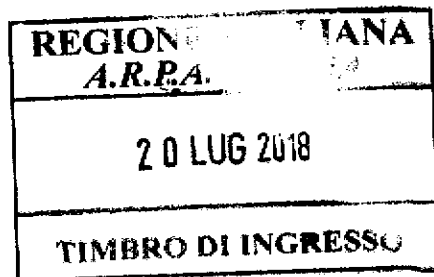




Organismo Indipendente di Valutazione
Avv. Lucantonino Cataliotti del Grano



Al Direttore Generale ARPA Sicilia
Dott. Francesco Carmelo Vazzana
Direzione Generale
Via San Lorenzo 312/g
Palermo

Oggetto: Documento di validazione della Relazione sulla Performance dell'ARPA Sicilia anno 2017.

Facendo seguito alla nota "Relazione sui livelli di performance 2016 di ARPA Sicilia" del 01.06.2018 assunta al protocollo agenziale al numero 25790 del 04/06/2018 al fine di procedere alla validazione della Relazione sulla Performance anno 2016 sulle attività dell'Agenzia ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c, del D.lgs. 150/2009, approvata dal Direttore Generale con DDG n. 340 del 02/07/2018, sono stati analizzati i seguenti documenti elaborati dall'amministrazione:

- Piano della Performance 2017/19
- Piani di attività 2017
- Piano della Performance 2018- 2020
- Applicativo Access dedicato al ciclo di gestione della Performance c/o la Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal Direttore Generale con DDG 107 del 08/04/2013.

Inoltre ha analizzato i seguenti documenti:

- Decreto Legge 4 dicembre 1993, n. 496, e successive modifiche ed integrazioni;
- Istituzione dell'Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente Art. 90 della L.R. 3-5-2001 n. 6 (GURS 7 maggio 2001, n. 21);
- Legge 28 giugno 2016, n. 132 "Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale. (16G00144) (GU n.166 del 18-7-2016)";
- Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia approvato con DA dell'Assessorato del Territorio e dell'Ambiente del 01/06/2005 (GURS Parte I n. 29 del 2005);
- Nota ARTA prot. n. 4228/gab/13 del 30/06/2016 avente oggetto "Direttiva Assessoriale per l'anno 2016- Adeguamento obiettivi operativi".
- Nota ARTA prot n. 1429/gab/13 del 21/02/2017 avente oggetto "D.A n. 45/GAB del 20/02/2017- Direttiva Generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2017"
- Nota prot ARTA n. 2244/gab del 27/03/2017 avente oggetto "D.A n. 84/GAB del 20/02/2017- Direttiva Generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2017".

L'Organismo Indipendente di Valutazione, nel corso del processo di validazione:

- ha utilizzato le raccomandazioni e i criteri elaborati dall'ANAC ex CIVIT.
- Ha svolto approfondimenti con l'amministrazione circa le modalità di gestione del processo di pianificazione, monitoraggio e certificazione dei risultati, chiedendo di darne specifica evidenza nella Relazione in approvazione.
- Ha effettuato ripetuti incontri con i componenti della Struttura Tecnica Permanente di Supporto all'OIV per acquisire informazioni sulla gestione della performance individuale rispetto alla modalità di calcolo degli indicatori, del loro utilizzo per la valutazione, della relazione tra valutazione e sistema incentivante.
- Ha tenuto conto degli incontri effettuati con il personale dell'Agenzia per la valutazione delle attività.

Da alcuni anni l'Agenzia opera integrando e collegando i vari documenti di programmazione e di rendicontazione dei risultati realizzati.

Il documento "Piano della Performance 2017- 2019", approvato dal Direttore Generale con DDG n. 23 del 31/01/2017, segue l'impostazione di quello precedente, collegando in un unico insieme le linee strategiche già individuate dalla Direttiva Assessoriale per l'anno 2016, con quella per l'anno 2017 e relativa integrazione, il Piano Nazionale di Prevenzione 2014-2018, il Piano Regionale della Prevenzione 2014-2018 approvato con D.A. n. 947/2015 e la mission istituzionale derivante dalla normativa del settore.

La Relazione sulla Performance si muove su tale linea relazionando sulle attività effettuate dall'Agenzia in riferimento alla programmazione effettuata con il Piano di cui al DDG 23/2017.

Questo consente di dare una visione di insieme rispetto alle attività propriamente tecniche.

Il documento, pur risultando esauriente è complessivamente sintetico e snello e di agevole lettura.

In merito ai contenuti si evidenzia come essi testimonino una forte propensione dell'Agenzia verso il miglioramento continuo nella gestione del ciclo della performance.

In particolare nell'ultimo anno sono stati portati a compimento importanti risultati derivanti dall'attuazione del disposto normativo relativo alla L.R. 7 maggio 2015, n.9 che prevede che l'Agenzia sia finanziata principalmente con le risorse del Servizio Sanitario Regionale¹ per svolgere le attività tecniche istituzionali e di controllo obbligatorie oltre ad una quota di finanziamento regionale (ARTA)². Tale normativa consente l'immissione in ruolo nei posti vacanti e disponibili, dei dipendenti pubblici in atto in posizione di comando e in possesso dei requisiti, nonché mediante procedure di mobilità volontaria riservate esclusivamente al personale di ruolo delle amministrazioni pubbliche nei limiti delle risorse finanziarie sopra riportate.

Si evidenziano i risultati più rilevanti sui seguenti aspetti:

1. il cambio di gestione dell'Agenzia a seguito dell'incarico del nuovo Direttore Generale e della nomina di un Direttore Amministrativo congiuntamente alla delineazione di un nuovo quadro politico che ha visto l'insediamento di un nuovo Assessore, hanno dato da subito un forte segnale di svolta e di rinnovamento;
2. l'avvio del nuovo ciclo di pianificazione integrata a partire dall'impostazione del nuovo piano strategico 2017/2019 che ha richiesto di ripensare ex - novo il sistema degli obiettivi strategici di lungo periodo e quindi la derivazione di quelli operativi dovuti al contesto normativo derivante principalmente dalla riforma del sistema agenziale di cui alla L.132/2016, nonché a quanto previsto dalla Riforma «Madia» della Pubblica Amministrazione, dalla Legge 68/2015 (c.d. «Ecoreati») ecc...
3. La convergenza tra il sistema di gestione della performance e la riorganizzazione dell'Agenzia che dovrà essere effettuata per creare un sistema il più aderente possibile al dettato normativo della riforma del sistema agenziale.
4. L'evidenza, in fase di rendicontazione degli esiti, dei risultati ottenuti con migliore evidenza dei documenti e delle relative pubblicazioni sul sito resi disponibili sul sistema dedicato ACCESS, per cui la Relazione alla performance 2017 riporta in modo dettagliato, esaustivo e tangibile i risultati conseguiti dall'Agenzia nel corso del 2017.
5. Lo stretto raccordo avuto dal sottoscritto con la struttura di supporto ed il riscontro delle raccomandazioni formulate e delle indicazioni fornite dalla presa visione della bozza di Relazione oggetto di attuale validazione, prima che questa venisse sottoposta all'approvazione del Direttore Generale.
6. Si apprezza il monitoraggio effettuato durante l'anno, di cui si rende evidenza nella relazione, effettuato in coerenza con l'integrazione degli obiettivi assessoriali: tale fase deve essere utilizzata per recepire modifiche intercorse durante l'anno rispetto alla pianificazione iniziale e non dovute a cause imputabili al soggetto valutato. Diversamente, in fase di valutazione, diventerebbe complesso tenere conto di eventuali scostamenti, anche se imputabili a cause esterne, che potevano essere oggetto di revisione in fase di monitoraggio.

¹ (L.R. 14 aprile 2009, n.5, art.6, comma 1, lettera h bis) pari a 29 milioni di euro

² pari al 10 % dell'importo assegnato con il fondo del servizio sanitario regionale

In merito alla significatività del sistema di valutazione, alla sua diffusione e alla relazione con il sistema incentivante, si indicano di seguito alcuni suggerimenti migliorativi al fine di indirizzare le attività per l'anno in corso.

- a) Affinché la valutazione abbia un margine più possibile ristretto di discrezionalità, si sottolinea l'importanza che i dati e gli indicatori impiegati per la rilevazione dei risultati siano utilizzati in modo diretto. Si auspica che venga utilizzata in modo più incisivo, anche per i livelli più operativi (e non solo per il personale dirigenziale), la valutazione dei comportamenti organizzativi quale componente della valutazione della performance secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.
- b) Avendo rilevato come le valutazioni del personale risultino fortemente polarizzate verso l'alto (la quasi totalità dei soggetti valutati ha ricevuto un punteggio di valutazione in prima fascia) ed in alcuni casi sia stata effettuata una valutazione troppo omogenea, si raccomanda di continuare a sensibilizzare i valutatori sulla opportunità di effettuare una effettiva valutazione che tenga conto anche delle modalità di raggiungimento dei risultati tale da permettere una effettiva differenziazione delle valutazioni.
- c) Si raccomanda l'attenzione verso una continua attività di informazione e formazione verso valutati e valutatori sulle finalità della valutazione, sui sistemi di pianificazione, di definizione di obiettivi e risultati attesi, al fine di rendere il sistema ben compreso, accettato ed adeguatamente utilizzato quindi realmente efficace nel premiare i risultati ottenuti in termini di differenziazione delle prestazioni.

Inoltre, in merito alle modalità di gestione del ciclo della performance si ritiene che debba continuare il processo di approfondimento in fase di pianificazione e di rendicontazione, verso gli aspetti di raccordo tra macro aree e strutture operative mediante:

- a) l'evidenza delle risorse umane e relativi costi associati alla struttura;
- b) la rilevazione, anche in via sperimentale e progressivamente, di alcuni costi di funzionamento (ad esempio tramite la contabilità analitica per centri di costo);

Tutto ciò premesso, ringraziando tutto il personale impegnato nella gestione del ciclo della performance ed in particolare quello della SG1 "Staff Direzione Generale" per il supporto fornito materiale documentale per il lavoro svolto, si valida la Relazione sulla Performance 2017 approvata dal Direttore Generale con DDG n. 340 del 02/07/2018.

Palermo li 20-07-2018

firmato
L' OIV
Avv. Lucantonino Cataliotti del Grano

