

*Pietro Maria Testaj*

**Organismo Indipendente di Valutazione**



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

SA1 SG1  
*[Handwritten signature]*

**Oggetto: Relazione finale sull'attività di Valutazione Anno 2014**

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 2014.

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.

È attraverso l'utilizzo e l'analisi di questi strumenti e della relativa documentazione prodotta che è stato possibile condurre la valutazione sui livelli di performance per il 2014 e di cui di seguito viene dato riscontro analitico per singola Struttura.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a programmare le proprie attività, al fine di adempiere al proprio mandato e concorrere ai risultati perseguiti dall'autorità di governo, dentro una prospettiva pluriennale, che dia il respiro sufficiente agli interventi necessari per ottenere effetti spesso complessi sulla realtà, con una scansione annuale di obiettivi operativi che segnano il concreto percorso di avvicinamento al risultato desiderato.

La responsabilità del perseguimento degli obiettivi è affidata ai dirigenti, ma condivisa da tutto il personale operante all'interno dell'amministrazione, secondo i ruoli di ciascuno e sulla base di una chiara assegnazione a ciascuno, da parte del dirigente di riferimento, del contributo atteso. Questo livello di consapevolezza non è ad oggi ancora del tutto diffuso tra il personale dipendente che tende, di sua natura, a non percepire il proprio ruolo come parte di un Sistema più ampio e complesso. Su questo aspetto appare opportuno porre attenzione anche attraverso adeguati programmi di formazione, che puntino a far maturare la consapevolezza dell'importanza della programmazione per obiettivi e del lavoro in team.

La programmazione tiene, evidentemente, ed esplicitamente, conto delle risorse (economiche, strumentali, di personale) effettivamente disponibili e il suo andamento è mantenuto costantemente sotto controllo, mediante un monitoraggio periodico, affinché si possano effettuare gli interventi correttivi necessari in caso di un suo scostamento dal tracciato desiderato.

*[Handwritten signature]*

La Programmazione di Arpa Sicilia risente però, purtroppo, come già evidenziato nelle precedenti relazioni prodotte di carenza di risorse, mezzi e strumenti che tutt'oggi rischiano di vanificare il lavoro attento di pianificazione e programmazione realizzato. Appare pertanto opportuno ritornare su queste argomentazioni.

### **"Carenza di personale tecnico**

*Si rileva che spesso il personale è adibito a compiti non perfettamente attinenti il 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 e della 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:*

- *carezza di mezzi (auto, strumenti di misura, attrezzi per campionare. etc)*
- *mancaza di strumenti per i controlli della qualità dell'aria e del gas di discarica presso gli impianti di gestione rifiuti e odori*
- *regolamentazione secondo CCNL dei controlli acustici in orario notturno*
- *mancaza di formazione continua per gli operatori*
- *mancaza 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*
- *mancaza 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."*

Va dato atto che l'Agenzia rispetto le precedenti fasi di valutazione (2012 e 2013) ha effettuato significativi passi avanti che di fatto si sono concretizzati nell'approvazione di un nuovo sistema di valutazione delle attività avvenuta con DDG 133/2013 che prevede nel merito nuove schede di valutazione per la Dirigenza e per il Comparto ed un Piano della Performance perfettamente integrato con le schede di valutazione delle attività.

Di fatto pertanto in sede di programmazione e di valutazione, oggi si dispone di tutti gli strumenti utili per operare una chiara valutazione della performance delle singole Strutture che entri non solo nel merito delle attività svolte, ma anche dei comportamenti organizzativi adottati dai singoli dipendenti, siano essi dirigenti di strutture semplici, dirigenti di struttura complesse o personale appartenente al comparto.

Tra gli strumenti attraverso cui è stato possibile effettuare le valutazioni si citano:

*DDG 107/2013 recante il regolamento di valutazione*

*DDG 366/2013 di presa d'atto dei carichi di lavoro assegnati al personale*

*DDG 372/2013 di approvazione della Riprogrammazione dei Piani di attività*

*I Piani di lavoro*

*Le schede di Valutazione del Personale Dirigente*

*Le schede di valutazione del Personale del Comparto*

Quest'anno, in forza di un sempre più forte impegno posto in essere dalla Struttura SG1, e nel merito dalla Struttura Tecnica Permanente (STP), l'attività di Valutazione si è potuta effettuare con strumenti adeguati e consistenti, strumenti che hanno pertanto permesso di poterne valutare i reali livelli di performance attraverso l'autovalutazione delle singole Strutture.

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 2014 e di cui di seguito viene data una valutazione analitica per singola Struttura e per ognuno dei dirigenti apicali rimandando alla lettura delle dettagliate relazioni prodotte dai Responsabili di Struttura per le analisi delle principali criticità riscontrate.

Sulla Base del Regolamento di valutazione approvato, delle Schede di valutazione prodotte e delle Relazioni di attività inviate dai singoli Responsabili di Struttura, si è proceduto a valutare le attività finali come rappresentate all'interno dell'Albero della Performance da ogni Capo Struttura, mettendo in rilievo attraverso le relazioni prodotte i fatti gestionali più significativi per il 2014, soprattutto per quei casi in cui eventuali scostamenti rilevati rispetto l'attività programmata siano stati imputati ad eventi non dipendenti dalla volontà dei singoli dipendenti e/o dirigenti.

Oggi, l'Agenzia 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.

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.

Quello che è apparso maggiormente significativo dal punto di vista della valutazione è che troppo spesso molte Strutture hanno raggiunto livelli di performance superiori al 100%. Tali risultati non possono essere considerati valorizzazioni realistiche dell'attività e dell'impegno di ciascuna unità, piuttosto devono essere letti quali errori commessi in sede di pianificazione e programmazione degli obiettivi: la corretta individuazione degli obiettivi e la conseguente taratura fanno parte di un corretto processo di valutazione ed, ancor prima, di pianificazione e programmazione. Da questo punto di vista si suggerisce al vertice strategico di porre maggior enfasi su momenti formativi ed all'atto della individuazione degli obiettivi e degli indicatori di misurazione della performance.

Inoltre, anche quest'anno, ma sicuramente meno che negli anni passati, troppo spesso il valutatore ha conferito il punteggio massimo al valutato: anche questo atteggiamento denota poca dimestichezza e scarsa sensibilità alla fase di individuazione degli obiettivi, tema al quale potrebbe/dovrebbe essere dedicato qualche ulteriore momento formativo.

Ferme restando le superiori premesse, non si può non riconoscere come nel panorama delle Aziende Pubbliche conosciute dallo Scrivente, il sistema e la metodologia utilizzati da Arpa rappresentano un'avanguardia che potrebbe essere di certo interessante proporre o presentare in contesti più ampi, nei quali potrebbe anche vedersi riconosciuta come realtà di assoluto rilievo.

Per le superiori considerazioni, preso atto della solidità del sistema e della maturità a cui lo stesso è giunto, quest'anno le valutazioni effettuate sul raggiungimento del livello di performance corrisponderanno sostanzialmente con quelle già operate dai valutatori di prima istanza.

Di seguito schematicamente le evidenze finali.

L'attività di valutazione 2014 è stata svolta sulla base della documentazione trasmessa dalle Strutture della Sede Centrale e dalle Strutture territoriali alla SG1 e per il tramite della STP all'OIV di Arpa Sicilia. In particolare le trasmissioni sono avvenute come di seguito rappresentato

Struttura	Nota Prot. n°	Data
Agrigento	11979	02/03/2015
Caltanissetta	13939	09/03/2015
Catania	13945	09/03/2015
Enna	13953	09/03/2015
Messina	18170	25/03/2015
Palermo	12126	02/03/2015
Ragusa	13944	09/03/2015
Siracusa	Vv	.././....
Trapani	11561	26/02/2015

	Agrigento	Caltanissetta	Catania	Enna	Messina	Palermo	Ragusa	Siracusa	Trapani
<b>Direzione</b>	70	70	70	70	70	70	70	70	70
<b>Monitoraggio</b>	70	70	70	70	70	70	70	69	70
<b>Controllo</b>	70	70	69,5	70	70	70	70	67,6	68
<b>Laboratorio</b>	70	70	70	70	70	70	70	70	70
<b>AERCA</b>					70			68,75	

Le trasmissioni delle Relazione della Sede Centrale sono avvenute come di seguito rappresentato:

Struttura	Nota Prot. n°	Data
SA 1	15064	12/03/2015
SA 2	15118	12/03/2015
SA 3	10114	20/02/2015
SA 4	14963	12/03/2015
SG 1	v.v.	.././....
SG 2	13952	09/03/2015
SG 3	11793	27/02/2015
ST 1	13956	09/03/2015
ST 2	12657	04/03/2015
ST 3	v.v.	.././....

Per le valutazioni delle Strutture della Sede Centrale valgono le stesse considerazioni fatte in precedenza.

<b>Strutture Generali</b>	<b>SG 1</b>	70
	SG 1.1	70
	SG 1.2	70
	SG 1.3	70
	SG 1.4	70
	Segreteria	70
	Qualità	70
	<b>SG 2</b>	70
	SG 2.1	70
	SG 2.2	70
	<b>SG 3</b>	70
	SG 3.1	70
	SG 3.2	70

<b>Strutture Amministrative</b>	<b>SA 1</b>	70
	SA 1.1	70
	SA 1.2	70
	<b>SA 2</b>	70
	SA 2.1	70
	SA 2.2	70
	<b>SA 3</b>	70
	SA 3.1	70
	SA 3.2	70
	<b>SA 4</b>	70
	SA 4.1	70
	SA 4.2	70

<b>Strutture Tecniche</b>	<b>ST 1</b>	70
	ST 1.1	68,8
	ST 1.2	68,5
	<b>ST 2</b>	70
	ST 2.1	70
	ST 2.2	70
	<b>ST 3</b>	70
	ST 3.1	70
	ST 3.2	70

Per quanto attiene le valutazioni inerenti il comportamento organizzativo si rimane a disposizione per poter effettuare il necessario confronto con la S.V. e definire il percorso di valutazione per l'Anno 2014.

L'analisi della documentazione sopra elencata ha portato alla elaborazione della presente Relazione finale per redigere la quale sono state necessarie 4 giornate di lavoro che devono essere considerate aggiuntive rispetto gli incontri tenutisi con il personale dirigente Arpa in data 6 aprile e 17 aprile.

Si allega alla presente relativa nota di addebito.

**L' Organismo Indipendente di Valutazione**

*Pietro Maria Testaj*

## **Pietro Maria Testai**

Via Monsignor Ventimiglia 315  
95100 Catania

Il sottoscritto Pietro Maria Testai nato a Catania il 21/11/1976 e residente in Palermo, Piazza Principe di Camporeale, 102 Codice Fiscale TSTPRM76S21C351C, chiede di aver accreditata la somma sotto riportata a titolo di compenso per la prestazione occasionale riferita al contratto stipulato in data 30/4/2013, per le prestazioni effettuate relative alla valutazione Anno 2014 e relative a 6 giornate di lavoro senza alcun vincolo di subordinazione ed orario e relativo rimborso spese.

	€
<b>Compenso Lordo</b>	<b>1800</b>
Ritenuta d'acconto	360
<i>Compenso netto</i>	<i>1440</i>
<b>Totale da liquidare</b>	<b>1440</b>

Al riguardo si precisa di non essere iscritto in nessun albo professionale e di non essere titolare di partita IVA.

Chiede che gli importi dovuti siano liquidati con bonifico da effettuare sul seguente Conto corrente

### **TESTAI PIETRO MARIA**

(CC) 0817-0209522

IBAN: IT 59 D 05132 16500 817570209522

Banca Nuova SPA

Via C. Colombo 2

98122 Messina

BIC SWIFT: BPVIIT31817

Luogo e data \_\_\_\_\_

In fede, (firma) \_\_\_\_\_