

Pietro Maria Testaj
Organismo Indipendente di Valutazione

Al Direttore Generale
Dott. Francesco Licata Di Baucina
ARPA Sicilia
SEDE

Oggetto: Relazione sull'attività di Valutazione 2013

Egr. Direttore,

facendo seguito all'incarico conferitomi, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione, Le trasmetto la Relazione sull'attività di Valutazione del Piano della Performance 2013.

Quest'anno, in forza di un forte impegno posto in essere dalla Struttura SG1, e nel merito dalla Struttura Tecnica Permanente (STP), l'attività di Pianificazione, Programmazione e Valutazione si è potuta effettuare con strumenti adeguati e consistenti, strumenti che hanno pertanto permesso non solo di programmare più attentamente le attività, ma anche di poterne valutare i reali livelli di performance.

Ad oggi ARPA Sicilia è dotata di un regolamento di valutazione approvato con Decreto del Direttore Generale, un piano della performance redatto secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. 150/09 e nelle successive delibere della *CIVIT*, oltre che di schede specifiche per la valutazione del comparto e della dirigenza.

È attraverso l'utilizzo e l'analisi di questa documentazione che è stato possibile condurre la valutazione sui livelli di performance per il 2013 e di cui di seguito viene dato riscontro analitico per singola Struttura e per ognuno dei dirigenti Responsabili di UOC ed UOS.

In ogni caso appare evidente che debbano essere ristabilite le necessarie significatività temporali; in questo senso scelte strategiche di medio lungo termine i cui effetti benefici sono da verificare nel tempo futuro o in una dimensione sovra aziendale di sistema, non possono essere lette al tempo presente e in chiave micro aziendale.

Queste scelte non possono essere considerate un freno ma un motivo per un deciso adeguamento e uno stimolo per la riconfigurazione dei processi per il conseguimento dei risultati attesi.

In sostanza sarebbe opportuno veicolare il concetto che la valutazione della performance non può e non deve fondarsi solo su risultati gestionali espressi in forma di "numeri", ma punta anche su una valutazione dell'atteggiamento/comportamento del singolo dirigente/dipendente rispetto le scelte strategiche poste in essere dal vertice aziendale e la capacità di ognuno esserne parte integrante e sostanziale.

Questo percorso, appena intrapreso da ARPA, ha già dato i primi risultati in occasione della presente valutazione. Basti ricordare che la valutazione dell'anno 2012 si concludeva con una relazione che conteneva la seguente considerazione:

“Purtroppo dalla documentazione prodotta non è stato possibile operare una valutazione efficace nel merito delle singole attività svolte, ma va riconosciuto che in ARPA non è ancora stato deliberato un sistema di misurazione e valutazione delle performance per come definito dal D.lgs. 150/09. Ciò nonostante va riconosciuto che, anche per quanto è stato fatto negli anni precedenti, quanto effettuato per il 2012 rappresenta un tentativo di avvicinamento a quanto normativamente previsto che lascia intendere che si potrà lavorare molto proficuamente nel corso del 2013.”

Oggi, l'Agenzia pianifica e programma la propria attività con strumenti idonei, si è dotata di un'organizzazione delle attività, anche di valutazione, che vede ogni soggetto preposto al proprio ruolo, peraltro ben identificato e formalizzato, ed ha assunto coscienza e consapevolezza dell'importanza della valutazione delle singole performance gestionali, organizzative e comportamentali, operando anche, in alcuni casi, forti ed evidenti differenziazioni tra le varie Unità Operative.

Di fatto, fermo restando l'enorme passo in avanti che l'Agenzia ha fatto sia in termini di capacità di pianificazione e programmazione delle attività, che in termini di valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle stesse, progressi che hanno reso possibile effettuare quest'anno un'attenta disamina dei reali livelli di performance delle Strutture Centrali e Territoriali, permangono alcune criticità che inficiano la possibilità di attestarsi su livelli elevati e standard qualificanti per Arpa Sicilia.

Al fine di proporre anche una analisi organizzativa e strategica, oltre che una mera valutazione delle attività, prendendo spunto dall'attenta lettura delle copiose relazioni prodotte dai Dirigenti della Struttura, preme obbligo sottolineare le più ricorrenti criticità riscontrate.

Le attività che le Agenzie Regionali per la Protezione dell'Ambiente sono chiamate a porre in essere per dare adeguate risposte alle innumerevoli istanze di tutela dell'ambiente, peraltro sancite dal complesso e corposo quadro normativo di settore, richiedono una adeguata dotazione di risorse (strutturali, strumentali, umane ed economiche). Dalle Relazioni sull'attività svolta durante il corso del 2013 emergono carenze riconducibili prevalentemente al personale, che, per le diverse attività poste in essere all'interno dell'Agenzia, per ruolo, compiti e mansioni, determinano, di conseguenza, ulteriori criticità e carenze gestionali.

Carenza di personale tecnico

Si rileva che spesso il personale è adibito a compiti non perfettamente attinenti al profilo professionale posseduto: sembrerebbe sia pervenuto formale rilievo in tal senso da parte di un'unità di personale circa la coerenza tra il profilo professionale posseduto, “ Tecnico di Laboratorio Biomedico ” e gli adempimenti anche di carattere ispettivo del personale addetto ai controlli.

Da molte Relazioni si riscontra che i tecnici spesso sono stati costretti a recapitare i campioni ad altre ST perchè non tutti i parametri erano determinabili presso la sede di assegnazione, distogliendo dalle normali attività istituzionali personale addetto che avrebbe potuto/dovuto svolgere altri compiti, comportando così un ulteriore rallentamento delle attività. Inoltre i tecnici della prevenzione, essendo UPG, sono stati coinvolti in attività di supporto all'Autorità Giudiziaria, ancora una volta a detrimento dell'attività programmata.

Degna di ulteriore nota è la situazione relativa ai controlli AIA, che si riporta a puro titolo esemplificativo, ma che può riguardare molte altre attività tipiche di controllo e monitoraggio: i controlli AIA richiedono una competenza specifica nella conoscenza degli impianti industriali, quale quella tipica di alcune figure professionali in atto non presenti, o scarsamente presenti, nell'organico dell'Agenzia .

Stessa situazione si riscontra per la "Qualità dell'aria" materia di grande rilevanza mediatica vista l'attenzione dei cittadini, ambito che soffre dell'assenza di personale specializzato nell'utilizzo degli strumenti edella modellistica nonché nella gestione di sistemi informatici.

Carenza di personale di laboratorio

Il personale addetto alle Strutture laboratoristiche regionali appare insufficiente, o scarsamente integrato, per svolgere tutta l'attività analitica che il territorio richiederebbe, con la conseguenza che le Strutture riducono le attività di Monitoraggio e Controllo dato che i campioni non potrebbero essere analizzati e, in altre situazioni, sovraccaricano i Laboratori di altre Strutture inviando i campioni realizzati. Tutto questo ha come ulteriore conseguenza un numero non indifferente di servizi esterni finalizzato al trasporto dei campioni, nonché il rallentamento nella fornitura dei risultati analitici agli utenti, servizio svolto da personale che viene così distolto dalle funzioni istituzionali.

Non va dimenticata la parte analitica di laboratorio che non è ad oggi attrezzata/preparata per la determinazione di alcuni analiti (anioni e cationi, BTEX, idrocarburi, H₂S, e altri). Gli unici analiti ad oggi fattibili sono le polveri con la determinazione dei relativi microinquinanti e l'H₂S, quando saranno disponibili le nuove cappe.

In tema di Laboratorio, vanno segnalati i ritardi e le difficoltà nella restituzione dei rapporti di prova dovuti ai tempi di gestione del protocollo LIMS. Il sistema per l'elevato numero di parametri indagati, soprattutto nell'ambito dell'attività di monitoraggio, richiede tempi lunghi per la redazione dei rapporti di prova, tempi che sono assolutamente incompatibili con l'esiguo numero di risorse umane disponibili.

Carenza di personale dirigenziale

L'Agenzia ha fatto e continua a fare, non potendo in atto operare diversamente, ricorso all'istituto contrattuale dell'"*Interim*". Tale situazione viene denunciata in molte relazioni come critica in quanto il concentrare troppe funzioni in capo ad un solo soggetto, comporterebbe il rallentamento delle attività e delle decisioni sottese quelle attività stesse.

Oltre questo sarebbe necessaria anche un'attribuzione chiara di funzioni e responsabilità, oltre che la definizione di una gerarchia istituzionale, che lungi dall'irrigidire la Struttura, sia in grado di chiarire gli ambiti di competenza di ognuno dei soggetti decisori, sia in ambito centrale che di Sedi Territoriali e soprattutto, tra Sede Centrale e Sedi Territoriali.

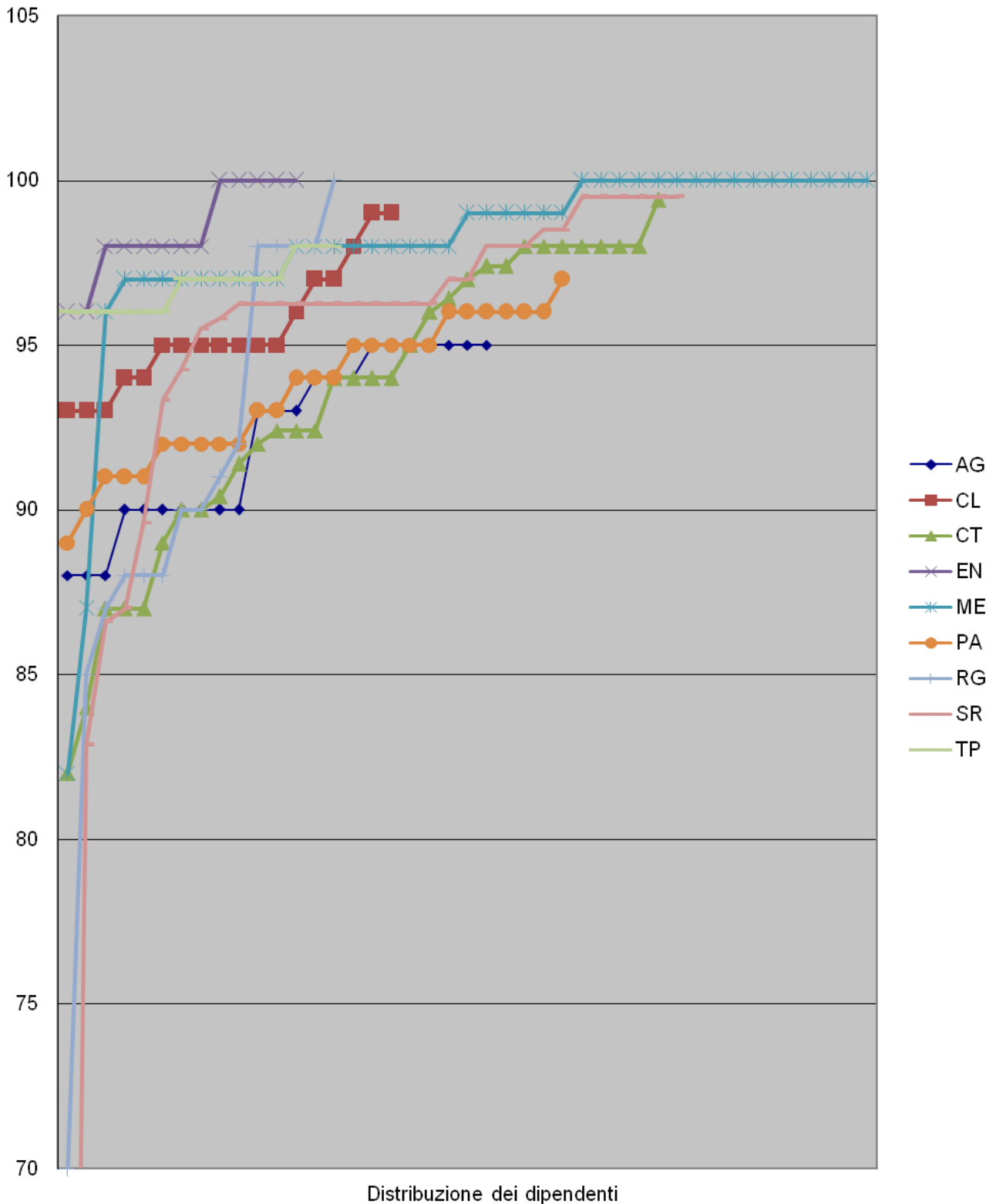
Inoltre, specificamente, si evidenziano in quasi tutte le Relazioni pervenute, le seguenti ulteriori criticità che potrebbero essere considerati anche i punti strategici da cui far partire la programmazione del nuovo anno:

- carenza di mezzi (auto, strumenti di misura, attrezzi per campionare. etc)
- mancanza di strumenti per i controlli della qualità dell'aria e del gas di scarica presso gli impianti di gestione rifiuti e odori
- regolamentazione secondo CCNL dei controlli acustici in orario notturno
- mancanza di formazione continua per gli operatori
- mancata attivazione di contratti di manutenzione per le apparecchiature più complesse che ha impedito il continuo e regolare funzionamento di esse ed ha imposto tempi lunghi per il ripristino del loro funzionamento in caso di guasti
- ripetuta indisponibilità di fondi a causa sia della insufficiente assegnazione di bilancio sia della tardiva approvazione di esso che, per lunghi e più periodi dell'anno, non ha consentito l'effettuazione di alcuna spesa, di fatto impedendo quelle attività per le quali tali spese erano necessarie
- mancata predisposizione degli atti amministrativi necessari ad evitare l'interruzione delle forniture di reattivi da laboratorio

- interruzione temporanea della fornitura di buoni benzina
- difficoltà dell'approvvigionamento del materiale di consumo.

Discorso a parte merita la valutazione del personale del Comparto di cui di seguito si propone graficamente l'andamento della differenziazione delle valutazioni operate dai dirigenti:

Differenziazione valutazioni Strutture Territoriali



Il tema della valutazione del Comparto rappresenta tutt'ora l'aspetto più critico e delicato della riforma Brunetta. Basti ricordare che la valutazione del Comparto delle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere è stata oggetto di un protocollo di intesa tra Formez, AGENAS, FIASO e Dipartimento della funzione pubblica per una sperimentazione dei possibili modelli di valutazione, sperimentazione che aveva lo scopo di:

- migliorare le prestazioni degli individui, utilizzando la valutazione come opportunità;
- premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico;
- favorire la crescita professionale degli individui attraverso interventi di sviluppo (affiancamento, mobilità interna, autoformazione, addestramento, ecc.);
- disporre di informazioni per la migliore gestione delle risorse umane.

Identica sperimentazione è stata condotta sulle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere siciliane dal CEFPAS in accordo con il Dipartimento della Funzione Pubblica e l'Assessorato Regionale della Salute.

Entrambe le sperimentazioni sono arrivate a conclusioni simili che si ripropongono in questa sede in quanto si ritiene possano costituire utili indicazioni per affinare l'attività di valutazione del comparto nel corso del 2014:

1. **Gli obiettivi** assegnati al personale e gli indicatori di valutazione. Gli obiettivi devono essere chiari, specifici, misurabili, raggiungibili nei tempi stabiliti e devono essere appropriati al ruolo, al settore e conformi agli obiettivi strategici, così come previsto dall'art. 5 del D.lgs. 150/09. La chiara definizione degli obiettivi, e quindi degli indicatori, dovrebbe ridurre possibili conflitti, inutili demotivazioni, contenzioso in genere.
2. **Lo strumento di verifica.** Lo strumento deve essere chiaro, pratico, semplice e pertinente. Deve essere in grado di cogliere gli elementi essenziali relativi agli items da valutare, limitando, per quanto possibile, interpretazioni soggettive e/o equivocate. Deve usare misure e pesi sensibili per valutare con un'accettabile accuratezza gli aspetti che più interessano la specifica competenza che si vuole valutare. Dalla sperimentazione si evince l'esigenza di una revisione critica della scheda di valutazione utilizzata al fine di renderla più efficace rispetto all'obiettivo che si intende perseguire. Inoltre, emerge la necessità di aggiungere un vademecum per la compilazione, strumento utile per la chiarificazione e conseguente riduzione degli errori di compilazione e della variabilità nella interpretazione dei criteri di valutazione.
3. **Il valutatore.** Deve cogliere i dati utili alla valutazione senza lasciarsi influenzare da elementi interni ed esterni. Il buon valutatore deve imparare a evitare gli errori, che sono tanti e di varia natura. Più specifici sono gli obiettivi e gli indicatori, più pertinente è lo strumento e meno saranno gli spazi per una possibile manipolazione o per errori di giudizio. Allo stesso tempo, obiettivi e strumenti di qualità supportano il valutatore nella sua decisione rendendola la più equa possibile, sia per la persona valutata sia per l'azienda, e favorendo un migliore clima interpersonale tra valutato e valutatore all'interno del gruppo di lavoro.
4. **La formazione.** La sperimentazione regionale ha inoltre evidenziato una forte necessità di formazione a tutti i livelli gestionali, per la definizione degli obiettivi, la gestione delle relazioni e gli elementi principali riguardanti la valutazione del personale.

Di seguito si allegano le Schede di Valutazione analitica per singola Struttura.

L' Organismo Indipendente di Valutazione
Pietro Maria Testaj