

Organismo Indipendente di Valutazione
Avv. Lucantonino Cataliotti del Grano

ARPA DIREZIONE GENERALE



Cla: 3.00 TIPO-I
N. 0027249 del 28/05/2019

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 2018.

Al fine di procedere alla validazione della Relazione sulla Performance anno 2018 sulle attività dell'Agenzia ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c, del D.lgs. 150/2009, sono stati analizzati i seguenti documenti:

- Piano della Performance 2018/2020
- Piani di attività 2018
- 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.
- Linee guida per la Relazione annuale sulla performance redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance del novembre 2018.
- "Direttiva di indirizzo per la programmazione strategica e la formulazione delle direttive generali degli assessori per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2018" prot. 4272/Gab del 29 marzo 2018

Inoltre nel corso del processo di validazione:

- sono stati svolti 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.
- Sono stati effettuati 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.
- Sono stati considerati gli incontri effettuati con il personale dell'Agenzia per la valutazione delle attività.

Si premette che, come descritto nelle linee guida sopra citate, la "validazione" della Relazione non è da intendersi una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione, bensì una validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV di organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione.

Al fine della verifica, sono stati analizzati i contenuti della relazione in base ai seguenti criteri:

a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;

- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione ;
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Esiti della verifica

Il documento "Piano della Performance 2018/2020" collega in un unico insieme le linee strategiche individuate dalla Direttiva Assessoriale per l'anno di riferimento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e la mission istituzionale derivante dalla normativa del settore.

La Relazione sulla Performance 2018 si muove su tale linea relazionando sulle attività effettuate dall'Agenzia in riferimento alla programmazione effettuata con il Piano della Performance 2018/2020 in modo esauriente, sintetico, 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.

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 del Direttore Amministrativo e del Direttore Tecnico 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. il ciclo di pianificazione integrata a partire dall'impostazione del nuovo piano strategico 2018/20 in linea con quanto richiesto 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 proposta di riorganizzazione dell'Agenzia che dovrà essere attuata per una maggiore coerenza con la 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 riporta in modo dettagliato, esaustivo e tangibile i risultati conseguiti dall'Agenzia nel corso del 2018.
5. Si apprezza il monitoraggio effettuato durante l'anno effettuato in coerenza con l'integrazione degli obiettivi assessoriali. Tale fase è stata utilizzata per recepire modifiche intercorse durante l'anno rispetto alla pianificazione iniziale non dovute a cause imputabili al soggetto valutato. Diversamente, in fase di valutazione, sarebbe complesso tenere conto di eventuali scostamenti, anche se imputabili a cause esterne, che sono state invece oggetto di revisione/rimodulazione in fase di monitoraggio.

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.

pm

- 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 ed in alcuni casi sia stata effettuata una valutazione troppo omogenea, si raccomanda di continuare a sensibilizzare i valutatori sulla opportunità di effettuare una valutazione che tenga conto anche delle modalità di raggiungimento dei risultati tale da permettere una maggiore 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.

Tutto ciò premesso, si valida la Relazione sulla Performance 2018 per la successiva adozione da parte del Direttore Generale.

Palermo li 28-05-2019

firmato
L' OIV
Avv. Lucantonino Cataliotti del Grano

