
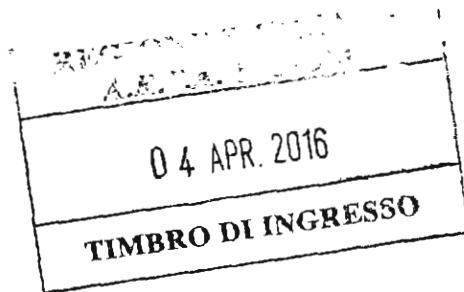


Pietro Maria Testaj
Organismo Indipendente di Valutazione

segreteria
SG1
H

ARPA SICILIA - Dir. Generale

Tit. 08.02.00 Arrivo
Nr.0021097 Data 06/04/2016



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

Oggetto: Relazione sui livelli di Performance 2015 di Arpa Sicilia

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 2015.

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 2015 e di cui di seguito viene dato riscontro analitico per singola Struttura: va innanzitutto rilevata la sempre maggiore maturità del sistema nella sua fase di pianificazione e programmazione. Di rilievo, infatti, non solo l'attenzione nella fase di individuazione degli obiettivi e di redazione del Piano della Performance, ma anche nella fase di rendicontazione delle attività svolte: quest'anno infatti ci si è trovati di fronte ad una mole di dati ed informazioni ancor più consistente che negli anni passati, ma con un'attenzione alla modalità di rendicontazione e di esposizione, attraverso relazioni molte ben coordinate, che ha permesso una facile ed agevole lettura dei principali risultati prodotti da ogni Struttura.

In questo contesto, l'ultimo passaggio, ancorchè fondamentale per una efficace attività di programmazione e valutazione, su cui bisogna dare atto l'Agenzia appare ancora debole, è rappresentato dal Controllo di gestione: i dati di attività richiedono necessariamente un'attività di controllo e rendicontazione costante, attuata attraverso sistemi di monitoraggio obiettivi e, per quanto possibile informatizzati: si ritiene, in tal senso, che l'impegno che l'Agenzia intende approfondire per la realizzazione di un nuovo sistema informativo, prenda in considerazione l'esigenza di dotarsi di un sistema di elaborazione dei dati di attività che sia in grado di trasformare il "dato" in "informazione", in tempo reale, affinché la Direzione possa svolgere un'efficace attività di controllo, indirizzando opportunamente le risorse umane, strumentali e finanziarie.

Ancor più quest'anno, quindi, 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 2015 e di cui di seguito viene data una valutazione analitica per singola Struttura e per ognuno dei dirigenti Responsabili di UOC ed UOS rimandando alla lettura delle dettagliate relazioni prodotte dai singoli dirigenti 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 i fatti gestionali più significativi per il 2015, 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.

L'anno 2015 ha rappresentato un momento importante per l'Agenzia. In questo anno sono stati raggiunti risultati costruiti negli anni precedenti: dopo anni di attesa con la legge di stabilità 2015 che dispone il transito del personale funzionale ex ASP nei ruoli di Arpa, l'Agenzia dispone di proprio personale con un solo contratto di lavoro (a meno di pochissime unità in comando), di sedi proprie (alcune delle Strutture Territoriali) e soprattutto di una definizione certa del Fondo con il quale poter effettuare una programmazione efficace delle attività.

Per questo motivo la programmazione del prossimo triennio parte con una marcia in più: quella dell'ottimismo che deve accompagnare un tanto auspicato cambiamento così faticosamente raggiunto.

Il transito sopra citato ha comportato un'importante lavoro di relazione e di coordinamento con gli Assessorati interessati.

Sempre nell'anno 2015 sono stati portati a buon fine gli accordi per l'assegnazione, in comodato oneroso, della nuova sede della Direzione Generale: l'operatività, purtroppo però ancora nel 2015, ha negativamente risentito dei cronici problemi già in passato evidenziati (carezza di personale, incertezza delle risorse economiche, mancanza dei vertici amministrativi e tecnici)

Come, e forse più di ogni anno, il punto di forza più rilevante è ancora quello relativo alla disponibilità, flessibilità e motivazione del personale che nelle numerose difficoltà incontrate ha sempre trovato le soluzioni per fronteggiare e risolvere gli ostacoli.

Il 2015 ha continuato ad essere particolarmente impegnativo per tutto il personale in considerazione del fatto che a fronte di una consistente gamma di attività svolta, il personale è stato esiguo in termini quantitativi. A determinare un maggiore peso su tali criticità è stata la questione della molteplicità di azioni e/o attività che ciascun dipendente (Dirigenti e non) è chiamato a svolgere che attengono sia alla sfera amministrativo-burocratica (reportistica, gestione della posta e del protocollo informatico IRIDE, valutazioni, etc.) che alle materie prettamente tecniche.

Tuttavia l'Agenzia è riuscita a fare fronte a tutte le attività istituzionali ed anche alle necessità derivanti dal suo diretto coinvolgimento nelle iniziative finanziate nell'ambito di attuazione del PO FESR 2007-2013 e, in parte, del FEP 2007-2013, dei progetti a finanziamento diretto della Commissione Europea e, soprattutto, nelle attività collegate alla nuova programmazione del PO FESR 2014-2020. In quest'ultima attività, l'Agenzia ha partecipato attivamente alle riunioni e agli incontri ai quali è stata convocata, sono stati coinvolti le varie strutture della sede centrale interessate e ha predisposto e trasmesso diverse schede di rilevamento del fabbisogno di progettazione riconducibile ai Programmi Operativi.

Sintesi Strutture Territoriali

La situazione di sofferenza attraversata dall'Agenzia nel corso del 2015, a causa del mancato trasferimento delle risorse finanziarie assegnate, ha avuto pesantissimi riflessi sulla gestione delle attività istituzionali delle Strutture Territoriali.

Alcune Strutture rilevano come compiti e responsabilità sempre più pesanti, carichi di lavoro non più commisurati alle reali possibilità dei singoli e difficoltà di operare in contesti dove il ruolo dell'Agenzia viene sottovalutato, a volte strumentalizzato o disconosciuto, abbia minato la fiducia e la motivazione del personale. Il rischio è che tale malessere produca sempre minore motivazione per continuare ad operare propositivamente in un'organizzazione che non sa o non può, offrire prospettive, riconoscimenti economici e di merito, possibilità di crescita ed affermazione professionale.

In quasi tutte le relazioni prodotte emerge come le difficoltà organizzative di un apparato centrale che non senza complicazioni, per molteplici motivazioni non ascrivibili alla responsabilità di alcuno, supporta e sostiene le Sedi territoriali nella loro delicatissima attività quotidiana di interfaccia con il territorio. Una situazione che amplifica la distanza tra chi opera in periferia rispetto chi gestisce l'amministrazione complessiva dell'Agenzia. Le numerose richieste di partecipazione ai processi decisionali, riguardanti la gestione di situazioni contingenti di difficoltà o l'organizzazione degli assetti futuri dell'Agenzia, avanzate dalle Strutture Territoriali nel corso del 2015, dovrebbero probabilmente trovare un maggiore spazio di accoglimento, anche al fine di evitare che scelte operate a livello centrale anziché valorizzare le professionalità interne alle Strutture Territoriali, le specializzazioni e gli investimenti fatti negli anni, aumentino la frammentazione dei compiti e la dispersione delle risorse. A tal fine sarebbe opportuno una sempre maggiore e proficua collaborazione tra Strutture tecniche della Sede Centrale e le Strutture Territoriali, con una chiara distinzione ed identificazione di compiti e funzioni attribuite a ciascuna.

Dalle relazioni prodotte emergono alcune criticità che accomunano un po' tutte le Strutture e che sinteticamente si riportano in questo estratto:

- Ampliare le competenze amministrative di ogni Struttura territoriale, anche al fine di uno snellimento delle procedure a favore della Direzione Generale e nei rapporti con l'esterno.
- Adeguare e rafforzare il sistema informatico/vo interno.
- Ridurre il numero delle riunioni presso la sede centrale, sostituendole con video conferenze o con incontri presso sedi più possibile equidistanti
- Formare gruppi di lavoro per la predisposizione di atti dispositivi, pareri, istruttori, ecc., in cui inserire il personale con le singole competenze specialistiche al fine di facilitare la valutazione della documentazione e la predisposizione degli atti finali.
- Procedere con un piano di addestramento/affiancamento, possibilmente con risorse interno, mirato per sopperire alle carenze di personale.
- Attuare la gestione qualità in ambito analitico e di tutte le attività dell'Agenzia.
- Adeguare il numero e la tipologia dei mezzi alle attività, preferendo il leasing all'acquisto.
- Individuare e/o incrementare Istituti contrattuali per incentivare il personale sia da un punto di vista economico che di carriera.
- Assegnare budget adeguati alle Strutture Territoriali per gli acquisti necessari all'espletamento delle attività ordinarie.
- In fase di programmazione auspicabile la separazione dell'attività ordinaria da quella imprevista.
- Rafforzare e programmare i rapporti con le Autorità Giudiziarie.

Altra criticità più volte manifestata è correlata alla mancata adozione a livello regionale di linee guida atte armonizzare ed indirizzare l'operatività di tutte le Strutture Territoriali, nonché a manifestare all'esterno, con gli interlocutori istituzionali ed i portatori di interesse, la posizione di ARPA Sicilia rispetto le tematiche di particolare importanza, quali quelle concernenti i controlli agli impianti di depurazione, l'espressione di parere per analoghe tipologie di impianti IPPC, i criteri esecuzione dei controlli ambientali.

La mancanza di tali linee di indirizzo costringe le ST territoriali a fronteggiare sempre più frequentemente situazioni di grave disagio, anche nei rapporti con altri Enti, situazioni in cui spesso la Struttura è chiamata a rispondere di attività e responsabilità che non sono di precipua competenza dell'Agenzia.

A ciò devono aggiungersi criticità di rilievo certamente minore ma che non agevolano il lavoro presso le Strutture territoriali come i problemi legati ai tempi di trasmissione da parte della Sede centrale delle fatture elettroniche, che hanno rallentato ulteriormente la rendicontazione delle poche somme spese, ed impedito di accedere alle esigue risorse economiche disponibili oltre che la particolarmente critica situazione della garanzia e salvaguardia della protezione dei lavoratori: sul tema le strutture territoriali rilevano come nel corso dell'anno sono state esaurite le scorte di buona parte della dotazione di DPI oltre che la necessità di interventi strutturali su molti degli stabili in uso. Anche la gestione degli automezzi viene denunciata con forte criticità da quasi tutte le Strutture territoriali.

Ancora, molte Strutture denunciano insieme alla difficoltà di garantire, in una situazione di grave carenza di risorse umane, lo svolgimento quotidiano dell'attività ordinaria, la difficoltà di reperire anche risorse materiali di modeste entità, necessarie all'esecuzione dei compiti istituzionali, oltre che difficoltà di gestione del patrimonio immobiliare e strumentale che hanno inciso profondamente sul benessere delle risorse umane e sull'efficienza delle attività.

Sintesi Strutture Amministrative

Per quanto concerne le criticità connesse allo svolgimento delle attività della Strutture Amministrative per l'anno 2015, si segnala, anche in questo settore, innanzitutto l'esiguità del personale assegnato. Tale circostanza è risultata particolarmente gravosa nell'anno di riferimento, anche a causa dell'astensione obbligatoria per maternità di uno dei funzionari incardinati e per la quiescenza di una dirigente amministrativa di ruolo, responsabile della UO Stato Giuridico del Personale, che ha privato l'Agenzia di una figura fondamentale. Tale cessazione sembrerebbe abbia comportato all'intera area amministrativa non poche difficoltà.

L'attività della struttura amministrativa è stata notevolmente gravata dall'espletamento delle procedure di cui all'art.58 della l.r. n. 9/2015. In particolare, sono stati curati tutti gli adempimenti finalizzati all'immissione in ruolo del personale avente diritto in posizione di comando e, precisamente, sono state avviate le interlocuzioni con le Amministrazioni di provenienza, stilati gli atti di avvio della procedura (avviso interno), effettuata la ricognizione dei posti disponibili in pianta organica, richiesta di pareri a enti esterni per l'equiparazione degli inquadramenti del personale, richiesta della documentazione propedeutica per il transito, predisposizione degli atti di immissione in ruolo.

L'Ufficio personale è stato anche particolarmente impegnato nella cura degli adempimenti necessari all'immissione in ruolo del personale funzionale. Pur nonostante la significativa mole di lavoro straordinario, l'impegno costante del personale e la faticosa collaborazione hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi. Viene ribadita l'esigenza, già rappresentata, di attivazione delle polizze professionali in favore dei componenti dell'Ufficio contenzioso onde potere consentire, nelle controversie ritenute afferenti la propria specialità, il patrocinio diretto dell'Agenzia.

Dalle relazioni prodotte emerge che il principale punto di forza è dato dalla presenza di personale adeguatamente preparato, collaborativo ed unito.

Di contro, le criticità sono dettate dalle elevate richieste operative per le quali il personale assegnato risulta numericamente insufficiente.

Le proposte di miglioramento avanzate dall'Area Amministrativa sono legate alla esigenza di poter usufruire di un

maggior numero di unità di personale stabilmente inserito: infatti sarebbe necessario avere sia personale del comparto delle varie qualifiche, sia l'attribuzione di posizioni organizzativa alle quali affidare compiti di coordinamento di parte del personale in specifici ambiti, ed inoltre la responsabilità gestionale-organizzativa della struttura nei casi in cui, per esigenze improrogabili, il dirigente sia costretto ad assentarsi. Al fine di migliorare i livelli di performance si propone la stesura di procedure per la gestione dei procedimenti e a loro condivisioni in incontri formalizzati, anche al fine di sopperire alla carenza delle risorse umane e di una più proficua interazione con le strutture tecniche.

Sintesi Strutture Generali

L'attività "core" delle strutture di direzione generale in ARPA, come ormai in tutte le Amministrazioni pubbliche sono rappresentate dal sistema informativo aziendale (SIA) che deve necessariamente rappresentare uno dei punti di forza dell'attività dell'Agenzia. I problemi connessi all'impossibilità di disporre di ulteriori risorse, soprattutto in termini di personale altamente specialistico, non devono rappresentare un ostacolo nell'affrontare la difficile sfida dell'eliminazione della carta e dell'attuazione del CAD ma soprattutto di rendere efficiente la veicolazione delle informazioni ambientali verso gli stakeholder attivamente coinvolti. Durante il 2015 Arpa ha dovuto affrontare l'emergenza costituita dalla complicata questione che riguarda Sicilia e Servizi che ha avuto gravi ripercussioni sui sistemi informativi soprattutto per la gestione del protocollo informatico e del sistema di gestione dei dati di laboratorio.

Un'altra criticità è rappresentata dalla carenza di qualità e semplicità degli applicativi utilizzati per le bonifiche; si tratta di piattaforme multiple di analisi dei dati che obbligano l'operatore a successivi travasi di sistema e che richiedono uno specifico know-how per la gestione dei dati sia in fase di input che di output. Sarebbe auspicabile una semplificazione dei sistemi con l'implementazione di draft-friendly.

Anche l'assenza di interoperatività tra WebMUD e WebImpianti ha comportato alcuni limiti: tale lacuna penalizza fortemente la potenzialità della banca dati del catasto in considerazione del fatto che ciascuna ricerca operativa richiede che l'operatore sovrapponga i risultati di due banche dati, con incrocio manuale, anziché ottenere un output filtrato sulla base delle informazioni collimate sulle due banche di riferimento.

Per quanto attiene il Catasto la procedura informatica per il rilascio delle credenziali di accesso ai numerosi Enti che ne hanno finora fatto richiesta è stata difficoltosa. Si tratta, chiaramente, di un aspetto critico temporaneo e che è destinato a risolversi con il progredire della fase di distribuzione delle credenziali. Tuttavia, allo stato attuale, a causa della indisponibilità di personale informatico addetto al rilascio delle autorizzazioni d'accesso, il catasto non è in grado di permettere ad alcun soggetto di effettuare il login ed accedere alle consultazioni degli atti inseriti.

Critici anche gli aspetti inerenti la gestione e manutenzione straordinaria del server che richiede competenze di alta specializzazione informatica. Si reputa che tale aspetto costituisca una fonte di forte vulnerabilità del sistema SI-ARPAS, atteso che, in caso di guasto non è attualmente ipotizzabile un efficace scenario di intervento

Tuttavia la motivazione del personale che opera nelle Strutture ancora una volta ha aiutato a superare i problemi incontrati. Si auspica una rapida soluzione alternativa a Sicilia&servizi.

Per il futuro le SG dovranno anche concentrarsi sulla necessità di intercettare fin dal primo momento i finanziamenti conseguenti all'attuazione della nuova programmazione 2014/2020: l'Agenzia dovrà avviare in concreto, sulla scorta degli interventi proposti in sede di compilazione delle schede di rilevamento dei fabbisogni, la progettazione esecutiva e adottare un modello organizzativo idoneo a rendere celere ed efficace la gestione della spesa dei fondi comunitari. Obiettivamente l'esiguità delle risorse umane pone seri limiti al completo ed efficace raggiungimento di tali propositi.

Nel corso del periodo di riferimento sono state svolte tutte le attività programmate nel Piano di attività dell'Agenzia assegnate. La partecipazione del personale all'attuazione del Piano di attività è stata diversificata ma sempre all'insegna dell'impegno e dell'efficienza costante. Considerata la complessità del contesto, le competenze specialistiche richieste per lo svolgimento delle attività e sulla base delle risorse umane impegnate, l'attuazione del Piano di attività si può ritenere positiva e gli obiettivi prefissati raggiunti.

Nel corso del 2015 è stato affrontato il trasferimento di sede del Laboratorio di metrologia, con relativa autosospensione dell'accreditamento fino al completamento dei lavori di adeguamento della nuova sede. A dicembre 2015 è stato certificato da ACCREDIA il rinnovo dell'accreditamento. I nuovi locali del laboratorio di metrologia, realizzati con l'esperienza maturata nel precedente ciclo di accreditamento, costituiscono una

potenziale risorsa per l'Agenzia in termini di incremento delle attività conto terzi. Si rende necessario valutare l'opportunità di investire in tale settore, mediante il potenziamento del personale tecnico.

Per le Strutture Generale sono da ritenersi fondamentali anche le attività legate all'accreditamento ISO 17025 ed alla sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro per le quali si rende necessaria una migliore collaborazione dei referenti per gestire meglio le svariate attività di competenza e le altre attività trasversali oltre che l'assegnazione di risorse dedicate e specificamente formate.

Non da sottovalutare le attività svolte dalla SG2 che oltre ad essere subordinate ai vincoli previsti dalle norme vigenti in materia di riduzione dei costi dell'amministrazione pubblica (es. Legge 122, ecc.), continuano a risentire della grava carenza di risorse umane: la mancanza di specifiche funzioni e professionalità essenziali alla realizzazione di attività istituzionali (es. giornalista o addetto stampa, web editor, tutor d'aula, analista formazione, progettisti interventi, responsabile qualità, tecnico gestione audiovideo, grafico, ecc.) compromette lo sviluppo delle attività (esempio certificare il processo formativo o accreditarlo secondo la normativa di riferimento, redigere comunicati stampa, miglioramento del sito web anche in termini di interazione con i cittadini) o aderire a progetti ed attività per le quali sono necessarie certezza e solidità delle risorse (comunque non solo economiche).

Anche in questo settore va segnalato l'impegno particolare e la grande disponibilità del poco personale assegnato nel cercare di risolvere i problemi derivanti dalle criticità evidenziate, con lo scopo di migliorare l'attività programmata. Molte criticità potrebbero essere affrontate attraverso il rilancio e la formalizzazione della rete dei referenti delle strutture territoriali, sviluppando collaborazioni con altri enti e/o associazioni anche per creare sinergie e nuove opportunità (es. promuovere la collaborazione con l'Ordine dei Giornalisti e la Federazione dei Giornalisti Ambientali) o la partecipazione a bandi inerenti le tematiche di competenza della SG2 come soggetto responsabile e/o in partnership (UE, Fondazioni, ect.).

Va segnalata infine la necessità di non sottovalutare gli oneri conseguenti le recenti disposizioni normative in materia di anticorruzione e trasparenza di cui alla Legge 190/2012 ed al D. lgs. 33/2013.

Sintesi Strutture Tecniche

La carenza di personale è una criticità comune a tutte le strutture dell'Agenzia che si riflette anche sull'Area Tecnica. Le Strutture Tecniche hanno subito una forte contrazione di personale negli ultimi anni. Più volte viene segnalata la necessità di potenziare la struttura incrementando le unità di personale

Tale criticità si è altresì acuita a seguito della soppressione della UOS Pareri (già ST 1.2) le cui competenze sono però rimaste in capo alla ST1 e riversate tra quelle, già vaste e complesse della UOS ST 1.1 Controlli.

Inoltre, nel 2014 il Dirigente della UO ST 1.2 Ispezioni Ambientali Integrate (già ST 1.3) è stato assegnato, a seguito di selezione, ad altro incarico presso la SG1 ed al momento mantiene le funzioni di RUO della ST 1.2, con comprensibili difficoltà.

La criticità relativa alla gestione della PEC è stata parzialmente risolta rispetto al 2014, tuttavia permane il problema della trasmissione delle PEC in uscita che non viene fatta dall'ufficio che si occupa della corrispondenza, ma ancora dalle Strutture che predispongono le note in uscita.

Permane una criticità di tipo organizzativo: ci si riferisce all'assegnazione alla ST1 dei numerosi esposti e segnalazioni, aventi specifico carattere territoriale, che, grazie al protocollo unico, potrebbero essere assegnate direttamente alle UOC Strutture Territoriali che ne hanno la competenza, liberando così risorse all'interno della ST per lo svolgimento dei compiti di indirizzo che le sono più propri.

Ulteriore criticità è rappresentata dalla incertezza dell'inquadramento del Dott. Ing. Hariberth Scaffidi Abbate "Esperto nelle materie tecniche – IX q.f." in posizione di comando dalla Provincia Autonoma di Bolzano. Lo stesso infatti è stato assegnato a questa ST1, con nota prot. 17932 del 20/03/2014, senza alcuna indicazione circa l'equiparazione ad uno dei profili del comparto o della Dirigenza. Allo stesso pertanto, anche nel 2015, è stato assegnato un carico di lavoro nella ST.1.1 nel rispetto del profilo giuridico rivestito (IX q.f.), con particolare riferimento alla responsabilità organizzativa (prevista alla lettera i dell'art. 71 del Contratto Collettivo Intercompartimentale 2005-2008) delle attività connesse alla tematica delle emissioni in atmosfera.

Degna di rilievo la mancanza di una specifica professionalità, oltre al responsabile della Struttura, con competenze in materia di campi elettromagnetici (c.e.m.). Tale tematica è al momento gestita utilizzando, parzialmente, una unità DS chimico e una unità D Biologo, ma è evidente la necessità di disporre di una figura più specialistica (ad es. perito elettronico/elettrico, ecc.).

Oltre al problema strutturale della carenza di personale, permane la criticità che non consente di espletare al meglio la funzione di reportistica dei dati ambientali prodotti dalle Strutture Territoriali è costituita dalla difficoltà di recuperare le informazioni tecniche necessarie per le successive elaborazioni. Ciò è riconducibile in prima battuta alle carenze del sistema informativo dell'Agenzia ed implica la necessità di dover richiedere alle Strutture Territoriali la compilazione periodica di schede di sintesi su fogli elettronici. Tale compilazione, che certamente costituisce un aggravio di attività per le Strutture Territoriali, viene percepita dalle stesse come un intralcio allo svolgimento delle ordinarie attività di controllo che peraltro vengono già svolte con grosse difficoltà in considerazione del fatto che le risorse disponibili sono decisamente inferiori a quelle minime necessarie a garantire adeguati livelli di tutela ambientale.

Per i controlli alle emissioni il periodo di attività 2015 è stato, al pari degli altri anni, molto impegnativo per tutto il personale dell'UO in considerazione del fatto che a fronte di una consistente gamma di attività svolta, il personale è stato esiguo in termini quantitativi.

In particolare si segnala che delle attribuzioni della U.O. previste dal funzionigramma dell'Agenzia, solo alcune possono essere (e sono state) espletate compiutamente, altre (come ad esempio la banca dati delle sostanze pericolose, lo studio e la conoscenza delle aree ad alto rischio di crisi ambientale - AERCA), non possono essere affrontate e svolte organicamente, se non occasionalmente, e con impegno temporale limitato, data la sopra citata carenza di personale dell'Agenzia.

Considerata la complessità del contesto, le competenze specialistiche richieste per lo svolgimento delle attività e sulla base delle risorse umane impiegate, l'attuazione del Piano di attività si può ritenere positiva e gli obiettivi prefissati raggiunti.

Oltre l'evidente necessita di un maggior numero di risorse umane con specifiche qualifiche professionali in particolare per le UUOOS ST2.1 e ST2.2, si propone alla DG di affermare con maggiore incisività il ruolo di coordinamento e pianificazione delle Strutture Tecniche rispetto le Strutture Territoriali, vista l'attuale assenza di un direttore tecnico.

Inoltre, si suggerisce l'applicazione dei dispositivi previsti dai CCNL che consentano di gratificare il personale del comparto ed in particolare quello più meritevole.

Anche la non sempre facile comunicazione con le Strutture Territoriali, che spesso non riconoscono il ruolo di coordinamento svolto dalle strutture tecniche della direzione generale appare tra i punti di debolezza. Di contro tra i punti di forza si può contare sul fatto che, malgrado le difficoltà sopra riportate, gran parte del personale delle Strutture Tecniche mostra uno spirito di servizio e di collaborazione senza il quale non potrebbero essere svolte le attività previste ed inoltre, alcune unità di personale hanno raggiunto un'elevata competenza professionale e tecnica nelle tematiche di competenza.

Tutto ciò premesso si evidenzia come nel corso del 2015, si sono via via consolidati i meccanismi di gestione dei compiti da parte del personale operante in seno alle Strutture, sia per le attività di campo che per quelle di laboratorio, denotando una crescita professionale delle Strutture tecniche che volge verso la maturità del Sistema.

S.T. AGRIGENTO

I Punti di forza dell'attività 2015 del Dipartimento sono connessi all'ottima conoscenza del territorio, alla disponibilità dei dipendenti a svolgere i compiti anche non dovuti, ai rapporti ottimali con gli Enti locali, ai buoni rapporti con l'Autorità Giudiziaria.

Parimenti i punti di debolezza della Struttura sono connessi alla grave carenza di personale tecnico sia in laboratorio che per i compiti di vigilanza, alle carenze di automezzi, alle condizioni dell'immobile, alle difficoltà di approvvigionamento dei materiali di consumo, alla scarsa funzionalità del sistema informatico interno (protocollo e LIMS), impossibilità di svolgere i compiti programmati per la grande quantità di interventi richiesti dall'Autorità Giudiziaria. Quest'ultima criticità rende di fatto impossibile una efficace programmazione, dal momento che costringe ad operare spesso con carattere di urgenza.

A parte le evidenti necessità di reperimento di Personale Tecnico e di ammodernamento della struttura che è assai vetusta appare urgente un ottimale funzionamento del sistema informatico interno, la fornitura di almeno un altro automezzo, l'implementazione il puntuale reintegro dei fondi economici con possibilità di spesa per gli approvvigionamenti urgenti, ed infine una direttiva per i rapporti con l'Autorità Giudiziaria.

Riguardo in particolare, l'attività dell'U.O.S. Monitoraggi, questa ha risentito di vari problemi, comuni a tutta la ST di Agrigento. Infatti la carenza di personale tecnico ha comportato il non poter spesso rispettare la programmazione: in ogni caso il piano di monitoraggio 2015 è stato rispettato ed eseguito per intero.

La criticità degli automezzi ha portato spesso gli operatori a rinviare i sopralluoghi già fissati. Infine i tecnici spesso sono stati costretti a recapitare i campioni ad altra ST perché purtroppo non tutti i parametri sono determinabili in sede.

Nonostante le problematiche elencate sopra che si sono mantenute costanti per tutto il periodo dell'incarico, la Struttura ha cercato, comunque, di coinvolgere il personale assegnato in tutte le attività dell'unità operativa, razionalizzando al massimo il tempo impiegato nelle varie azioni, per avere una maggiore presenza nel territorio. Tutto questo ha determinato ritmi di lavoro abbastanza intensi che hanno portato ad effettuare giornalmente ore in più rispetto al normale orario di servizio, utilizzando anche il lavoro straordinario, condizione che ha comunque permesso il raggiungimento degli obiettivi programmati.

S. T. CALTANISSETTA

Nel corso del 2015, come avvenuto negli anni passati, le attività per il monitoraggio della qualità dell'aria hanno richiesto un notevole impegno di personale, con l'esecuzione di numerosissimi sopralluoghi per la necessità di assicurare la presenza di personale della Struttura in cabina in concomitanza delle attività di manutenzione programmata e/o straordinaria delle apparecchiature da parte della Ditta incaricata.

Il mancato funzionamento per diversi periodi della strumentazione PM10 di Gela via Venezia ha comportato che il numero di dati di PM10 rilevati sia inferiore al programmato. Inoltre, a causa dell'impossibilità di eseguire la manutenzione dello strumento, le attività di prelievo dei filtri delle polveri PM10 e della speciazione di IPA e Metalli è stata interrotta a partire al 01.10.2015.

Tuttavia, la riduzione delle suddette attività sono state ampiamente compensate dall'incremento di altre azioni soprattutto nell'ambito dell'U.O. Controlli.

Le attività del Laboratorio chimico e microbiologico della Struttura sono state coordinate dal dr. Di Stefano Camillo. La Struttura è caratterizzata da una cronica carenza di personale, soprattutto dedicate al Laboratorio. In particolare risultano assenti nella dotazione organica chimici e periti chimici che possano essere impiegati in tale attività. La stessa carenza di personale, inoltre, comporta che lo stesso personale dedicato al Laboratorio sia chiamato a svolgere parte della propria attività per lo svolgimento di azioni proprie di altre Unità Operative (Direzione, Controlli, Monitoraggi) per cui il già esiguo numero di personale impegnato nel Laboratorio risulta di fatto ancor più ridotto.

La situazione descritta ha comportato, come del resto avvenuto negli anni precedenti, la necessità di chiedere ad altre Strutture Territoriali un supporto analitico il cui ottenimento non sempre è risultato agevole anche per le criticità che hanno caratterizzato le altre Strutture territoriali. Come conseguenza il personale in generale è stato chiamato a svolgere il servizio di "carrier" per il trasferimento di campioni alle altre S.T. (in genere Palermo, Ragusa, Catania e Siracusa), con notevoli ripercussioni sulla produttività generale della Struttura.

In ogni caso, nonostante le suddette criticità, il target previsto dal Piano della Performance è stato pienamente raggiunto.

Anche per S.T. di Caltanissetta tra le maggiori criticità al primo posto risulta senza dubbio la carenza di personale di laboratorio. Infatti, l'attività analitica per la ricerca dei metalli e di microinquinanti, con le attrezzature analitiche in dotazione non è, in atto perseguibile, data la cronica mancanza di personale di laboratorio da dedicare in maniera esclusiva a tali attività.

Non meno importante è la criticità derivante dal fatto che molte delle attività non possono essere pianificate in quanto derivanti da specifiche estemporanee richieste dell'Autorità Giudiziaria ed Enti Pubblici, da inserire nella programmazione delle attività istituzionali.

La Struttura evidenzia la necessità, nel breve periodo, di immissione in pianta organica di:

- un dirigente chimico, per coprire l'UOS Monitoraggi Ambientali, in atto vacante,
- due laureati in chimica
- cinque periti chimici per l'effettuazione dell'attività analitica strumentale, per la messa a punto di nuove metodiche analitiche e per la gestione del nuovo laboratorio mobile,
- due biologi da dedicare alle attività di monitoraggio delle acque superficiali e sotterranee,
- un fisico e un ingegnere per avviare l'attività di monitoraggio e controllo in materia di campi elettromagnetici e di rumore, oltre che di rilasciò pareri in materia di agenti fisici,
- tre TPALL per incrementare l'attività di controllo e monitoraggio, di un ausiliario specializzato, da dedicare anche al lavaggio della vetreria.

Anche per questa Struttura viene evidenziata di non minor rilevanza la criticità derivante dalla vetustà dell'edificio che ospita la S.T. che necessita di adeguamenti soprattutto in materia di sicurezza. Non rari sono i casi di infiltrazioni di acqua piovana e distacco di intonaci.

In definitiva, la Struttura, nonostante le suddette criticità ha raggiunto la totalità degli obiettivi inseriti nella programmazione delle attività dell'anno 2015, grazie all'impegno di tutto il personale.

Il risultato è stato raggiunto con l'impegno, anche orario, che i dirigenti in servizio hanno profuso con notevoli sforzi, sia nella programmazione delle attività di competenza, sia per motivare il personale subordinate, sia per produrre i pareri, spesso complessi, richiesti dalle autorità competenti, da enti pubblici, aziende ed utenti privati.

S.T. CATANIA

Gli obiettivi programmati sono stati tutti raggiunti al 100% grazie ad un'organizzazione particolarmente puntuale e meticolosa, che ha potuto contare sul coinvolgimento e sulla partecipazione attiva e propositiva di tutto il personale dell'ufficio; ciò ha anche permesso di attenuare gli inevitabili effetti di assestamento dovuti ad alcune modifiche di carattere organizzativo e gestionale introdotte nel corso del secondo semestre dell'anno dal Direttore incaricato f.f..

Fattori penalizzanti:

- insufficiente dotazione e vetustà delle apparecchiature informatiche (si ricorda in proposito che numerose apparecchiature sono state rubate negli anni 2012 e 2013 e ad oggi ripristinate solo in modo parziale);
- inadeguatezza strutturale dei locali della sede storica della S. T. di Catania di Via C. Ardizzone 35 ove opera il personale dello Staff Direzione/Ufficio amministrativo;
- insufficiente dotazione organica;
- carico di lavoro gravante sul Direttore della Struttura: al riguardo deve essere evidenziata l'attuale situazione contingente a causa della quale si assommano sulla stessa persona sia le incombenze di Direzione della Struttura, sia la responsabilità dell'U.O. Controlli;

Considerando nel dettaglio i risultati ottenuti si evidenzia come per tutte le azioni i valori obiettivo sono stati raggiunti o superati, tra tutti risultano rilevanti le performance realizzate per i parametri "Elementi", "IPA", "PCB", "VOC" e "Idrocarburi", che hanno abbondantemente superato il valore target. La totalità dei campioni è stata gestita utilizzando il modulo LIMS.

E' doveroso sottolineare la notevole attività di supporto che l'Unita Operativa Laboratorio della S. T. di Catania esercita nei confronti delle altre Strutture Territoriali: nell'anno 2015 i campioni provenienti dalle altre S.T. sono stati 725, quasi il 31% di tutti i campioni pervenuti; ciò oltre a comportare la conseguente attività analitica, produce maggiori difficoltà nella gestione dei risultati soprattutto nella restituzione dei rapporti di prova.

Da mettere nel giusto risalto il ruolo svolto da tutto il personale dell'Unita Operativa che per il terzo anno consecutivo ha migliorato la propria performance. Infatti i risultati estremamente positivi conseguiti, pur operando in un contesto assai problematico, trovano la loro logica spiegazione in un sempre più consapevole senso di appartenenza e spirito di collaborazione che riesce a superare le oggettive difficoltà che giornalmente si presentano.

L'attività resa potrebbe trarre significativi benefici dall'attuazione di sistemi di gestione in grado di provvedere al regolare approvvigionamento di reattivi ed al servizio di manutenzione delle apparecchiature, tali da annullare i fermi di attività che diverse volte si verificano nel corso dell'anno e che risultano imputabili a tali cause.

Ulteriore possibile fattore di miglioramento potrebbe risiedere nel completamento del trasferimento del personale non afferente alla U.O.S. Laboratorio presso la sede di via Varese; infatti portando a termine tale operazione si otterrebbe una più razionale utilizzazione degli spazi della sede di via Carlo Ardizzone.

Per il 2015 si possono considerare i seguenti punti di forza:

- 1) un'organizzazione puntuale che grazie al coinvolgimento ed alla partecipazione attiva e propositiva di gran parte del personale della U.O. ha consentito il pieno raggiungimento degli obiettivi programmati;
- 2) l'assortimento di più professionalità che, integrandosi tra di loro, ha consentito di svolgere compiutamente e con competenza le attività inerenti le varie tematiche d'interesse della U.O.;
- 3) la presenza di risorse umane aventi specifiche ed elevate competenze professionali, come quelle maturate nel campo della Biologia ambientale, che ha consentito alla U.O. di svolgere anche un' apprezzata attività di supporto a favore di altre Strutture tecniche e territoriali dell'Agenzia.

I punti di debolezza vanno ricercati per lo più nel parco autovetture di servizio che risulta obsoleto ed insufficiente e crea spesso rallentamenti nello svolgimento delle attività, a causa delle difficoltà legate alla condivisione della risorsa con le altre unità operative della Struttura, all'approvvigionamento dei buoni carburante, alla lentezza nell'effettuazione delle riparazioni e alla carente rete di stazioni di servizio convenzionate. Un altro punto di critico è stato rappresentato dalla rilevante attività di trasporto campioni verso altre strutture di laboratorio dell'Agenzia. Inoltre, la U.O. è sprovvista di alcuni dispositivi e strumenti di misura di parametri in campo, più volte richiesti.

Fattori penalizzanti restano comunque:

- la drammatica carenza di personale
- la insufficiente dotazione di apparecchiature ;
- la carenza di automezzi di servizio;
- la difficoltà di approvvigionamento di carburante;
- la discontinuità della disponibilità economica della cassa economale registratasi per larga parte dell'anno 2015;
- L'assenza di apparecchiature di prelievo e misura delle emissioni convogliate in atmosfera di esclusiva pertinenza della Struttura con conseguente aggravio dei tempi di esecuzione dei controlli a causa della condivisione della suddetta apparecchiatura con le altre Strutture Territoriali dell'Agenzia.



S.T. ENNA

L'assenza per tutto l'anno 2015 di uno dei TPALL in servizio presso la ST di Enna ha comportato la necessità di una redistribuzione delle risorse dando priorità al raggiungimento degli obiettivi di controllo degli scarichi di acque reflue civili che sono stati largamente raggiunti e superati, grazie all'apporto di una nuova unità di personale (tecnico di laboratorio), la quale, collaborando anche alle attività ispettive, ha consentito di raggiungere i relativi risultati.

Resta ancora critica la situazione di uno dei laboratori in cui continuano a verificarsi infiltrazioni di acqua piovana. L'attività analitica in campo gas cromatografico continua ad essere in forte sofferenza, in quanto l'attuale dotazione organica del dipartimento, carente di dirigenti, di chimici, di fisici, di tecnici di laboratorio e di tecnici della prevenzione comporta che la gestione delle attività venga effettuata attraverso una continua riprogrammazione delle attività, che tenga conto delle richieste dell'AG, di enti pubblici, di aziende e di utenti privati da inserire nella programmazione delle attività istituzionali.

Inoltre la necessità di consegnare ad altre ST i campioni di cui è necessaria la determinazione di sostanze microinquinanti e di prodotti fitosanitari, comporta la distrazione delle risorse umane dedicate alle attività di controllo, monitoraggio e di laboratorio.

La ST necessita, nel breve periodo, dell'immissione in pianta organica di:

- un dirigente chimico, a cui affidare la responsabilità della UOS Controlli Ambientali, in alto ricoperta dal Direttore della ST, il quale ricopre anche l'incarico di direzione ad Interim della ST di Caltanissetta
- due chimici per l'effettuazione dell'attività analitica strumentale e per la messa a punto di nuove metodiche analitiche;
- due biologi da dedicare alle attività di monitoraggio delle acque superficiali;
- un fisico o di un ingegnere per avviare l'attività rilasciò pareri in materia di agenti fisici;
- due tecnici di laboratorio e di due TPALL per incrementare l'attività di controllo e monitoraggio del dipartimento;
- un ausiliario specializzato per il lavaggio della vetreria e la pulizia dei laboratori.

Il dipartimento ha in ogni caso raggiunto la totalità degli obiettivi inseriti nella programmazione delle attività dell'anno 2015, grazie all'impegno di tutto il personale. Tale risultato è stato raggiunto grazie all'impegno, anche orario, che i dirigenti responsabili delle UU.00. hanno profuso con notevoli sforzi, sia nella programmazione delle attività di competenza, sia per motivare il personale subordinato, sia per produrre i pareri, spesso complessi, richiesti dalle autorità competenti, da enti pubblici, aziende ed utenti privati.



S.T. MESSINA

L'attività che la Struttura di Messina ha sviluppato nell'anno 2015 presenta tre aspetti fondamentali collegati ai seguenti fattori di criticità:

1) Mancanza di personale per tutti i livelli del ruolo tecnico e sanitario con particolare evidenza per alcune figure professionali totalmente assenti:

- Tecnici della prevenzione;
- Ingegneri;
- Agronomi;
- Geologi.

2) Carenze strutturali che determinano malumore e senso di abbandono nel personale;

3) Eccessiva esposizione sia alle continue richieste dell'A.G., sia agli innumerevoli esposti, su molti dei quali bisogna sviluppare una specifica attività d'intervento.

Ciò nonostante la collaborazione del personale, a tutti i livelli, ha consentito di far fronte alle difficoltà e agli impegni cui si è chiamati a rispondere nel quotidiano.

Le valutazioni di merito hanno rappresentato un elemento di forte criticità, in termini di soddisfacimento del personale: le schede, a parere del responsabile della Struttura, andrebbero maggiormente adattate alle valutazioni del personale dei profili più bassi: nelle valutazioni pertanto si è tenuto conto complessivamente degli eccessivi carichi derivanti dall'attività lavorativa routinaria (sia quella tecnico-ambientale-sanitaria che di quella amministrativa (gestione Ges-pers e protocollo informatico), volendo così premiare in generale il personale del comparto, ove possibile.

Il responsabile di Struttura suggerisce un maggior confronto su tutte le tematiche sia di carattere tecnico scientifico che di carattere organizzativo tra tutti i Dirigenti coinvolti nel processo Aziendale (Direzione e Strutture territoriali), attraverso riunioni in cui vengono discusse ed affrontate le criticità, individuando un percorso condiviso.

S.T. PALERMO

Da una verifica delle relazioni prodotte, si delinea coerenza con quanto programmato. Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti.

Punti di forza:

- Personale responsabile, motivato al raggiungimento degli obiettivi per la salvaguardia dell'Ambiente, altamente capace e ben disposto a lavorare in team.
- Personale altamente flessibile:
 - a interscambiarsi, nei limiti delle competenze professionali,
 - negli orari.
- Personale ben disposto all'autoaggiornamento.
- Partecipazione a diversi circuiti interlaboratorio con ottimi risultati in chiave di confrontabilità dei dati forniti.

Punti di debolezza (per una puntuale lettura, leggasi le relazioni delle UU.OO.):

- Carenza personale
- Mancanza di contratti di manutenzione per strumentazione fondamentale alle attività analitiche, non ricompresa nei contratti stipulati (e ormai scaduti nel mese di dicembre 2013).
- Difficoltà ad effettuare in tempi brevi interventi di manutenzione straordinaria sulla strumentazione
- Difficoltà dell'approvvigionamento dei materiali (materiale di consumo, reattivi, standard, solventi...)
- Frequente Malfunzionamento sistema IRIDE
- Frequente malfunzionamento sistema LIMS – mancata gestione, manutenzione e aggiornamento del sistema LIMS
- Intasamento PEC per spazio limitato dovuto al volume di attività della UO agenti fisici per più province
- Malfunzionamento internet
- Condizioni strutturali dell'edificio, mancanza di manutenzione ordinaria e straordinaria.

Proposte di miglioramento generali

- Assunzione di personale tecnico qualificato
- Acquisto di strumentazione da campo
- Acquisto di strumentazione da laboratorio
- *Contratti per manutenzioni ordinarie e straordinarie*
- Ristrutturazione edificio (tetti, balconi, infissi esterni ed interni, bagni, stanze);
- Rifacimento impianti (elettrici, idrici, scarichi, gas analitici, climatizzazione, ascensori, antincendio);
- Sostituzione e acquisto di nuovo mobilio, armadi ufficiò, armadietti/spogliatoio personali, abbigliamento di lavoro e di sicurezza;
- Logistica ufficio (indicazioni, totem, denominazione postazioni e stanze ecc.).
- Smaltimento vecchi arredi, ingombranti e RAAE;
- Riorganizzazione magazzini (archivi storici, vetrerie e reattivi): fuori uso apparecchi e mezzi ecc.
- Acquisto o noleggio ulteriori automezzi.
- Maggiore incisività e collaborazione con le Strutture della DG per le diverse attività di programmazione.

S.T. RAGUSA

Nonostante le gravissime criticità correlate alla esiguità di risorse disponibili la Struttura ha ampiamente svolto l'attività di competenza. Molteplici e complesse le problematiche affrontate nel corso dell'anno dal settore, le stesse sono riconducibili principalmente ai fattori di seguito riportati:

- mancanza di risorse umane e di personale specializzato. La Struttura non annovera nel proprio staff, Tecnici della prevenzione ambientale, fisici, geologi. Fanno parte dell'Unità n.3 unità di personale di categoria D, di cui uno in comando fino a meta del 2016, ed un altro in via di rientro all'ASP, (trasferimento avvenuto ad inizio 2016), nonché un operatore professionale. La direzione ed il responsabile del settore frequentemente devono intervenire nell'attività ispettiva di campo ed in numerosi altri ambiti per cercare di sopperire a dette carenze:
- impossibilità di pianificare lo sviluppo di attività e programmi, a causa dell'estrema incertezza sulla capacità operativa della UO determinatasi a seguito del preventivato trasferimento all'ASP di uno dei tecnici esperti afferenti al settore. Durante tutto il 2015, la prospettiva dell'imminente passaggio di un tecnico al LSP senza alcuna possibilità di reintegro con altro personale, ha determinate in seno alla UO un clima di tensione non favorevole ad un sereno e costruttivo svolgimento delle attività lavorative.
- eccezionale impegno di risorse correlate alla valutazione di progetti per l'espressione di parere di competenza dell'Agenzia (AIA, art. 208, art.269, partecipazione tavoli tecnici, verifiche di ottemperanza VIA). Durante il 2015 sono pervenute circa 50 richieste di partecipazione a conferenze di servizio, la maggior parte delle quali con sede a Palermo. In molti casi l'esame della documentazione ha riguardato insediamenti produttivi di estrema complessità, quali quelli relativi a impianti di trattamento di rifiuti, oppure, nel caso della verifica di ottemperanza delle prescrizioni di VIA nazionali, riguardanti opere di interesse transfrontaliero. Per tali procedimenti si sono rese necessarie analisi approfondite dei cicli lavorativi e numerose relazioni interlocutorie con A.C.
- aumento considerevole delle richieste di intervento da parte di altri enti e dell'A.G che di fatto in molte occasioni hanno costretto ad un sovvertimento della programmazione ordinaria. Nel 2015 si registra un netto incremento delle attività a supporto dell'AG e di interventi che hanno comportato comunicazione di notizie di reato alla locale Procura. La maggior parte di tali interventi sono stati correlati a situazioni di gestione illecita di rifiuti ed alle gravi carenze strutturali e gestionali dei sistemi di depurazione a servizio delle reti fognarie industriali ed urbane.
- difficoltà a far fronte con le risorse disponibili nelle tempistiche adeguate, alle numerose richieste di espressione di parere per l'installazione di impianti radio elettrici.
- mancata disponibilità di istituti utili a fronteggiare le numerose occasioni di prolungamento dell'orario di servizio, quale ad esempio la disponibilità di un adeguato monte ore di straordinario da assegnare al personale tecnico.
- Mancato aggiornamento professionale del personale che si occupa di controlli ambientali e di idonea copertura assicurativa per eventuali responsabilità derivanti dalla mansione svolta.

Altra criticità più volte manifestata è correlata alla mancata adozione a livello regionale di linee guida atte armonizzare ed indirizzare l'operatività di tutte le Strutture Territoriali, nonché a manifestare all'esterno, con gli interlocutori istituzionali ed i portatori di interesse, la posizione di ARPA Sicilia rispetto le tematiche di particolare importanza, quali quelle concernenti i controlli agli impianti di depurazione, l'espressione di parere per analoghe tipologie di impianti IPPC, i criteri esecuzione dei controlli ambientali.

La mancanza di tali linee di indirizzo costringe le ST territoriali a fronteggiare sempre più frequentemente

situazioni di grave disagio, anche nei rapporti con altri Enti, situazioni in cui spesso la Struttura è chiamata a rispondere di attività e responsabilità che non sono di precipua competenza dell'Agenzia.

Un adeguato incremento delle risorse umane assegnate, dei sistemi approvvigionamento di materiali, nonché la garanzia di copertura manutentiva degli strumenti, permetterebbe di potenziare e valorizzare il ruolo specialistico della ST di Ragusa, a sicuro vantaggio delle prestazioni complessivamente erogate dall'Agenzia e con notevole risparmio dei costi correlati all'attuale frammentazione delle indagini di laboratorio su più strutture.

Nonostante le difficoltà e criticità rappresentate, si ritiene che la ST abbia ampiamente raggiunto gli obiettivi programmatici prefissati ad inizio anno, operando in pieno spirito Agenziale fornendo ampio supporto alle altre Strutture Territoriali ed a quelle tecniche della Sede centrale.

La Direzione della ST si è costantemente fatta parte attiva per consentire un'organizzazione ottimale delle risorse disponibili, il superamento delle criticità ed il pieno adempimento dei compiti istituzionali. Sono state concluse tutte le attività di rendicontazione economica correlate al progetto Caulerpa.

Inoltre, sono state promosse iniziative volte all'educazione ambientale ed è stata garantita la partecipazione di personale alle iniziative del progetto In.fe.a.

Il Futuro della Struttura è oramai strettamente legato alle iniziative e misure che verranno intraprese per il potenziamento della dotazione organica con adeguate figure professionali e per la valorizzazione del personale già operante. Più tarderà tale potenziamento, più tutto il personale della ST sarà costretto ad affrontare le pesanti refluenze, anche a livello di responsabilità personale, della sostanziale incapacità di far fronte in maniera adeguata alla complessa realtà di un territorio connotato da un crescente e pervasivo impatto antropico sulle principali componenti ambientali. Tale prospettiva deve essere immediatamente scongiurata, per non vanificare l'impegno costantemente profuso dalla ST di Ragusa ed il suo personale, ai fini della affermazione e valorizzazione del ruolo svolto da ARPA Sicilia.

S.T. SIRACUSA

In generale, per la Struttura Territoriale di Siracusa, il punto di forza è rappresentato dal numero (rispetto alle altre Strutture dell'Agenzia) e dalla qualità delle risorse umane; infatti, una parte del personale ha sviluppato elevate competenze tecnico-amministrative, propensione ad allargare e approfondire le proprie conoscenze, disponibilità all'aggiornamento ed alla formazione, capacità di proporre soluzioni costruttive e/o migliorative, di ottimizzare attività e le risorse per il raggiungimento degli output di programmazione, nonostante varie difficoltà operative. Si evidenzia, in merito, l'attività svolta dalla Struttura di Siracusa nell'ambito del SIN di Gela, con risultati tangibili e apprezzati dal competente Ministero dell'Ambiente.

In merito, è opportuno rilevare che:

- in ambito amministrativo, le attività del personale non si limitano a semplici caricamenti ed elaborazione di dati, ma si estendono alla interpretazione ed applicazione della norma in ambito di gestione del personale, acquisti e forniture di beni e servizi (con e senza utilizzo di cassa economale), attività di segreteria, trasparenza e procedimenti amministrativi, ecc.1 con relativa assunzione di responsabilità;
- a seguito della OdS n.1 del 26/03/2014,avente per oggetto "Organizzazione della Struttura Territoriale di Siracusa", è stata istituita l'Area di Fisica Ambientale, posta in capo alla UOS Monitoraggi Ambientali, con le attività specifiche di controllo e di monitoraggio. La scelta di detta riorganizzazione, con relativa assegnazione di personale specificatamente qualificato e professionalmente adeguato allo svolgimento di dette mansioni, ha ridotto le attività lavorative arretrate e ha permesso di ottimizzare le professionalità idonee ad operare per l'area di Fisica Ambientale in tutti i suoi aspetti (di monitoraggio e controllo), con possibilità di interscambio tra il personale addetto;
- con riferimento alla UOS Laboratorio l'adeguata organizzazione interna e l'equa distribuzione dei carichi di lavoro consente una distribuzione ampiamente omogenea dell'attività analitica a carico di ogni dipendente assegnato all'unità operativa.

Punti di debolezza

1. Sistema informativo: gli elementi di criticità sono da ricondurre ai sistemi informativi in uso per la gestione del personale, il protocollo, la posta elettronica e la gestione dei campioni, spesso contraddistinti da disservizi non di breve periodo e, comunque, non di facile utilizzo e tali da non interfacciarsi e dialogare fra di loro. In merito al "LIMS" (protocollo campioni) e a "IRIDE" (protocollo generate), ad esempio, le molteplici interruzioni del servizio hanno creato ritardi nella restituzione dei dati alle UU.OO. Inoltre, nel "LIMS" l'impossibilità di modificare i profili analitici (non è possibile inserire nuovi parametri, cambiare le metodiche analitiche e le unità di misura) e, conseguentemente, il rapporto di prova, comporta l'impossibilità di rettificare eventuali inesattezze dovute a errori materiali. Stessa cosa per "IRIDE" laddove, per es., vi è l'impossibilità di modificare l'UO di "Incarico" o il "mittente" o il "destinatario", a seguito di un errore materiale di caricamento dei dati.

2. Procedure amministrative: rappresentano un ulteriore momento di debolezza del sistema per la complessità dovuta alla centralizzazione delle stesse presso la Direzione Generale, comportando l'allungamento dei tempi di completamento e la difficoltà di ultimazione delle stesse, con conseguente ripercussione sulla efficienza, efficacia e buona amministrazione dell'Agenzia. La struttura laboratoristica necessita di adeguato supporto in merito agli acquisti di materiale e alla stipula di contratti di manutenzione, al fine di poter far fronte alla maggior parte delle esigenze delle altre unità operative. Pertanto, a tal fine, sarebbe opportuno potenziare le competenze amministrative delle Strutture Territoriali, consentendo al personale amministrativo di poter seguire iter procedurale dalle ricerche di mercato all'affidamento alla ditta, con esclusione della sola liquidazione, che resta in carico alla Direzione Generale. Sebbene, anche in questo caso, l'eventuale assegnazione di budget alla Struttura e, quindi, l'eventuale autonomia di spesa del Direttore (sebbene limitata al budget assegnato), consentirebbe di sveltire e snellire le procedure contabili (dall'impegno alla liquidazione), tenendo sotto controllo la spesa in modo diretto.

3. Risorse strumentali: sulla tematica si necessita di sostituzione di Personal Computer ormai obsoleti e

inadeguati alle esigenze lavorative, fornitura di Hard Disk esterni per l'archiviazione del materiale, ecc. Si rileva, altresì, la mancata taratura della strumentazione per l'attività di controllo dei campi elettromagnetici. Inoltre, in merito alla strumentazione di laboratorio, la mancata stipula/rinnovo dei contratti di Assistenza e Manutenzione delle apparecchiature determina ritardi nella effettuazione delle analisi; infatti, per sopperire al ritardo, la Direzione della Struttura Territoriale di Siracusa ha richiesto e ottenuto (occasionalmente) la stipula dei suddetti contratti con l'ASP di Siracusa, ma solo fino a settembre 2015.

4. Sede:

- *Inadeguatezza della Struttura: linea idrica e fognaria non conforme, con continue rotture delle tubazioni e conseguenti allagamenti dei locali del laboratorio, infiltrazione di acqua, ecc.*
 - *linee dei gas tecnici tuttora provvisorie: l'impianto esistente per il laboratorio è stato fatto in via temporanea nel 2008, al fine di procedere al collaudo delle nuove apparecchiature acquistate con fondi POR.*
- Ad oggi, necessita una impiantistica regolamentare e definitiva.

5. Programmazione: non sempre in fase di programmazione è possibile pianificare le attività della Struttura Territoriale, almeno non quelle specificatamente caratterizzate da interventi su territorio e richieste di AA.GG. e/o altre Istituzioni/Enti (per es. i vari esposti). Certe attività (ad es. AIA, pareri VIA/VAS, caratterizzazioni dei SIN, controlli ex art. 6 D.Lgs. n. 334/99, ecc.), altresì, dipendono da procedure di competenza di altre Amministrazioni. Quanto detto, pertanto, determina la necessità di impiegare il personale per attività impreviste a scapito di quelle prefissate. In ogni modo, al fine di non venir meno agli obiettivi ed ai risultati stabiliti in fase preventiva, la Direzione della Struttura Territoriale frequentemente è costretta a negare eventuali interventi su richiesta, sebbene diverse volte risultano primari rispetto a quelli programmati, anche a causa di carenza di personale e/o personale specializzato (che, pur avendo le qualifiche necessita tuttavia di specifico addestramento/specializzazione).

S.T. TRAPANI

Nel 2015 tutte le attività previste nell'albero delle performance sono state effettuate, potendosi riassumere nei seguenti obiettivi:

- Gestione del personale: gestione delle presenze del personale (ferie, permessi, congedi, straordinario, recuperi ecc.); gestione delle missioni con rendicontazione periodica per il rimborso spese, gestione dei buoni pasta; gestione dell'attività di straordinario; trasmissione calendario turni di pronta disponibilità; gestione della corrispondenza per i rapporti con la ASP anche riferita alla gestione turni di pronta disponibilità;
- Supporto al Direttore generale e alle altre Strutture: trasmissione alla Direzione generale dei dati utili alla proposta di bilancio di previsione per l'anno e il triennio successivo; trasmissione dei dati riepilogativi del personale; supporto alla Direzione per la programmazione e rimodulazione dei Piani di attività secondo le direttive assessoriali e gli obiettivi assegnati da ARPA Sicilia; produzione di report delle attività scelte e di tutto ciò che riguarda la Direzione della ST di Trapani su richiesta delle Strutture tecniche, amministrative e gestionali di ARPA Sicilia;
- Attività amministrativa: gestione quotidiana della posta certificata (arpa.trapani@pec.arpa.sicilia.it); gestione del protocollo informatica (IRIDE), verbali di campionamento e prelievo campioni, pasta ingresso/uscita, spedizione della corrispondenza in partenza, trasmissione fax ed e-mail e stampa del report giornaliero del registro di protocollo informatica, gestione della scrivania virtuale area amministrativa (fascicolazione e assegnazione alle U.O.), gestione del personale; implementazione e gestione del data-base riguardante i controlli emissioni in atmosfera; ufficio "U.R.P.", gestione della posta elettronica del DAP (comunicandotp); gestione della posta elettronica della Struttura (dapchimcotp); gestione e implementazione dell'archiviazione degli atti per i fascicoli di propria competenza nel rispetto dell'organizzazione della Struttura: custodia dei fascicoli; coordinamento attività di segreteria
- Gestione dei beni immobili e mobili: gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria dell'immobile della ST ARPA di Trapani presso la Cittadella della Salute; attività di controllo periodico degli autoveicoli in dotazione; attività relativa all'esecuzione di tagliandi, revisioni, riparazioni degli automezzi in dotazione; attività di gestione amministrativa delle autovetture (buoni carburante, fogli di viaggio, ecc.);
- Acquisti di beni e servizi: attività di gestione della cassa economale della Struttura con report trimestrale di rendicontazione delle spese sostenute alla SA2; gestione degli acquisti di beni di consumo, gestione delle prestazioni rese da fornitori vari, attività di gestione del magazzino: carico/scarico dei reagenti e dei consumabili di laboratorio, aggiornamento del registro materiali di cancelleria, buoni carburante;
- Pianificazione, programmazione e controllo di gestione delle attività.

Criticità riscontrate:

- Discontinuità nel funzionamento del sistema IRIDE e LIMS per la gestione del protocollo informatica e delle attività di Laboratorio
- Difficoltà di ottenere in tempi brevi il reintegro dei fondi per la cassa economale
- Carenza di personale tecnico

VALUTAZIONI CONCLUSIVE

L'attività di valutazione 2015 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	14375	08/03/2016
Caltanissetta	14382	08/03/2016
Catania	14384	08/03/2016
Enna	14386	08/03/2016
Messina	14963	10/03/2016
Palermo	14388	08/03/2016
Ragusa	14389	08/03/2016
Siracusa	14967	10/03/2016
Trapani	14404	08/03/2016

	Agrigento	Caltanissetta	Catania	Enna	Messina	Palermo	Ragusa	Siracusa	Trapani
Direzione	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Monitoraggio	70	70	70	70	67	70	70	70	70
Controllo	68	70	69,5	70	70	70	70	70	70
Laboratorio	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Agenti Fisici			69,5			70			
AERCA					70			70	

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

Struttura	Nota Prot. n°	Data
SA 1	14392	08/03/2016
SA 2	14394	08/03/2016
SA 3	14396	08/03/2016
SA 4	14397	08/03/2016
SG 1	12437	29/02/2016
SG 2	14398	08/03/2016
SG 3	14400	08/03/2016
ST 1	14401	08/03/2016
ST 2	14402	08/03/2016
ST 3	14403	08/03/2016

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

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

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

Strutture Tecniche	ST 1	70
	ST 1.1	68,2
	ST 1.2	68,5
	ST 2	70
	ST 2.1	67
	ST 2.2	68
	ST 2.3	70
	ST 3	67,6
	ST 3.1	70
	ST 3.2	70

L' Organismo Indipendente di Valutazione

Pietro Maria Testaj
Pietro Maria Testaj