



Organismo Indipendente di Valutazione  
della Regione Emilia-Romagna e degli Enti  
del sistema delle amministrazioni regionali

OIV-RER

**Elisabetta Cattini**  
**Cristiana Rogate**  
**Bruno Susio**

	TIPO	ANNO	NUMERO
REG	CFR. FILESEGNATURA.XML		
DEL	CFR. FILESEGNATURA.XML		

Spett.le  
Agenzia Regionale per il Lavoro della  
Regione Emilia-Romagna  
**dott.ssa Paola Cicognani**

**Oggetto:** Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni di A.R.L. – anno 2021

Alla presente alleghiamo la relazione annuale sullo stato del sistema dei controlli interni prevista dalla disciplina vigente (L.R. n. 43/2001, art.49 comma 1, lett. c), R.R. n 2/2019 art.7 comma 1 lett.c), D.G.R. n. 468/2017 art.17).

Cordiali saluti,

Elisabetta Cattini  
Cristiana Rogate  
Bruno Susio

Viale Aldo Moro, 18      Tel 051 527 7890      Email: OIV.RER@Regione.Emilia-Romagna.it  
40127 Bologna

A uso interno DP  /  Classif. 

INDICE	LIV 1	LIV 2	LIV 3	LIV 4	LIV 5

 Fasc. 

ANNO	NUM	SUB.

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

### **Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni della Regione Emilia-Romagna (Art.14 comma 4, lett. a) D.lgs. 150/2009) Anno 2021**

#### ***Agenzia Regionale per il Lavoro***

#### **1. Finalità**

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, in conformità all'art. 14, co. 4, lett. a) del D.lgs. n. 150 del 2009 e sulla base delle Linee guida emanate dalla CiVIT con le delibere n. 4 del 2012 e n. 23 del 2013, intende analizzare, la messa a punto ed il grado di applicazione da parte dell'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna degli strumenti e delle misure in merito alla misurazione e alla valutazione della performance, al sistema di anticorruzione e alla trasparenza, all'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno.

La Relazione ha altresì la funzione di evidenziare, rispetto al 2021, gli interventi migliorativi apportati nonché gli aspetti che necessitano di ulteriori azioni, al fine di favorire un graduale processo di sviluppo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni dell'Agenzia.

#### **2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione Performance**

##### **2.a) Performance organizzativa**

Rispetto alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, anche in considerazione delle indicazioni contenute nel D.lgs. 74/2017 che evidenzia la centralità di detta valutazione nel ciclo della performance, si rilevano i seguenti aspetti:

Processo di definizione degli obiettivi: la struttura della programmazione risulta essere coerentemente impostata con la normativa vigente e nel 2021 si consolida il processo volto a migliorare l'individuazione di aree, obiettivi e indicatori di cambiamento a livello strategico e obiettivi, sotto-obiettivi e indicatori a livello operativo. Per quanto riguarda il livello strategico, nel 2021 la formulazione degli obiettivi di cambiamento ha resa trasparente la capacità dell'Agenzia di organizzare la propria azione adattandola alla perdurante crisi pandemica, che a sua volta ha avuto notevoli impatti di natura economica e sociale. Si raccomanda comunque di proseguire il percorso metodologico suggerito e volto ad esplicitare sempre meglio il cambiamento concretamente atteso, cercando di individuare obiettivi, ambiti di intervento volti al consolidamento dell'“Agenzia di comunità”, quale centro di competenze tecniche aperto, e a disposizione del territorio, che abbia al centro del proprio intervento donne e giovani, quali target particolarmente colpiti dalla crisi pandemica.

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Qualità e natura di indicatori di output e indicatori di outcome: si rileva per l’Agenzia il proseguimento del processo già avviato nel 2020 e orientato a definire misure quali–quantitative in grado di cogliere i cambiamenti attesi, misurando puntualmente la situazione al tempo  $t_0$ , per poter valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi al tempo  $t_n$ . Sono da privilegiare gli indicatori di efficacia sociale (outcome) ogni qualvolta sia possibile rispetto a quelli di efficacia gestionale (output).

Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target: il livello operativo degli obiettivi del 2021 risulta essere coerente con la programmazione strategica in una logica che vede derivare dagli atti di programmazione principale gli obiettivi operativi e i relativi indicatori. Per quanto riguarda gli indicatori, risulta apprezzabile rilevare il processo di affinamento nella definizione di misure puntuali dei risultati attesi, sia a livello di Agenzia sia a livello di singolo servizio, che consente di valutare lo stato di attuazione degli obiettivi in modo il più possibile oggettivo. Si raccomanda di proseguire detto processo per far sì che sia possibile esprimere una valutazione basata su dati e indicatori, verificabili sia all’interno che all’esterno dell’Ente.

Complessivamente, la cultura organizzativa e professionale risulta sempre più finalizzata a garantire una crescente coerenza con i criteri e requisiti individuati dall’art. 5 del D.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., sia in ordine alla definizione degli obiettivi strategici e operativi che dei correlati indicatori di performance. Si raccomanda di proseguire nell’implementazione della qualità del processo di programmazione e di rendicontazione, affinché la rappresentazione degli obiettivi possa riflettere pienamente il carattere strategico e complesso delle sfide cui l’Agenzia deve rispondere.

Rispetto alla frequenza del monitoraggio nel corso di ciascun ciclo di performance, si considera positiva la rilevazione intermedia, anche disciplinata all’interno del SMVP vigente; inoltre, si ribadisce l’esigenza di migliorare il processo di acquisizione ed elaborazione delle informazioni, spingendosi auspicabilmente, stante l’assetto organizzativo dell’Agenzia, fino al livello di analisi dei Centri per l’impiego e degli Uffici di collocamento mirato.

### 2.b) Performance individuale

Nel corso del 2021, per la valutazione della direttrice, è stata utilizzata la scheda per la valutazione individuale dei Direttori Generali prevista dalla Giunta regionale e da questa validata. La scheda ha permesso di:

- meglio verificare l’apporto della Direzione rispetto alla realizzazione delle priorità politiche della Regione,
- meglio comprendere come i diversi Servizi hanno orientato le attività degli uffici e la realizzazione dei Piani di attività,
- rendere i documenti di rendicontazione meglio fruibili, leggibili e comprensibili per gli stakeholder i cittadini - singoli e associati - anche in linea con il dettato normativo vigente.

Inoltre, nel corso del 2021, per la valutazione dei dirigenti è stata utilizzata la scheda di valutazione individuale dei dirigenti prevista dalla Giunta regionale, che prende in considerazione il livello di

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

raggiungimento degli obiettivi individuali attribuiti e delle competenze agite, analogamente a quanto avviene per le posizioni organizzative. Infine, per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa e per il restante personale del comparto la metodologia, descritta all'interno del sistema di misurazione e valutazione della performance, prevede il premio di maggiorazione attribuibile a una percentuale tendenziale del 40% dei valutati.

Riprendendo le considerazioni in precedenza sviluppate per la performance organizzativa, si ribadisce che l'OIV ritiene fondamentale potenziare la frequenza del monitoraggio - strategico e operativo - nel corso dell'anno, sia come prassi interna all'Agenzia sia come momento di verifica tra Agenzia e OIV, e definire in modo sempre più strutturato il processo di raccolta dei dati tramite un'integrazione progressiva del controllo di gestione.

### 2.c) Processo di attuazione del ciclo della performance

Rispetto al processo che ha caratterizzato il ciclo della performance nel 2021, soprattutto in relazione ai soggetti coinvolti, si apprezza il coinvolgimento del vertice dell'organizzazione - responsabile della definizione delle priorità strategiche dell'ente - e si dà atto del positivo processo di confronto per giungere alla definizione di target coerenti, realizzabili e misurabili degli impegni assunti nei confronti della comunità/territorio di riferimento.

### 2.d) Infrastruttura di supporto

Per la gestione del Piano e della Relazione della Performance non sono utilizzati applicativi ad hoc.

I sistemi informativi a supporto del funzionamento del Ciclo della performance hanno visto, a livello di controllo strategico, la progettazione e lo sviluppo di alcuni cruscotti specificatamente dedicati al monitoraggio delle politiche attive, del reddito di cittadinanza, dei tirocini e della L.R.14/2015 mentre a livello di obiettivi operativi lo strumento a disposizione risulta essere il programma delle attività – INTEGRA.

### 2.e) Integrazione con il ciclo di bilancio e gli altri sistemi di gestione

Il ciclo della performance risulta integrato e coerente con il principale strumento di programmazione regionale, il DEFRA, i cui obiettivi generali assegnati ai soggetti controllati e partecipati dalla Regione hanno costituito il riferimento per la programmazione strategica e operativa dell'Agenzia, che vede nel "Patto per il lavoro e il clima" il proprio principale riferimento strategico. Il ciclo della performance risulta essere coerente sia con la programmazione finanziaria, che con gli strumenti programmatici dell'Agenzia, quali il piano dei fabbisogni di acquisti di beni e servizi e i fabbisogni di personale. Si raccomanda tuttavia di rafforzare il meccanismo di collegamento tra gli obiettivi e i connessi livelli di spesa. Inoltre, è proseguita, anche nel 2021, l'integrazione tra il sistema di programmazione e controllo e il sistema per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

## OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

### 3. Il sistema di anticorruzione e gli adempimenti in materia di trasparenza

L’Agenzia con la determinazione n. 152/2021 ha approvato l’aggiornamento del proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021, riferito al triennio 2021-2023. Il Piano ha assunto le linee guida indicate nei PNA come proprio riferimento; gli aspetti salienti ripercorrono tutti i principali ambiti in materia di prevenzione della corruzione.

In data 25/01/2022 con protocollo NP/2021/15 del 19/02/2021 è stata ricevuta la relazione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) ex art. 1 co.14 L. 190/2012 e ss.mm.ii redatta secondo il formato definito da ANAC, inoltre è stata verificata la corretta pubblicazione effettuata all’interno della sotto-sezione dedicata del portale trasparenza.

L’RPCT dell’Agenzia risulta essere abilitato alla Piattaforma ANAC dedicata al monitoraggio dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, prodotti dalle diverse amministrazioni.

### 4. Integrità dei controlli interni

Nel corso del 2021, per quanto riguarda il controllo di gestione, l’Agenzia ha proceduto alla ulteriore specificazione dei criteri metodologici e alla raccolta dei dati, in particolare, per la determinazione dei costi sostenuti dall’ARL per l’erogazione dei servizi. A seguito dell’approvazione del rendiconto 2020 sono stati elencati e descritti tutti i costi sostenuti dall’Agenzia per la realizzazione delle proprie attività. Le attività sono state rilevate per i principali 47 centri di costo che rendono servizi all’utenza finale (Centri per l’Impiego e uffici per il Collocamento Mirato). Si dà atto che nel 2021 è proseguita la sperimentazione del nuovo modello di controllo di gestione, come evidenziato nel “Rapporto controllo di gestione 2020” dell’Agenzia regionale per il lavoro.

Da ultimo, l’OIV ha preso in considerazione i referti dei controlli successivi di regolarità amministrativa per l’anno 2021, ne ha acquisiti i contenuti senza rilievi e raccomanda l’attento monitoraggio dell’attuazione delle raccomandazioni in essi contenute.

### Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV

L’OIV organizza su base mensile incontri programmatici con le strutture dell’Ente attraverso i quali recepisce le informazioni necessarie ad inquadrare l’andamento della situazione e degli adempimenti in capo alle strutture regionali. Inoltre, vengono sistematicamente esaminate le pagine del sito istituzionale Amministrazione Trasparente di interesse.

### Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

L’OIV in occasione dell’istruttoria dell’analisi degli strumenti di programmazione e rendicontazione ha suggerito azioni di miglioramento del sistema di valutazione volte a:

- proseguire nell’integrazione dei diversi livelli della programmazione,

### OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

- favorire una logica di sistema a livello regionale degli strumenti di programmazione, valutazione e rendicontazione delle Direzioni e degli Enti;
- migliorare il coordinamento dell'iter della documentazione relativa al ciclo della Performance.

In continuità con l'azione di stimolo dell'OIV precedente, l'Organismo in carica in diverse occasioni ha fornito suggerimenti e spunti per migliorare la qualità di indicatori e target e la loro connessione con gli obiettivi di riferimento.

Bologna,

Componenti dell'OIV	
Elisabetta Cattini	Firmato digitalmente
Cristiana Rogate	Firmato digitalmente
Bruno Susio	Firmato digitalmente