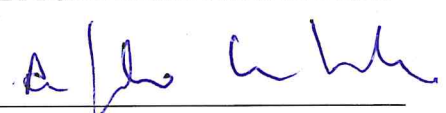


DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

DECRETO N. 36 DEL 20/02/2023

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione di ARPA Sicilia - Sintesi delle relazioni sindacali e conferma "Sistema di misurazione e valutazione della performance di ARPA Sicilia", di cui al DDG n. 8 del 05/01/2023.

Struttura proponente: UOC Programmazione e controllo- G1 / STPS OIV Proposta n. 2 del 06/02/2023 IL DIRIGENTE AD INTERIM DELLA UOC G1 Dott. Michele Fiore 	S.A.2 CONTABILITÀ E BILANCIO Autorizzazione spesa del ____/____/____ ☐ Conto Economico _____ Importo _____, ☐ Conto Patrimoniale _____ Importo _____, ☒ Non comporta oneri di spesa Visto in quanto conforme alle norme di contabilità economico patrimoniale IL DIRETTORE DELLA STRUTTURA 
--	---

In data 20/02/2023 nella sede legale dell'ARPA Complesso Roosevelt, località Addaura
Viale Cristoforo Colombo snc – 90149 Palermo - P.I. 05086340824

IL DIRETTORE GENERALE – Dott. Vincenzo Infantino

(Nominato con D.A. n. 37/gab del 04/03/2021 e modificato dal DA n. 70/gab del 30/04/2021)

assistito dal segretario MEACADA ME adotta il seguente decreto sulla base della proposta di seguito riportata:

Il Dirigente ad interim della UOC Programmazione e controllo - G1

VISTO l'art. 90 della legge regionale 03/05/2001 n.6, come modificato ed integrato dall'art. 94 della legge regionale 16/04/2003, n.4, dall'art.35 della legge regionale 31/05/2004 n.9 e dall'art.6 della legge regionale n.5 del 21/05/2005, di istituzione dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente (ARPA Sicilia);

VISTO il D.A. Assessorato Territorio e Ambiente Regione Siciliana del 31 maggio 2019 di approvazione del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente - ARPA Sicilia adottato con D.D.G. ARPA n. 192 del 30/04/2019;

VISTO il DDG 533 del 25/10/2019 di adozione del nuovo funzionigramma con il quale sono state individuate e definite le articolazioni relative all'Organigramma dell'Agenzia approvato con D.A. N. 365/GAB DEL 23/10/2019;

VISTI i DDG N. 13 del 16/01/2020 e n. 27 del 20/01/2020 di modifica all'articolazione ed al funzionigramma di ARPA Sicilia;

VISTO il DDG 473 del 28/10/2022 di Adozione del Bilancio economico previsionale triennio 2023/2025;

VISTA la nota prot. 93676 del 30/12/2022 con la quale è autorizzata la gestione provvisoria di ARPA Sicilia fino al 30 aprile 2023;

CONSIDERATO:

- che l'art. art. 7.del D.Lgs 150/2009 dispone che “Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano (e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione), il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- che art. 3. del D.Lgs 150/2009 prevede che “Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica”;
- che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato negli anni le seguenti linee guida quali indicazioni in ordine alla progettazione e alla revisione annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (nel seguito SMVP) che ogni amministrazione adotta ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009:
 - Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance Ministeri N. 2 Dicembre 2017;
 - Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale N. 5 Dicembre 2019;
 - Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche N. 4 Novembre 2019.

VISTO il documento redatto dall'UOC Programmazione e controllo di proposta del “Sistema di misurazione e valutazione della performance di ARPA Sicilia” che tiene conto delle indicazioni delle linee guida sopra evidenziate in quanto applicabili;

VISTA la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 nonché l'art. 2 punto 6) del Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di Garanzia, adottato con DDG 68 del 05/02/2020 concernenti l'emissione del parere obbligatorio seppur non vincolante in merito ai criteri di valutazione del personale;

VISTA la nota prot. n. 64316 del 05/12/2022 con la quale è stato trasmesso al CUG il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance di ARPA Sicilia" per l'acquisizione del previsto parere;

VISTA la nota prot. 67199 del 19/12/2022 con la quale il Comitato Unico di Garanzia esprime parere positivo sul "Sistema di misurazione e valutazione della performance di ARPA Sicilia";

VISTO l'art. art. 6 comma 3 del CCNL comparto sanità 2019/2021 che prevede il confronto sindacale sui criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

VISTI gli artt 5 comma 3 del CCNLL dirigenza Sanità e 64 CCNLL Funzioni locali- dirigenza PTA che prevedono il confronto sindacale sui criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

CONSIDERATO CHE il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance di ARPA Sicilia" è stato trasmesso alle OO.SS. in data 05/12/2022;

VISTA la nota di riscontro dell'RSU prot. n. 65204 del 09/12/2022 con la quale si chiede un incontro sul tema;

VISTO l'incontro del 23/12/2022 durante il quale è avvenuto il confronto previsto con le OO.SS. ed è stato illustrato il Sistema di misurazione e valutazione della Performance;

VISTA la nota dell'RSU del 30/12/2022 assunta al protocollo agenziale al n. 311 del 03/01/2023;

VISTA la nota di riscontro prot. n. 468 del 04/01/2023 dell'UOC Programmazione e controllo riferita alla nota RSU sopra citata;

VISTA la nota prot. n. 67537 del 21/12/2022 con la quale si chiede all'OIV di esprimere il parere preventivo e vincolante sul Sistema di misurazione e valutazione della performance di ARPA Sicilia ai sensi dell'art. 7, c. 1 del D. Lgs. 150/2009, così come novellato dal D.Lgs. 74/2017;

VISTO il parere preventivo e vincolante espresso positivamente dall'OIV in data 22/12/2022 assunto al prot. n. 67954 in pari data;

CONSIDERATO CHE con DDG n. 8 del 05/01/2023 è stato adottato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance di ARPA Sicilia".

CHE, su richiesta della RSU Arpa Sicilia, in data 23/01/2023 ha avuto luogo un ulteriore incontro, a cui ha preso parte il DG, Dott. Infantino e il Direttore ad interim della UOC Programmazione e Controllo DR. Fiore.

CHE la RSU ha espresso durante i citati incontri le sue perplessità in merito all'applicazione di tale sistema di misurazione performance alla realtà di ARPA Sicilia in quanto affetta da una grave carenza organica;

Che come chiarito più volte dal Dr. Fiore tale sistema di misurazione della performance recepisce delle linee Guida del Dipartimento FP, per cui il documento non può discostarsi dalle stesse;

VISTA la nota prot. 5038 del 31/01/2023, con la quale il Coordinatore RSU riporta la posizione emersa in seno alla RSU e chiede che la stessa venga allegata al documento di Sintesi;

DATO atto che non sono pervenute altre posizioni di distinguo da altre organizzazioni sindacali; tutto quanto sopra premesso;

Dato atto della regolarità dell'istruttoria della relativa pratica e della conformità della presente proposta alla normativa vigente che disciplina la materia trattata

PROPONE

Per i motivi espressi in narrativa, che qui si intendono tutti integralmente ripetuti e trascritti:

1. Di dare atto che ARPA Sicilia ha sottoposto il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance di ARPA Sicilia" alle previste relazioni sindacali, che si sono svolte nelle giornate sopra indicate;
2. Che a seguito dei confronti nessuna organizzazione sindacale ha fatto pervenire osservazioni in merito, mentre la RSU con nota prot- 5038 del 31/01/2023 ha rappresentato le preoccupazioni di cui alla nota allegata;
3. di Confermare il "Sistema di misurazione e valutazione della performance di ARPA Sicilia", adottato con DDG n. 8 del 05/01/2023
4. Munire il presente Decreto della clausola d'immediata esecutività ai sensi del Regolamento vigente;
5. Disporre a cura della Segreteria della Direzione generale la trasmissione del presente decreto all'ARTA – Dipartimento Regionale Territorio e Ambiente per i compiti di vigilanza ed al Collegio dei Revisori.

Il Dirigente ad interim

UOC Programmazione e Controllo G1

Dott. Michele Fiore



IL DIRETTORE GENERALE

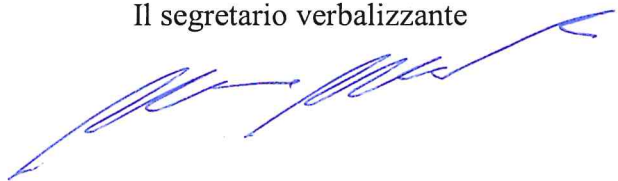
- Vista la proposta di decreto che precede e che qui si intende riportata e trascritta;
- Ritenuto di condividerne i contenuti;
- Assistito dal segretario verbalizzante.

DECRETA

APPROVARE la superiore proposta di decreto così come formulata dalla UOC Programmazione e controllo;

DARE MANDATO al Responsabile dell'Ufficio Decreti del Direttore Generale di predisporre gli adempimenti conseguenti l'adozione del presente decreto

Il segretario verbalizzante



Il Direttore Generale
Dott. Vincenzo Infantino

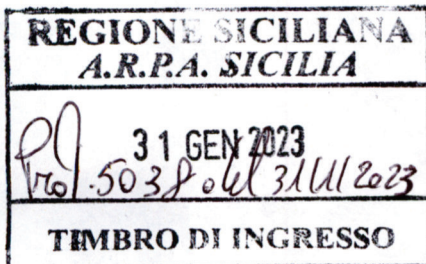




*Fiore per valutazione
e predisposizione*
Rappresentanza Sindacale Unitaria

ARPA SICILIA *eventuale
riporto*

Prot. n. 24 del 31/01/2023



Al Direttore Generale di ARPA Sicilia

E. p.c.

Al Direttore della UOC–Controllo di Gestione
SEDE

1

OGGETTO: Posizione RSU come da Art. 6 comma 2 CCNL Comparto Sanità sul "Sistema di misurazione e valutazione della performance".

In riferimento a quanto previsto dall'articolo 6 comma 2 del CCNL relativo al personale del comparto sanità in tema di "Confronto", la scrivente RSU, a seguito dell'ultimo (conclusivo) incontro svoltosi in data 23/01/2023 con il dott. Fiore e con il DG dott. Infantino in merito al documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance" allega la propria posizione la quale, così come previsto dal CCNL, deve essere inserita nel documento che l'amministrazione predisporrà sulla sintesi dei lavori in merito a questo confronto. Tale posizione verrà resa pubblica dalla RSU nella bacheca sindacale, chiedendo, altresì, all'Amministrazione di voler fare altrettanto dal momento che verrà predisposto il documento di sintesi.

Cordiali saluti

Il Coordinatore RSU

Hariberth Scaffidi Abbate

31 GEN 2023

In riferimento a quanto previsto dall'articolo 6 comma 2 del CCNL relativo al personale del comparto sanità in tema di "Confronto". La scrivente RSU, a seguito dell'ultimo (conclusivo) incontro svoltosi in data 23/01/2023 con il dott. Fiore e con il DG dott. Infantino in merito al documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance" prende la seguente posizione che, così come previsto dal CCNL, deve essere inserita nel documento che l'amministrazione predisporrà sulla sintesi dei lavori in merito a questo confronto. Tale posizione verrà resa pubblica dalla RSU nella bacheca sindacale, chiedendo all'Amministrazione di voler fare altrettanto dal momento che verrà predisposto il documento di sintesi.

La posizione emersa in seno alla RSU è la seguente:

La RSU ritiene che nel Documento vada considerato il fatto che ARPA Sicilia ha un enorme carenza di personale (pari a circa 2/3 della pianta organica non completata) e che pertanto non si può discernere tale situazione da un documento dove si quantificano e qualificano i focus aziendali e da essi si generano le conseguenti valutazioni delle performance (che poi si traducono nell'impegno profuso dai dipendenti di ARPA Sicilia). Appare pacifico e palese che un'Agenzia priva di molte delle sue unità lavorative, abbia maggiori difficoltà nel raggiungimento di taluni specifici target e nell'assolvimento del proprio mandato istituzionale per garantire un livello minimo di tutela ambientale.

È sentore comune tra i dipendenti di ARPA Sicilia che risulta molto complesso riuscire a discutere di focus e di valutazioni dei dipendenti, se il solo focus, che si tramuta nella totalità degli impegni lavorativi, della stragrande maggioranza dei lavoratori è quello di impegnarsi nel risolvere le emergenze che giornalmente si pongono in essere, proprio a causa della scarsità delle unità di personale impiegato. Emergenze che non sono per nulla rappresentate nel documento, ma che sono la quotidianità della vita lavorativa dei dipendenti del comparto. Risulta evidente che una corretta applicazione dei focus e delle valutazioni passi da una pianificazione del lavoro, pianificazione che viene resa impossibile, come già rappresentato, dalla carenza di personale e dalle emergenze continue che tale carenza genera e dalla conseguente totale mancanza di tempo che riduce negli uffici più critici quasi a zero i momenti di incontro e confronto con i lavoratori. Come è sentore comune a tutti i lavoratori, il solo focus che potrebbe essere realmente quantificato sarebbe l'ipotetico focus denominato "emergenza".

Come rappresentato da molti lavoratori, risulta impossibile poter pianificare le proprie attività in ragione di quelli che sono i focus assegnatigli ad inizio anno lavorativo, venendosi così a determinare l'incongruenza che per svolgere attività in emergenza (praticamente la totalità delle attività svolte dal personale del comparto non dirigenziale) si rischia di andare fuori da quelli che sono i reali obiettivi indicati dai dirigenti ad inizio anno lavorativo.

Si ritiene pertanto che una maggiore equità nella redazione del documento poteva tenere maggiormente conto delle difficoltà che i dipendenti di ARPA incontrano ogni singolo giorno, concentrando maggiormente i focus e le valutazioni sulla parte dirigenziale, certamente idonea, per definizione, nel coordinare le attività e pertanto nell'assumersi maggiori responsabilità rispetto al personale del comparto.

Volendo entrare nel merito del documento, la principale necessità che i lavoratori hanno segnalato alla RSU e che la stessa ritiene di dover sottolineare come primaria è quella della comprensione della scheda di valutazione. La scheda di valutazione è, come risaputo, quella che genera maggior attenzione sui lavoratori valutati, la sua comprensione (così come presente nel documento) risulta molto astrusa, nello specifico (nonostante i chiarimenti forniti dal dott. Fiore tramite fogli di calcolo da lui predisposti) risulta impossibile comprendere (in quanto non dettagliato nel documento) il significato di: "*Performance raggiunta rispetto al carico di lavoro relativo all'area operativa inserito nel piano di*

REGIONE SICILIANA A.R.P.A. SICILIA
31 GEN 2023
TIMBRO DI INGRESSO

attività (obiettivi istituzionali)" e "Performance raggiunta rispetto al carico di lavoro relativo all'area strategica (FOCUS aziendali), se previsto." che vanno a generare il totale degli "Obiettivi operativi e di struttura". Andando a consultare il paragrafo "3.18 Valutazione del Personale del comparto" non vengono esplicitate con chiarezza il significato di tali voci. A seguito di segnalazione della RSU sono state riportate le diciture, ma urge (per una maggiore comprensione da parte del personale) che tali voci siano esplicitate nel paragrafo non solamente riportate, con il fine di far comprendere al valutato le modalità del raggiungimento del suo punteggio.

Raggiungimento e conseguimento del punteggio che rimane ad oggi la maggiore fonte di preoccupazione del personale del comparto, che vede la valutazione come un giudizio sul loro operato e sul loro impegno, nonostante lo stesso sia oberato da molteplici emergenze e criticità giornaliere.

Nei due principali momenti di confronto svoltisi nell'ultimo mese, il dott. Fiore ha esplicitato con l'ausilio di fogli di calcolo come si giunge alla singola valutazione, proponendo svariati esempi su come vada a comporsi la valutazione di un singolo dipendente, appare però altrettanto evidente che non tutti i dipendenti possono partecipare alle spiegazioni avute dalla RSU, pertanto si ritiene necessario che la scheda vada resa comprensibile a tutti i lavoratori, se non con delle spiegazioni frontali, almeno con delle circolari che ne chiariscano le voci (almeno quelle che a giudizio della RSU vengono ritenute maggiormente incomprensibili al personale).

Giova ricordare che lo stesso DG ha ammesso che in certi passaggi il documento possa risultare di complessa comprensione, soprattutto per il personale del comparto che non ha partecipato e non partecipa alla predisposizione ed alla redazione del documento. A tal proposito risulta utile l'apertura del DG a far partecipare alle riunioni per la predisposizione di questi documenti anche la RSU, proposta che ha trovato accettazione da parte del dott. Fiore. Pertanto la RSU rimane fiduciosa che in futuro vi sia maggior coinvolgimento nella predisposizione, preparazione e redazione di questi documenti. Cosa che non è avvenuta per questo documento.

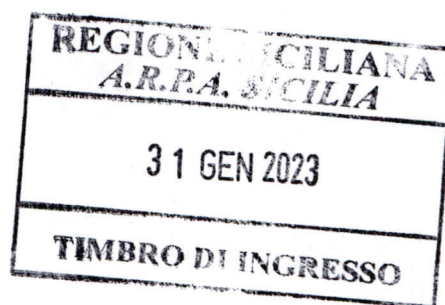
Appare poi necessario rappresentare come un'altra tematica di grande preoccupazione per il personale siano i vari pesi che alla fine determinano la valutazione finale. Appare quanto meno necessario chiarire le ragioni della loro quantificazione e le motivazioni che portano a dare maggior peso (oscillante dal 60 per B-BS al 85 per D-DS) alla Performance Organizzativa rispetto a quella individuale (che oscilla dal 40 per B-BS al 15 per D-DS). Colpisce la distonia esistente fra le schede di valutazione del comparto non dirigenziale e quella dei dirigenti e cioè nella misura in cui i dirigenti (dai Direttori Tecnico e Amministrativo ai Dirigenti IPAS) hanno una forbice di valutazione pari a 30 per la performance individuale e pari a 70 per la performance organizzativa. Ancora, non esiste alcuna differenza fra l'area D-DS con l'area del nuovo CCNL dei "Profili ad elevata qualificazione" e con il personale incaricato di funzione organizzativa che pure rientra a pieno titolo a pag. 10 nella descrizione delle unità organizzative. E' opinione della RSU che così operando si è spostata parte della responsabilità organizzativa sul personale del comparto non dirigenziale che rischia di entrare in conflitto con altro personale del comparto laddove questo non svolgesse puntualmente i compiti/obiettivi condivisi assegnati a più di un dipendente.

Vi è un certo timore che nel caso in cui la scheda di valutazione per l'erogazione del premio di produttività venisse presa quale riferimento anche per le progressioni di carriera, per le progressioni economiche, procedure comparative per il conferimento degli incarichi, sviluppo delle competenze attraverso l'individuazione di percorsi formativi specifici, il maggior peso della responsabilità organizzativa potrebbe far sì che ne beneficerebbero dipendenti non in ragione della propria performance e quindi dei risultati individuali, bensì in funzione della performance organizzativa del proprio ufficio, potendosi ragionando per estremo venirsi così a determinare la disparità nella misura in cui esistono uffici che godono di buona salute e di ottima performance organizzativa i cui dipendenti

accedono a progressioni di carriera, ed uffici che non godono di una buona performance organizzativa dove dipendenti super efficienti vengono penalizzati per l'operato della dirigenza e/o di altri colleghi.

In conclusione, non ritenendo opportuno dilungarsi troppo, anche perché il CCNL impone alla parti di dare una sintesi dei lavori, la RSU nella sua funzione di rappresentanza di quelli che sono i sentori e le preoccupazioni dei lavoratori di ARPA Sicilia, ritiene necessario che in futuro si predispongano documenti sulla valutazione della performance (ma anche di altri documenti inerenti la vita e lo svolgimento delle attività di ARPA e dei suoi lavoratori) con un maggiore coinvolgimento di coloro che operano sul campo, con il fine ultimo di rendere tali documenti vicini a quelle che sono le esigenze del personale che deve applicarlo, in quanto, al momento, si vive una realtà distopica, dove il personale si vede definito e valutato con un documento che però nei fatti vede poca applicazione su quelle che sono le realtà lavorative, e pertanto risultano molto distaccate da quelle che sono le realtà lavorative.

Siamo certi sia interesse dell'amministrazione ed è convinzione anche della RSU che lo scopo di chi propone il documento non sia quello di imporlo come un qualcosa di poco comprensibile ai lavoratori, ma di condividerlo con chi deve applicarlo, però per condividerlo è anche necessario che coloro che devono applicarlo possano comprenderlo nella sua totalità.



PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto dichiara che il presente decreto, copia conforme all'originale, è stato pubblicato all'Albo dell'ARPA, per gli effetti dell'art. 32 della Legge n. 69 del 18 giugno 2009 e dell'art. 1 del D. Lgs. n. 33/2013 a decorrere dal 20/07/2013 e fino al / /

L'incaricato della pubblicazione

Notificato al Collegio dei Revisori per il preventivo parere ai sensi dell'art. 7, comma 7 del Regolamento di Organizzazione di ARPA (approvato con D.A. n. 239/GAB del 31/05/2019)
con nota prot. n. _____ del / /

	ESTREMI RISCONTRO TUTORIO
☒ Decreto IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO ☐ Decreto ESECUTIVO ai sensi dell'art. 21, comma 7 del Regolamento di Organizzazione	Decreto trasmesso all'Assessorato Territorio e Ambiente in data <u> </u> / <u> </u> / <u> </u> Prot. n. _____ decorsi i 60 gg. previsti ex art. 21 comma 8 del Regolamento di Organizzazione SI ATTESTA Che l'Assessorato Territorio e Ambiente esaminato il presente decreto ☐ ha pronunciato l'approvazione con atto prot. n. _____ del <u> </u> / <u> </u> / <u> </u> ☐ ha pronunciato l'annullamento con atto prot. n. _____ del <u> </u> / <u> </u> / <u> </u> SI ATTESTA ☐ il Decreto si intende approvato per decorrenza dei termini previsti ai sensi dell'art. 21 comma 8 del Regolamento di Organizzazione.