenti dell'OIV? - Tra: Dirigente sistema agenziale; Dirigente settore pubblico (escluso Agenzie ambientali); Dirigente settore privato; Funzionario sistema agenziale; Funzionario settore pubblico (escluso Agenzie ambientali); Funzionario settore privato; Docente universitario; Libero professionista

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

8, mentre dirigenti o funzionari del sistema Agenziale sono presenti in soli 2 casi sempre su 8. Anche tra le 6 Agenzie che fanno riferimento ad un OIV regionale la situazione è analoga con un solo componente proveniente dal SNPA.

Normalmente è un organismo collegiale²⁶ in 10 casi sui 14 esaminati, che si riunisce²⁷ annualmente un numero di volte molto variabile da un minimo di 1 ad massimo di oltre 5 ed utilizza sovente modalità²⁸ “in remoto”. Le variabili relative alla composizione, la frequenza e modalità di incontro sono tra loro indipendenti

Limitata a 5 Agenzie è la presenza di una Struttura tecnica permanente (STP)²⁹ formalmente costituita all'interno delle stesse Agenzie. Le STP sono tutte composte da poche unità di personale, di norma non dedicato esclusivamente a tale specifica attività ed hanno differente collocazione organizzativa.

7. Software gestionali in uso

Delle 14 Agenzie rispondenti³⁰ 10 utilizzano software a supporto dell'attività di misurazione delle *performance* e di queste 9 li utilizzano³¹ anche per la verifica delle prestazioni erogate; le rimanenti 4 hanno invece risposto di non usare applicativi tali attività in modo sistematico.

Come è rilevabile dalla successiva tabella, di norma non c'è un sw unico e dedicato, ma sono impiegati applicativi installati per altre finalità ed i cui output divengono elemento di informazione gestionale.

Dall'elenco si evidenzia che in uso ci sono sw commerciali, open source e altri realizzati internamente dalle singole Agenzie. La diversità di prodotto è estremamente elevata con conseguente difficoltà, ma ovviamente non impossibilità, nel creare standard di monitoraggio condivisi a livello di intero SNPA. In allegato l'elenco complessivo dei nomi commerciali dei software gestionali in uso.

Rassegna dei software gestionali in uso c/o le 14 Agenzie rispondenti all'indagine

Agenzia	Software per:
Piemonte	1. Gestione contabilità 2. Laboratori 3. Gestione del personale 4. Gestore delle performance aziendali 5. Data Warehouse 6. Altri
Lombardia	1. Gestione delle pratiche 2. Aggregatore di tutte le attività tecniche 3. Laboratori
FVG	1. Applicazioni personalizzate internamente
Veneto	1. Rendicontazione delle attività operative
Toscana	1. Business Intelligence 2. Software utilizzati e/o sviluppati internamente per la gestione documentale e rendicontazione delle attività tecniche
Lazio	1. Laboratori 2. Gestione della attività tecniche 3. Controlli di direzione (monitoraggio trimestrale delle attività tecniche) 4. Protocollo 5. Contabilità

²⁶ F3. L'OIV è monocratico o collegiale?

²⁷ Quanti incontri all'anno realizzate con l'OIV?

²⁸ L'OIV ha la consuetudine di svolgere le proprie funzioni anche in remoto

²⁹ La Struttura Tecnica Permanente di cui all'Art. 14 comma 9 è stata formalmente* costituita?

³⁰ C1. Per l'attività di misurazione si utilizzano sistematicamente applicazioni informatiche

³¹ C2. Indica le applicazioni utilizzate per la verifica delle prestazioni erogate

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

Marche	1. Rilevazione delle prestazioni dall'Agenzia 2. Business Intelligence 3. Software per la gestione della contabilità analitica
Emilia-Romagna	1. Gestione delle pratiche 2. Catasti ambientali 3. Archivi informatici 4. Protocollo informatico 5. Data Base dei monitoraggi ambientali 6. Applicativi contabili
Sardegna	1. Gestione attività, implementato annualmente con i piani operativi assegnati e popolato dalle unità operative che li realizzano 3. Time-sheet giornaliera di lavoro raccordata alle voci del Piano e popolata da tutto il personale

Una certa disomogeneità si rileva quindi sia negli strumenti informatici usati sia nella frequenza dei monitoraggi intermedi.

ALLEGATI

A. Struttura del questionario

ambito di indagine [ciclo della performance e fasi del ciclo]	questionario (domande)
Contesto	A1. Recepimento da parte delle Regioni del d.lgs. 150/2009
	A2. Anno di recepimento del d.lgs. 150/2009?
	A3. Anno di adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)
	A4. Cicli della Performance conclusi
Ciclo della Performance [assetto organizzativo e ruoli]	A5. Struttura organizzativa che gestisce il SMVP
	A6. Attività assegnate alla struttura organizzativa che gestisce il SMVP?
	A7. Relazioni gerarchiche della struttura organizzativa che gestisce il SMVP
	A8. Composizione della struttura
	A9. Dipendenti (n°) che partecipano sistematicamente alla gestione del ciclo della performance
	A10. Dirigenti di vertice (ex Art. 14, comma 4, lettera e) di cui l'OIV propone la Valutazione
Definizione e assegnazione degli obiettivi	A11. Aree strategiche dell'albero della performance
	A12. Concorso della Regione all'individuazione delle aree strategiche
	A13. L'albero della performance
	B1. Termine per l'adozione dell'ultimo Piano della Performance
	B2. Rispetto del termine per l'adozione e la pubblicazione del Piano della Performance
	B3. Data di adozione dei Piani della Performance degli ultimi tre anni
	B4. Concorso della Regione alla definizione del Piano (atti di indirizzo regionale)
	B5. Schede descrittive degli indicatori utilizzati nel Ciclo
	B6. Accountability [1] - Presentazione del Piano ai portatori di interesse
	B7. Osservazioni al Piano da parte dei portatori di interesse
Collegamenti con altri documenti programmatori	B8. Correlazione tra gli obiettivi individuati con il bilancio di previsione
	B9. Correlazione tra Il Piano della Performance e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione ed il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità?
Misurazione e valutazione della performance	C1. Applicazioni informatiche utilizzate per la misurazione
	C2. Ricognizione delle applicazioni utilizzate per la verifica delle prestazioni erogate
	C3. Monitoraggi intermedi sul grado di raggiungimento degli obiettivi
	D1. Dipendenti del comparto valutati (2014)
	D2. Dipendenti di comparto valutati per fasce di merito
	D.3 Dirigenti valutati (2014)
	D4. Dirigenti valutati per fasce di merito
	D5. Ambiti di valutazione (art.9 del d.lgs. 150/2009) dei dipendenti del comparto
	D6. Ambiti di valutazione (art.9 del d.lgs. 150/2009) dei dirigenti
	D7. Peso degli ambiti di valutazione per categoria
	D8. Correlazione tra fasce di merito e fasce di premio (comparto)
D9. Correlazione tra fasce di merito e fasce di premio (dirigenti)	
D10. Procedure di conciliazione interna avviate (2012-2013-2014)	
D11. Ricorsi al giudice del lavoro depositati a seguito di valutazione (2012-2013-2014)	

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

Rendicontazione risultati	E1. Termine per l'adozione della Relazione sulla Performance
	E2. Rispetto del termine per l'adozione e pubblicazione della Relazione sulla Performance
	E3. Accountability [2] - Presentazione della Relazione ai portatori di interesse
	E4. Osservazioni da parte dei portatori di interesse
Collegamenti con altri documenti programmatori	E5. Correlazione tra Relazione sulla Performance e risultati con il bilancio d'esercizio
Ciclo della Performance [assetto organizzativo e ruoli]	F0. Dipendenti (n°)
	F1. Caratteristiche dell'OIV (regionale vs. esclusivo)
	F2. Organismi interni di raccordo (in caso di OIV regionale)
	F3. Caratteristiche dell'OIV (monocratico vs. collegiale)
	F4. Profili professionali dei componenti dell'OIV
	F5. Frequenza annuale incontri OIV
	F6. Modalità di lavoro dell'OIV
	F7. Adempimenti previsti dall'art. 14 del D.lgs. 150/2009 effettivamente svolti dall'OIV
	F8. Funzioni aggiuntive
	F9. Struttura Tecnica Permanente costituzione
F10. Composizione e modalità operative della struttura tecnica permanente:	

B. Tabelle delle risposte

A1 – A2 – A3 – A4

ARPA	Recepimento da parte delle Regioni del d.lgs. 150/2009	anno di recepimento	Anno di adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	Cicli della Performance conclusi [1]
calabria	SI	2012	2016	2
emiliaromagna	SI	2014	2010	5
fvg	SI	2010	2010	5
lazio	SI	2011	2012	3
liguria	SI	2009	2012	3
lombardia	SI	2011	2010	2
marche	SI	2010	2013	3
molise	NO	na	[2]	4
piemonte	SI	2011	2014	2
sardegna	SI	2014	2011	3
sicilia	SI	2011	2013	5
toscana	SI	2010	2011	4
vda	SI	2010	2012	4
veneto	SI	2011	[2]	4

[1] supponendo il primo sia stato avviato nel gennaio 2010 e intendendo l'ultimo quello relativo all'annualità 2014

[2] L'Agenzia non dispone di un SMVP adeguato al D.lgs. 150/2009

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

A5 – A6 – A7

ARPA	denominazione	attività nel questionario [a] altro	relazioni gerarchiche
calabria	Servizio Programmazione Controllo e Ciclo della Performance	Pianificazione/Programmazione Misurazione Controllo di Gestione Valutazione	Direzione generale
emiliaromagna	1. Area Pianificazione strategica e Controllo direzionale (APSCD) 2. Area Sviluppo risorse umane e Relazioni sindacali (ASRURS)	Pianificazione/Programmazione Misurazione; Valutazione [a] Valutazioni di seconda istanza	Direzione generale
fvg	Sistemi di Gestione Integrati	Pianificazione/Programmazione Organizzazione Misurazione Sistemi Informativi Controllo di Gestione Valutazione Qualità [a] Servizio di Protezione e Prevenzione	Direzione generale
lazio	Unità organizzazione e controlli interni	Pianificazione/Programmazione Organizzazione Misurazione Controllo di Gestione Valutazione Procedure di Conciliazione Accountability [a] benchmarking e confronto con le altre Agenzie	Direzione generale

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

ARPA	denominazione	attività nel questionario [a] altro	relazioni gerarchiche
liguria	U.O. Risorse Umane	Valutazione Procedure di Conciliazione [a] Amministrazione del Personale [a] Formazione	Direzione amministrativa
lombardia	Nucleo di Valutazione delle Prestazioni	Valutazione (1)	Direzione generale
marche	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	Pianificazione/Programmazione Organizzazione Misurazione Controllo di Gestione Valutazione	Direzione generale
molise	Staff Controllo di Gestione	Pianificazione/Programmazione Controllo di Gestione	Direzione generale
piemonte	Programmazione e Controllo	Pianificazione/Programmazione Misurazione Controllo di Gestione Valutazione	Direzione amministrativa
sardegna	Ufficio Pianificazione controllo di gestione e valutazione	Pianificazione/Programmazione Misurazione Controllo di Gestione Valutazione	Direzione generale
sicilia	SG1 - Staff della Direzione Generale (2)	Pianificazione/Programmazione Organizzazione Misurazione Sistemi Informativi Controllo di Gestione Valutazione	Direzione generale
toscana	Pianificazione e Controllo Affari Generali	Pianificazione/Programmazione Misurazione Valutazione Qualità	Direzione generale
vda	Ufficio Controllo di gestione	Controllo di Gestione	Direzione generale
veneto	Servizio Pianificazione, Progettazione e Sviluppo (STP)	Pianificazione/Programmazione Accountability [a] Progetti, Educazione Ambientale, Comunicazione	Direzione generale

(1) Il Nucleo di Valutazione monitora il funzionamento complessivo del sistema e la sua corretta applicazione nella definizione degli obiettivi (aspetti di metodo non di merito)

(2) Il CdG è supportato dalla Struttura SA2 Bilancio e Cont.

A8 – A9

ARPA	composizione della struttura che gestisce il Ciclo della Performance						Altri (i)	totale Agenzia	Note
	Dirigente [struttura complessa]	Dirigente [struttura semplice]	Dirigente [incarico prof.le]	Posizione org.va	Funzionari	totale struttura			
calabria		1				1	4	5	¹
emiliaromagna		1	1			2	4	6	²
fvg	1	2		2	12	17	1	18	³
lazio				1	1	2	6	8	⁴
liguria	3	2			1	6	6	12	
lombardia	2		1		3	6	1	7	⁵
marche					1	1	3	4	⁶
molise					1	1	4	5	⁷
piemonte				1	3	4	1	5	
sardegna					1	1	10	11	
sicilia	1	2			4	7	10	17	⁸
toscana	1	1	1		8	11	1	12	⁹
vda					1	1	1	2	
veneto		1			1	2	1	3	¹⁰
totale	8	10	3	4	37	62	53	115	

(i) altri dipendenti che partecipano sistematicamente alla gestione del ciclo della performance

- 1) Collabora con la Struttura Tecnica Permanente (composta da 4 dipendenti non impegnati a tempo pieno)
- 2) La definizione e gestione del Sistema è assicurata dalle due Aree (APSCD-Direzione Generale, ASRURS-Direzione Amministrativa) indicate, per rispettivi ruoli funzionali.
- 3) I dati si riferiscono a tutta la struttura operativa complessa dei sistemi di gestione integrati. Il ciclo delle performance è gestito da 2 persone: il Dirigente di SOC e la PO. Per "funzionari" si intendono tutti i dipendenti
- 4) la struttura è attualmente priva di dirigente/i responsabile/i incaricato/i - risponde direttamente al DG
- 5) L'incarico ai 3 componenti esterni ha durata di 3 anni dalla data del conferimento rinnovabili per 1 mandato
- 6) Le attività fanno capo al Direttore Amministrativo
- 7) Le attività fanno capo al Direttore Amministrativo
- 8) Le unità di personale indicate si occupano anche di altre attività
- 9) attività suddivisa tra 2 strutture (gestione del ciclo di pianificazione e controllo - valutazione individuale del personale)
- 10) funzionario al 33%

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

A10

ARPA	dirigenti di vertice (ex Art. 14, comma 4, lettera e) di cui l'OIV propone la Valutazione
calabria	Meno di 5
emiliaromagna	Meno di 5
fvg	Tra 6 e 10
lazio	Tra 11 e 15
liguria	Meno di 5
lombardia	Oltre 25
marche	Tra 11 e 15
molise	Tra 6 e 10
piemonte	Tra 11 e 15
sardegna	Meno di 5
sicilia	Tra 16 e 20
toscana	Meno di 5
vda	Tra 6 e 10
veneto	Tra 6 e 10

Modalità	frequenza
Meno di 5	5
Tra 6 e 10	4
Tra 11 e 15	3
Tra 16 e 20	1
Tra 21 e 25	0
Oltre 25	1

A11 – A12

ARPA	Aree strategiche dell'albero della performance (denominazione)	Concorso della Regione all'individuazione delle aree strategiche
calabria	1. Controlli e Vigilanza; 2. Monitoraggi; 3. Informazione Ambientale; 4. Supporto alla Prevenzione Primaria; 5. Valutazione Ambientale; 6. Innovazione Organizzativa e Manageriale	NO
emiliaromagna	Modello Balanced ScoreCard (BSC)	NO
fvg	1. Conservazione e miglioramento del capitale naturale e dei servizi ecosistemici 2. Uso efficiente delle risorse naturali e sviluppo sostenibile 3. Ambiente e salute 4. Rafforzare le basi scientifiche delle politiche ambientali	SI
lazio	Controlli Monitoraggi Informazione Autorizzazione e valutazione Supporto alla prevenzione primaria Innovazione organizzativa e manageriale	NO
liguria	Controlli Monitoraggi Informazione ambientale Valutazione ambientale Supporto alla prevenzione primaria Innovazione organizzativa e manageriale	NO

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

lombardia	1) strumenti gestionali 2) informazione ambientale, semplificazione trasparenza 3) innovazione tecnologica e scientifica e integrazione delle conoscenze 4) tutela del territorio e dell'ambiente	SI
marche	controlli monitoraggi informazione ambientale valutazione ambientale supporto alla prevenzione primaria innovazione organizzativa e manageriale	NO
molise	conoscenza prevenzione organizzazione innovazione manageriale	NO
piemonte	controlli monitoraggi informazione valutazione supporto alla prevenzione primaria innovazione tecnico-scientifica organizzazione e sviluppo manageriale	NO
sardegna	Conoscenza dello stato dell'ambiente Controllo e valutazione delle pressioni sull'ambiente Promozione ricerca sviluppo sostenibile Salute pubblica Funzionamento dell'Amministrazione	NO
sicilia	1 - Orientamento alla cultura della sostenibilità ambientale 2 - Rafforzamento dei rapporti di rete con gli altri soggetti coinvolti nelle problematiche ambientali 3 - Miglioramento organizzativo -gestionale 4 - Potenziamento del supporto al territorio attraverso prevenzione monitoraggio e controllo	NO
toscana	L'integrazione delle politiche per prestazioni di Qualità; Coesione territoriale e attrattività, qualità delle città, del territorio e del paesaggio; Una PA Trasparente e Leggera: Innovazione Istituzionale, semplificazione, contenimento della spesa	SI
vda	Monitoraggio ambientale Informazione e reporting ambientale Sviluppo di temi e tecniche di indagine Supporto tecnico alle funzioni di amministrazione attiva Supporto tecnico alle funzioni di controllo e vigilanza Gestione delle emergenze	NO
veneto	1. Consolidare 2. Adeguare 3. Innovare	SI

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

B1 – B2 – B3

ARPA	Termine per l'adozione	Rispetto del termine	Data di adozione dei Piani della Performance degli ultimi tre anni
calabria	31 gennaio	Mai	luglio 2014 2015 (assente) giugno 2016
emiliaromagna	30 aprile	Sempre	29 maggio 2014 30 marzo 2015
fvg	31 marzo	Qualche volta	28/03/2014 31/03/2015 29/04/2016
lazio	31 gennaio	Sempre	31/01/2012 31/01/2013 30/01/2014
liguria	28/02	Mai	24/7/2013 29/4/2014 25/5/2015
lombardia	2016 30/05/2016	Qualche volta	30/05/2016 29/04/2015 18/03/2014
marche	30/01/2016	Qualche volta	30/01/2016 10/12/2015 18/02/2014
molise	31 maggio	Mai	30/11/2015 24/11/2014 26/11/2013
piemonte	31 gennaio	Sempre	09 febbraio 2015 29 gennaio 2016
sardegna	28/04/2016 (atto di indirizzo del 01/03/2016)	Qualche volta	31/01/2015 28/04/2016
sicilia	31 gennaio	Sempre	29/01/2016 ddg n. 43 30/01/2015 ddg n. 19 31/01/2014 ddg n. 15
toscana	11 gennaio	Sempre	5 aprile 2016 16 marzo 2015 10 febbraio 2014
vda	31 gennaio	Mai	29/05/2015 18/06/2014 29/03/2013
veneto	31 gennaio	Sempre	9 febbraio 2016 30 gennaio 2015 31 gennaio 2014

Modalità	frequenza
Mai	4
Qualche volta	4
Sempre	6

B5

ARPA	documento contenente le schede descrittive degli indicatori utilizzati
calabria	NO, per nessun indicatore
emiliaromagna	SI, per tutti gli indicatori
fvg	NO, per nessun indicatore
lazio	SI, per tutti gli indicatori
liguria	NO, per nessun indicatore
lombardia	SI, per tutti gli indicatori
marche	SI, per tutti gli indicatori
molise	NO, per nessun indicatore
piemonte	SI, per tutti gli indicatori
sardegna	SI, per tutti gli indicatori
sicilia	NO, per nessun indicatore
toscana	SI, per tutti gli indicatori
vda	SI, per tutti gli indicatori
veneto	SI, per tutti gli indicatori

Modalità	frequenza
No, per nessun	5
SI, per tutti	9

B8

ARPA	Collegamento del Piano con	
	il bilancio di previsione?	il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità
calabria	In parte	SI, ad entrambi i Piani
emiliaromagna	SI	SI, ad entrambi i Piani
fvg	In parte	NO
lazio	SI	SI, ad entrambi i Piani
liguria	In parte	SI, ad entrambi i Piani
lombardia	SI	SI, ad entrambi i Piani
marche	In parte	SI, ad entrambi i Piani
molise	In parte	SI, ad entrambi i Piani
piemonte	SI	SI, ad entrambi i Piani
sardegna	In parte	SI, ad entrambi i Piani
sicilia	In parte	SI, ad entrambi i Piani
toscana	SI	SI, al solo Piano triennale per la prevenzione della corruzione
vda	NO	SI, ad entrambi i Piani
veneto	NO	SI, ad entrambi i Piani

Modalità	frequenza [bilancio]
No	2
in parte	7
SI	5

B6 – B7 / E3 – E4

ARPA	Presentazione del Piano ai portatori di interesse	Se sì , pervengono osservazioni?	Presentazione della Relazione ai portatori di interesse	Se sì , pervengono osservazioni?
calabria	NO		NO	
emiliaromagna	SI	Mai	SI	Mai
fvg	SI	Qualche volta	NO	Qualche volta
lazio	NO		NO	
liguria	NO		NO	
lombardia	NO		SI	Qualche volta
marche	NO		SI	Mai
molise	NO		NO	
piemonte	SI	Mai	SI	Mai
sardegna	SI	Sempre	NO	
sicilia	NO		SI	Mai
toscana	NO		NO	
vda	NO		NO	
veneto	NO		NO	

Piano

Modalità	frequenza
SI	4
NO	10

Relazione

Modalità	frequenza
SI	5
NO	9

C2

ARPA	Indica le applicazioni utilizzate per la verifica delle prestazioni erogate
calabria	---
emiliaromagna	Sinadoc; Catasti ambientali; Archivi informatici, Protocollo informatico, Data Base dei monitoraggi ambientali, Applicativi contabili, ...
fvg	Applicazioni personalizzate internamente
lazio	Laboratori - Gestione della attività tecniche - Controlli di direzione (monitoraggio trimestrale delle attività tecniche) - Protocollo - Contabilità
liguria	---
lombardia	1) software di gestione delle pratiche (edma) 2) software aggregatore di tutte le attività tecniche (agora') 3) lims software ddi gestione di tutte le attività' di laboratorio
marche	PFR per la rilevazione delle prestazioni dall'Agenzia; Software di BI Qlick View; Software di Co_An
molise	---
piemonte	1. prometeo 2. lims (weblab) 3. iriswin 4. hyperion 5. dwh 6. altri
sardegna	Sistema informativo composto, al momento, da due moduli (il progetto prevede, per il 2017, il raccordo con i costi): 1) Gestione attività, implementato annualmente con i piani operativi assegnati e popolato dalle unità operative che li realizzano. 2) Time-sheet, giornaliera di lavoro raccordata alle voci del Piano e popolata da tutto il personale.
sicilia	---
toscana	Freedocs, ARPAlab e RANA (software utilizzati e/o sviluppati internamente per la gestione documentale e rendicontazione delle attività tecniche)
vda	---
veneto	ESAR (strumento di rendicontazione delle attività operative)

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

D1 - D3

ARPA	Quanti dipendenti di comparto sono stati valutati nel 2014	Quanti dirigenti sono stati valutati nel 2014
calabria	N/D	N/D
emiliaromagn	862	138
fvg	306	29
lazio	468	51
liguria	291	49
lombardia	840	157
marche	221	33
molise	N/D	8
piemonte	975	72
sardegna	320	43
sicilia	290	69
toscana	616	91
vda	81	8
veneto	881	101
TOTALE	6.151	849

D2

ARPA	perc.le di dipendenti di comparto valutati che ricade nelle seguenti fasce di merito							
	100%	95-99%	90-94%	85-89%	80-84%	70-79%	60-69%	>60%
calabria	N/D							
emiliaromagna	18	59	22	1	0	0	0	0
fvg	55	5	2	30	0	5	1	2
lazio	2	81	12	3	1	1	0	0
liguria	0	97	2	0	1	0	0	0
lombardia	70	10	10	6	1	1	1	1
marche	100	0	0	0	0	0	0	0
molise	N/D							
piemonte	22	42	20	9	5	2	0	0
sardegna	66	4	3	7	7	3	2	8
sicilia	7	40	31	18	2	0	0	2
toscana	98	0	0	0	2	0	0	0
vda	99	0	0	0	0	0	0	1
veneto	98	0	0	0	0	0	1	1

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

D4

ARPA	perc.le di dirigenti valutati che ricade nelle seguenti fasce di merito							
	100%	95-99%	90-94%	85-89%	80-84%	70-79%	60-69%	>60%
calabria	N/D							
emiliaromagna	6	72	21	1	0	0	0	0
fvg	59	0	0	24	0	17	0	0
lazio	2	37	39	16	6	0	0	0
liguria	0	100	0	0	0	0	0	0
lombardia	4	86	5	1	1	1	1	1
marche	67	33	0	0	0	0	0	0
molise	40	50	10	0	0	0	0	0
piemonte	61	21	18	0	0	0	0	0
sardegna	3	4	5	15	20	14	39	0
sicilia	30	52	13	3	2	0	0	0
toscana	99	0	0	0	1	0	0	0
vda	0	75	0	0	13	0	0	12
veneto	96	0	0	0	0	2	0	2

D5 - D6

ARPA	Per i dipendenti di comparto quali ambiti previsti dall'art.9 del d.lgs. 150/2009 vengono valutati?	Per i dirigenti quali ambiti previsti dall'art.9 del d.lgs. 150/2009 vengono valutati?
calabria	risultati di struttura; risultati individuali; comportamenti organizzativi	risultati di struttura; risultati individuali; comportamenti organizzativi/competenze manageriali
emilia-romagna	risultati di struttura; risultati individuali	risultati di struttura; comportamenti organizzativi/competenze manageriali
fvg	risultati di struttura; comportamenti organizzativi	risultati di struttura; risultati individuali; comportamenti organizzativi/competenze manageriali
lazio	risultati di struttura; comportamenti organizzativi	risultati di struttura; comportamenti organizzativi/competenze manageriali
liguria	risultati individuali; comportamenti organizzativi	risultati individuali; comportamenti organizzativi/competenze manageriali
lombardia	risultati di struttura; comportamenti organizzativi	risultati di struttura; risultati individuali; comportamenti organizzativi/competenze manageriali
marche	risultati di struttura; risultati individuali; comportamenti organizzativi	risultati di struttura; risultati individuali; comportamenti organizzativi/competenze manageriali
molise	risultati individuali; comportamenti organizzativi	risultati di struttura; risultati individuali
piemonte	risultati di struttura; comportamenti organizzativi	risultati di struttura; risultati individuali; comportamenti organizzativi/competenze manageriali
sardegna	risultati di struttura; risultati individuali	risultati di struttura; risultati individuali
sicilia	risultati di struttura; comportamenti organizzativi	risultati di struttura; risultati individuali; comportamenti organizzativi/competenze manageriali
toscana	risultati di struttura; risultati individuali; comportamenti organizzativi	risultati di struttura; risultati individuali; comportamenti organizzativi/competenze manageriali
vda	risultati di struttura; risultati individuali	risultati individuali; comportamenti organizzativi/competenze manageriali
veneto	risultati di struttura; risultati individuali; comportamenti organizzativi	risultati di struttura; risultati individuali; comportamenti organizzativi/competenze manageriali

D7

ARPA	Per ogni componente esprimi il peso di ciascun ambito di valutazione in funzione della categoria								
	Categoria A			Categoria B/BS			Categoria C		
	Obiettivi di struttura	Obiettivi individuali	Comportamenti organizzativi	Obiettivi di struttura	Obiettivi individuali	Comportamenti organizzativi	Obiettivi di struttura	Obiettivi individuali	Comportamenti organizzativi
calabria	15	0	85	15	0	85	20	10	70
emiliaromagna	70	30	0	70	30	0	70	30	0
fvfg	85	0	15	85	0	15	85	0	15
lazio	34	0	66	34	0	66	50	0	50
liguria	0	80	20	0	80	20	0	80	20
lombardia	100	0	0	100	0	0	80	0	20
marche	70	26,25	3,75	70	26,25	3,75	70	26,25	3,75
molise	10	70	20	10	20	70	30	40	30
piemonte	70	0	30	70	0	30	70	0	30
sardegna	50	50	0	50	50	0	50	50	0
sicilia	25	25	50	25	25	50	25	25	50
toscana	70	20	10	70	20	10	70	20	10
vda	90	10	0	90	10	0	90	10	0
veneto	N/D								

ARPA	Per ogni componente esprimi il peso di ciascun ambito di valutazione in funzione della categoria								
	Categoria D			Categoria DS			Dirigenti		
	Obiettivi di struttura	Obiettivi individuali	Comportamenti organizzativi	Obiettivi di struttura	Obiettivi individuali	Comportamenti organizzativi	Obiettivi di struttura	Obiettivi individuali	comportamenti organizzativi/competenze manageriali
calabria	30	10	60	30	10	60	45	20	35
emiliaromagna	70	30	0	70	30	0	70	0	30
fvfg	85	0	15	85	0	15	60	25	15
lazio	66	0	34	66	0	34	66	0	34
liguria	0	80	20	0	80	20	0	70	30
lombardia	50	0	50	50	0	50	20	40	40
marche	70	26,25	3,75	70	26,25	3,75	50	25	25
molise	20	50	30	10	30	60	50	50	0
piemonte	70	0	30	70	0	30	30	50	20
sardegna	50	50	0	50	50	0	50	50	0
sicilia	25	25	50	25	25	50	70	0	30
toscana	70	20	10	70	20	10	20	40	40
vda	90	10	0	90	10	0	0	70	30
veneto	N/D								

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

D8

ARPA	Descrivi brevemente la correlazione esistente tra fasce di merito e fasce di premio per i dipendenti di comparto
calabria	In linea con l'art. 5, c. 11quinquies, D.L. n. 95/2012, alla fascia di merito "adeguato" corrisponde il premio. Alle due fasce di merito inferiori ("inadeguato" e "migliorabile") non è attribuito alcun premio. Alla fascia di merito "buono" è riconosciuta una maggiorazione del premio base del 25% ed alla fascia di merito "eccellente" viene riconosciuta una maggiorazione del 50% rispetto al premio della fascia "buono".
emiliaromagn a	Per il collegamento tra valutazione delle prestazioni e uscita economica sulla quota di incentivazione individuale, viene adottata la seguente griglia: Punteggio finale (raggiungimento del risultato) / % premio corrisposto 0 – 40 (non raggiunto) / 0% 41 – 60 (inadeguato) / 60% 61 – 80 (parzialmente adeguato) / 80% 81 – 90 (adeguato) / 90% 91 – 100 (ottimo) / 100%
fvg	Non ci sono in ARPA fasce di merito. Le fasce di premio sono le seguenti: grado di raggiungimento 100%-85% : corresponsione del 100% del premio grado di raggiungimento <30%: nessun premio grado di raggiungimento 31%-84% corresponsione graduata secondo tabella.
lazio	Il punteggio conseguito sulla sola componente obiettivi viene riportato, per l'erogazione dei premi, al valore massimo delle 5 fasce di punteggio 100-96, 95-86, 85-76, 75-51 e inferiore a 50. Ai fini della formazione della graduatoria per le progressioni economiche, la valutazione finale media del triennio di riferimento è raggruppata in 7 fasce di punteggio
liguria	I dipendenti partecipano alla distribuzione del premio di produttività in ragione del punteggio di performance individuale finale (80% raggiungimento ob. individuali e 20% valutazione comportamenti organizzativi e competenze) normalizzato nell'ambito della struttura (UO) di appartenenza rispetto alla media dei punteggi conseguiti da tutto il personale afferente alla struttura e all'indice di presenza.
lombardia	Nessuna correlazione
marche	N/D
molise	La valutazione dei dipendenti di comparto è effettuata sulla base delle risultanze derivanti dal valore ponderato con il peso, attribuito a ciascun parametro di valutazione. I parametri variano in relazione alla categoria di appartenenza. La somma delle singole valutazioni darà un risultato che sarà compreso nelle fasce di merito individuate e a ciascuna delle quale corrisponde un premio commisurato anche categoria professionale di appartenenza
piemonte	FASCE DI MERITO (%) - PREMIO (%) 100 - 80 100; 79 - 70 95; 69 - 60 90; 59 - 50 85; < 50 80
sardegna	Il fondo complessivo è ripartito su tutto il personale in base a coefficienti distinti per categoria. Tali importi individuali concorrono, sommati, alla creazione dei "sotto-fondi" di Struttura (Dipartimento/Servizio). Il fondo di Struttura così composto è poi ripartito tra il personale afferente in base alla verifica dei risultati individuali raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati, correlati al Piano, e formalizzati su una apposita Scheda annuale, il cui SCORE varia da min 0,5 a max 1,5. Il risultato individuale così ottenuto è riproporzionato matematicamente in base alla % di Performance di Struttura. Non esistono quindi fasce di merito predeterminate, ma i dipendenti che raggiungono i risultati individuali migliori sono quelli che accedono ai premi più alti.
sicilia	Il sistema premiante prevede sei fasce di merito legate a sette fasce di premio che vanno da 0 a 100.
toscana	il merito è collegato alle fasce di premio nel seguente modo: 1) punteggio da 1 a 1.99 - fascia 60%; 2) punteggio da 2 a 2.99 - fascia 80%; 3) punteggio da 3 a 4.99 - fascia 100%; 4) punteggio da 5 a 5.99 - fascia 110%; 5) punteggio da 6 a 7 - fascia 120%
vda	>80%=100% >60% e ≤ 80% >10% e ≤ 60% ≥1% e ≤ 10% = 10% 0% = 0%
veneto	Fasce di merito Fasce di premio da 17 a 21 punti 100% da 12 a 16 punti 67% da 8 a 11 33% Inferiore a 8 0 %

D9

ARPA	Descrivi brevemente la correlazione esistente tra fasce di merito e fasce di premio per i dirigenti
calabria	In linea con l'art. 5, c. 11quinquies, D.L. n. 95/2012, alla fascia di merito "pienamente conforme" corrisponde il premio pieno (100%). Alle due fasce di merito immediatamente inferiori ("più che conforme" e "mediamente conforme") viene riconosciuto un premio ridotto, rispettivamente, all'80% e al 60%. Alle due fasce di merito più basse ("non conforme" e "parzialmente conforme") non è attribuito alcun premio.
emiliaromagn a	Il premio complessivo della retribuzione di risultato viene ripartito nella misura del: 70% sulla base del punteggio conseguito nella Valutazione delle prestazioni - Valprest (valori indicati alla domanda D4); 30% sulla base del punteggio conseguito nella Valutazione dei comportamenti organizzativi - Valcomp (non incluso nei valori esplicitati alla domanda D4 e assegnati in 36/36). Per la valutazione della prestazione viene utilizzata una specifica scheda ValPrest che prevede 6 gradi di giudizio a cui corrispondono 5 percentuali di premio incidenti sul 70% della retribuzione di risultato: 1.Insoddisfacente (<50) / nessuna premiazione 2.Parzialmente insoddisfacente (50-69) / 50% (premio VALPREST) 3.Parzialmente soddisfacente (70-79) / 80% (premio VALPREST) 4.Soddisfacente (80-89) / 90% (premio VALPREST) 5.Più che soddisfacente (90-100) / 100% (premio VALPREST) La Valutazione dei comportamenti organizzativi (Valcomp) è espressa per 6 fattori in 4 livelli di giudizio. I punteggi all'interno dei livelli di giudizio sono di seguito precisati: □1° livello (adeguato): punteggio 1 - 2 □2° livello (buono): punteggio 3 - 4 □3° livello (ottimo): punteggio 5 - 6 □4° livello (eccellente): punteggio 7 - 8 I corrispettivi economici sono erogati secondo la seguente griglia del premio VALCOMP: A = > 37 punti / 100% (premio VALCOMP) B = 36-30 punti / 95% (premio VALCOMP) C = 29-25 punti / 90% (premio VALCOMP) D = 24-20 punti / 85% (premio VALCOMP) E = 19-15 punti / 70% (premio VALCOMP) F = 14-10 punti / 60% (premio VALCOMP) G = 9 - 6 punti / 50% (premio VALCOMP)
fvg	Non ci sono fasce di merito. Le fasce di premio sono le seguenti: grado di raggiungimento 100%-95% : corresponsione del 100% del premio grado di raggiungimento <30%: nessun premio grado di raggiungimento 31%-94% corresponsione graduata secondo tabella.
lazio	Il punteggio conseguito sulla sola componente obiettivi viene riportato, per l'erogazione dei premi, al valore massimo delle 5 fasce di punteggio 100-96, 95-86, 85-76, 75-51 e inferiore a 50.
liguria	I dirigenti partecipano alla distribuzione del premio di risultato in ragione del punteggio di performance individuale finale (70% raggiungimento ob. individuali e 30% valutazione comportamenti organizzativi e competenze). Nel 2014 i dirigenti si sono collocati tutti nella fascia 95 - 99. Il differenziale di premio (min-max) all'interno dell'intervallo è di circa il 2%
lombardia	Nessuna rispetto a quelle previste dalla Legge 150/2009. Esistono dei sistemi di correlazione studiati per la dirigenza in base ad esigenze interne. Non esiste nulla per il comparto.
marche	N/D
molise	I dirigenti sono valutati sulla base di un valore attribuito in relazione al
piemonte	Fasce di merito (%) - Premio (%) 100 - 90 100; 89 - 80 90; 79 - 70 80; 69 - 51 70; < 50 50
sardegna	Il fondo complessivo è ripartito su tutto il personale in base a coefficienti distinti per categoria. Tali importi individuali concorrono, sommati, alla creazione dei "sotto-fondi" di Struttura (Dipartimento/Servizio). Il fondo di Struttura così composto è poi ripartito tra il personale afferente in base alla verifica dei risultati individuali raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati, correlati al Piano, e formalizzati su una apposita Scheda annuale, il cui SCORE varia da min 0,5 a max 1,5. Il risultato individuale così ottenuto è riproporzionato matematicamente in base alla % di Performance di Struttura. Non esistono quindi fasce di merito predeterminate, ma i dipendenti che raggiungono i risultati individuali migliori sono quelli che accedono ai premi più alti.
sicilia	Il sistema premiante prevede sette fasce di merito legate a sette fasce di premio che vanno da 0 a 100.
toscana	il merito è collegato alle fasce di premio nel seguente modo: 1) punteggio da 1 a 1.99 - fascia 60%; 2) punteggio da 2 a 3.99 - fascia 80%; 3) punteggio da 4 a 4.99 - fascia 100%; 4) punteggio da 5 a 5.99 - fascia 110%; 5) punteggio da 6 a 7 - fascia 120%
vda	≥90%=100% ≥70% e < 90% = 90% ≥50% e < 70% = 70% ≥30% e < 50% = 50% >10% e < 30% = 30% > 0% e 10 % = 10% 0% = 0%.
veneto	Fasce di merito Fasce di premio da 31 a 33 punti 100% da 28 a 30 punti 75% da 25 a 27 punti 50% da 22 a 24 punti 25% Inferiore a 22 punti 0%

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

E1 – E2

ARPA	Termine per l'adozione	Rispetto del termine
calabria	30 giugno	Mai
emiliaromagna	30 giugno	Sempre
fvg	[1]	Sempre
lazio	31 marzo	Sempre
liguria	[2]	Sempre
lombardia	30/06/2016	Sempre
marche	30/06	Sempre
molise	30 giugno	Mai
piemonte	30 APRILE	Sempre
sardegna	30 giugno	Sempre
sicilia	30 giugno	Sempre
toscana	30 aprile	Qualche volta
vda	30 giugno	Qualche volta
veneto	30-giu-16	Sempre

[1] Non esiste data definita. La relazione sulla performance è composta dai documenti di valutazione a consuntivo dei risultati organizzativi e individuali raggiunti secondo i termini da questi previsti

[2] Al termine della valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti

Modalità	frequenza
Mai	2
Qualche volta	2
Sempre	10

F0

ARPA	Quanti dipendenti ha la tua Agenzia?
calabria	285
emiliaromagna	997
fvg	322
lazio	489
liguria	334
lombardia	1071
marche	247
molise	170
piemonte	1021
sardegna	361
sicilia	349
toscana	680
vda	78
veneto	923

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

F1 - F2

ARPA	L'OIV (o struttura analoga) è regionale o esclusivo dell'Agenzia?	Se l'OIV è regionale, in Agenzia esiste un organismo interno di raccordo?
calabria	Struttura regionale	SI
emiliaromagna	Struttura regionale	SI
fvig	Struttura esclusiva dell'Agenzia	---
lazio	Struttura esclusiva dell'Agenzia	---
liguria	Struttura esclusiva dell'Agenzia	---
lombardia	Struttura regionale	SI
marche	Struttura regionale	SI
molise	Struttura esclusiva dell'Agenzia	---
piemonte	Struttura esclusiva dell'Agenzia	---
sardegna	Struttura esclusiva dell'Agenzia	---
sicilia	Struttura esclusiva dell'Agenzia	---
toscana	Struttura regionale	NO
vda	Struttura regionale	NO
veneto	Struttura esclusiva dell'Agenzia	---

F3 – F4

ARPA	L'OIV è monocratico o collegiale?	Qual è il profilo professionale di appartenenza dei componenti dell'OIV?
calabria	Collegiale	Dirigente settore pubblico (escluso Agenzie ambientali); Docente universitario; Libero professionista
emiliaromagna	Collegiale	Dirigente settore pubblico (escluso Agenzie ambientali); Docente universitario; Libero professionista
fvig	Monocratico	Dirigente settore pubblico (escluso Agenzie ambientali)
lazio	Collegiale	Dirigente sistema agenziale; Dirigente settore pubblico (escluso Agenzie ambientali); altro; consigliere Corte dei conti
liguria	Monocratico	Dirigente settore pubblico (escluso Agenzie ambientali)
lombardia	Collegiale	Dirigente sistema agenziale; Dirigente settore pubblico (escluso Agenzie ambientali); Funzionario sistema agenziale; Docente universitario
marche	Collegiale	Docente universitario
molise	Collegiale	Dirigente settore pubblico (escluso Agenzie ambientali); Docente universitario
piemonte	Collegiale	Dirigente settore pubblico (escluso Agenzie ambientali); Funzionario settore pubblico (escluso Agenzie ambientali); Funzionario settore privato
sardegna	Collegiale	Funzionario sistema agenziale; Libero professionista
sicilia	Monocratico	Dirigente settore pubblico (escluso Agenzie ambientali)
toscana	Collegiale	Funzionario settore privato
vda	Collegiale	Dirigente settore pubblico (escluso Agenzie ambientali); Docente universitario
veneto	Monocratico	Dirigente settore privato

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

F5 - F6

ARPA	Quanti incontri all'anno realizzate con l'OIV?	L'OIV ha la consuetudine di svolgere le proprie funzioni anche in remoto?
vda	1	Sempre
calabria	3	Sempre
fvg	5	A volte
lazio	>5	Mai
emiliaromagna	2	A volte
marche	5	Sempre
sicilia	>5	A volte
liguria	5	A volte
piemonte	4	Sempre
sardegna	>5	A volte
molise	4	A volte
veneto	3	Sempre
lombardia	2	A volte
toscana	1	Sempre

F7 – F8 - F8bis

ARPA	Seleziona gli adempimenti previsti dall'art. 14 del D.lgs. 150/2009 effettivamente svolti dall'OIV	L'OIV svolge funzioni aggiuntive ?	Funzioni aggiuntive dell'OIV
calabria	comma 4, lett.a - monitora il funzionamento complessivo del Sistema e redige la relazione annuale sul funzionamento dello stesso; comma 4, lett.b - comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e all'ANAC e al Dipartimento Funzione Pubblica; comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.e - propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi; comma 4, lett.f - si occupa della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; comma 4, lett.h - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità	NO	---
emiliaromagna	comma 4, lett.a - monitora il funzionamento complessivo del Sistema e redige la relazione annuale sul funzionamento dello stesso; comma 4, lett.b - comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e all'ANAC e al Dipartimento Funzione Pubblica; comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.f - si occupa della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; comma 4,	NO	---

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

	lett.h - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità		
fvg	comma 4, lett.a - monitora il funzionamento complessivo del Sistema e redige la relazione annuale sul funzionamento dello stesso; comma 4, lett.b - comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e all'ANAC e al Dipartimento Funzione Pubblica; comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.e - propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi; comma 4, lett.f - si occupa della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; comma 4, lett.h - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità	NO	---
lazio	comma 4, lett.a - monitora il funzionamento complessivo del Sistema e redige la relazione annuale sul funzionamento dello stesso; comma 4, lett.b - comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e all'ANAC e al Dipartimento Funzione Pubblica; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.e - propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità	NO	---
liguria	comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.e - propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità	NO	---
lombardia	comma 4, lett.a - monitora il funzionamento complessivo del Sistema e redige la relazione annuale sul funzionamento dello stesso; comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità	NO	---
marche	comma 4, lett.a - monitora il funzionamento complessivo del Sistema e redige la relazione annuale sul funzionamento dello stesso; comma 4, lett.b - comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e all'ANAC e al Dipartimento Funzione Pubblica; comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.e - propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi; comma 4, lett.f - si occupa della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità	NO	---

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

molise	comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.e - propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità	NO	---
piemonte	comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.e - propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi; comma 4, lett.f - si occupa della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; comma 4, lett.h - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità; comma 5 - cura la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale	SI	Supporto Direzione Generale nella declinazione obiettivi ai resp. CDR I Livello; supporto resp. CDR I Livello nella definizione obiettivi ai resp. CDR II Livello; supporto resp. CDR I Livello nella valutazione dei resp. CDR II Livello; verifica avvenuta pubblicazione sul sito dei documenti di performance
sardegna	comma 4, lett.a - monitora il funzionamento complessivo del Sistema e redige la relazione annuale sul funzionamento dello stesso; comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.e - propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi; comma 4, lett.f - si occupa della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità	SI	Esamina sotto il profilo metodologico i ricorsi dei dipendenti sui risultati di performance individuale
sicilia	comma 4, lett.a - monitora il funzionamento complessivo del Sistema e redige la relazione annuale sul funzionamento dello stesso; comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.e - propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi; comma 4, lett.f - si occupa della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; comma 4, lett.h - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità; comma 5 - cura la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale	SI	Supporto alle strutture dell'Agenzia che lo richiedono

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

toscana	comma 4, lett.a - monitora il funzionamento complessivo del Sistema e redige la relazione annuale sul funzionamento dello stesso; comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.e - propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità	NO	---
vda	comma 4, lett.a - monitora il funzionamento complessivo del Sistema e redige la relazione annuale sul funzionamento dello stesso; comma 4, lett.b - comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e all'ANAC e al Dipartimento Funzione Pubblica; comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.e - propone la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi; comma 4, lett.f - si occupa della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; comma 4, lett.h - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità	NO	---
veneto	comma 4, lett.c - valida la Relazione sulla Performance; comma 4, lett.d - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi; comma 4, lett.f - si occupa della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica; comma 4, lett.g - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità	NO	---

F9 - F10

ARPA	La Struttura Tecnica Permanente di cui all'Art. 14 comma 9 è stata formalmente costituita?	Descrivi brevemente da chi è composta e come opera la struttura tecnica permanente:
calabria	SI	E' composta da 4 unità impegnate in maniera non esclusiva: un funzionario responsabile, un altro funzionario, un assistente amministrativo e un ausiliario. Opera presso la Direzione Generale, in stretto raccordo con il Servizio Programmazione Controllo e Ciclo della Performance. Collabora con l'OIV regionale anche attraverso una interlocuzione diretta e da remoto, sia formale che informale.
emiliaromagna	NO	---
fvg	NO	---
lazio	NO	---
liguria	NO	---
lombardia	SI	E' composta dalla segreteria tecnica, da due membri esterni del Sistema regionale e dal dirigente del controllo di Gestione ARPA. I membri esterni forniscono una visione d'insieme del sistema di valutazione adottato in Regione Lombardia
marche	NO	---
molise	NO	---

AssoArpa – Gestione strategica: performance e valutazione

piemonte	SI	La STP consta di n. 4 componenti assegnati a tempo pieno e di n. 1 componente assegnato in modo discontinuo componente assegnato in modo discontinuo per funzioni di segreteria. La STP supporta la Direzione Generale nella fase di assegnazione, misurazione e valutazione degli obiettivi, nella gestione della programmazione, nello sviluppo dei sistemi di registrazione dei dati oggetto di misurazione (software) e nella predisposizione della reportistica
sardegna	NO	---
sicilia	SI	La STPS OIV è stata istituita all'interno della Struttura SG1 "Staff della Direzione Generale" con DDG. n. 301/2012 e modificata con DDG 316/2015. Attualmente è composta da un dirigente di Unità Operativa Complessa, un dirigente di Unità Operativa Semplice e da un funzionario. Opera prioritariamente in collaborazione con l'UOS pianificazione e monitoraggio e con l'UOS Controllo di gestione e in raccordo con i responsabili della Trasparenza e della Prevenzione alla Corruzione. Collabora alla stesura del Piano della Performance, raccoglie la documentazione per la valutazione delle attività dell'Agenzia e redige la Relazione sulla Performance. Si occupa del processo di valutazione e delle richieste di revisione delle schede di valutazione quale raccordo con il Collegio di Conciliazione.
toscana	NO	---
vda	NO	---
veneto	SI	La STP è una funzione associata ad un Servizio che si occupa di attività di pianificazione e progettazione, comunicazione ed educazione e non vede risorse destinate se non il tempo parziale del dirigente della struttura e di un funzionario (rispettivamente stimabili in 10% e 33%)