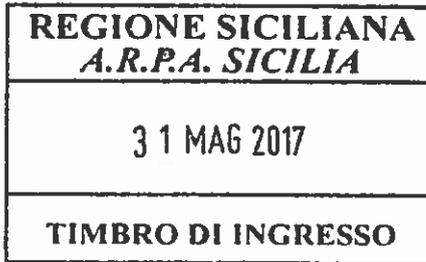


ARPA SICILIA
ORGANISMO MONOCRATICO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
Avv. Lucantonino Cataliotti del Grano



Al Direttore Generale
Dott. Francesco Licata di Baucina

Oggetto: Relazione sui livelli di Performance 2016 di Arpa Sicilia

Egregio Direttore,

facendo seguito all'incarico conferitomi, in qualità di Organismo indipendente di Valutazione, Le trasmetto la relazione analitica per Struttura generale, amministrativa, tecnica e territoriale sull'attività di Valutazione del Piano della Performance 2016.

Desidero ringraziare il Dirigente Responsabile della SG1, sia per l'ospitalità logistica per le numerose sedute in cui lo stesso molte volte è stato presente sia per la disponibilità a fornirmi tutte i chiarimenti necessari a svolgere i compiti istituzionali dell'OIV.

Encomiabile e fondamentale il supporto fornito dal dirigente dell'UOS SG1.1, e dal funzionario della Struttura Tecnica Permanente dell'OIV che con altissima professionalità, scrupolo e dedizione al proprio lavoro in pochissimo tempo hanno trasmesso allo scrivente tutti i documenti necessari ed informazioni al fine di acquisire una conoscenza approfondita dell'Agenzia.

Verifica del sistema di misurazione e valutazione della Performance

Dalla documentazione consegnata, si rileva un buon livello del sistema messo in atto per dare attuazione al Ciclo della Performance così come previsto dalla normativa attuale nella fase di pianificazione e programmazione: l'attenzione nella fase di individuazione degli obiettivi, nella fase di redazione del Piano della Performance, in completo accordo con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di lotta alla corruzione, è ben legata con la fase di rendicontazione delle attività svolte. Il sistema risente la mancanza di una piattaforma informatica dedicata, innovazione che consentirebbe una notevole riduzione dell'impegno ad oggi dedicato da parte degli operatori con conseguente snellimento e semplificazione della relativa documentazione.

Inoltre, è necessario migliorare l'attuale sistema di Controllo di Gestione prevedendo il coinvolgimento della Struttura deputata alla contabilità analitica.

Ad oggi l'Agenzia è dotata di un regolamento di valutazione approvato con DDG del Direttore Generale 107/2013, redatto secondo le indicazioni del DLgs 150/2009 e delle successive delibere ex CIVIT, che comprende separati sistemi di valutazione per il personale dirigente e del comparto.

Dall'analisi di tale sistema, che andrà rivisto alla luce dell'evoluzione normativa annunciata con la riforma "Madia", si ritiene che lo stesso ad oggi garantisca comunque la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal Decreto Lgs. 150/09, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Modus procedendi nella valutazione dei livelli di Performance

Si è ritenuto, lette le Relazioni dei Dirigenti Responsabili, di operare un controllo a campione di un obiettivo per ogni Struttura generale, amministrativa, tecnica e territoriale, questo non per un fine inquisitorio o sanzionatorio, bensì per comprendere meglio, acquisiti tutti i documenti evidenziati nelle schede obiettivi, quale sia stato il metodo di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo.

Elementi che si sono presi in considerazione nella Valutazione da sottoporre alla Sua attenzione sono stati:

- 1) Qualità ed esaustività della Relazione a firma del Dirigente Responsabile
- 2) Albero della Performance
- 3) Rispetto della Tempistica nella trasmissione della documentazione delle Strutture alla STPS-OIV
- 4) Differenziazioni nelle Valutazioni operate dal Dirigente per i dipendenti di ogni struttura
- 5) Criticità e Punti di Forza di ogni Struttura

Pertanto sulla base di quanto sopra, sono stati redatti:

- *“Relazione di Misurazione e Valutazione della Performance delle Strutture di ARPA Sicilia”*;
- Report di sintesi di tutti gli elementi valutati per consentire una lettura immediata della stessa;
- Proposta di valutazione dei dirigenti apicali

A seguito dell'analisi delle relazioni dei direttori delle strutture, che evidenziano alcune criticità, si forniscono alcuni suggerimenti di miglioramento.

Criticità generali		proposte di miglioramento
Criticità funzionali	Carenza personale	In considerazione che tutti i Direttori evidenziano quale punto di forza, indispensabile per il pieno raggiungimento della performance agenziale, la disponibilità e la professionalità del personale assegnato, si ritiene strategico il superamento delle criticità legate a problemi di personale, dalla carenza numerica, parzialmente superabile attraverso il piano di mobilità triennale già operativo dal 2017 a quelli legati ad un miglioramento della situazione professionale ed economica. E' necessario, al fine di superare tali criticità, che l'amministrazione individui e valuti tutte le possibili strategie previste dal contratto nazionale per gli sviluppi di carriera, e di sistemi che possano valorizzare la produttività. A tal fine, oltre ad una verifica del sistema di valutazione atta a migliorare l'individuazione delle performance individuali da premiare per un continuo affinamento del sistema anche in armonia con la riforma della PA (Madia), sarebbe auspicabile la previsione di posizioni di responsabilità intermedie (non di livello dirigenziale) che possano effettivamente supportare la dirigenza e migliorare la performance agenziale. Inoltre funzionale risulterebbe la previsione di un aggiornamento professionale mirato all'accrescimento delle singole professionalità rispetto alle ulteriori attività da svolgere.
	Richiesta di maggiore flessibilità rispetto all'orario di lavoro	
	Revisione del sistema di valutazione	
	Aggiornamento del personale	
	Stipula di polizza di assicurazione lavorativa	
	Riconoscimento economico	
	Carriera	

Criticità organizzative e strutturali	Interazione con le strutture della Direzione Generale	Sintomatica di questa criticità è la mancanza delle figure apicali dei Direttori Tecnico ed Amministrativo, ai quali il Regolamento organizzativo dell'Agenzia (DA 165/GAB/2005) assegna precisi compiti e funzioni. Si ritiene che la stessa potrà essere definitivamente risolta con l'individuazione di tali figure. Nelle more, è necessario definire ed individuare attraverso appositi atti, in modo puntuale soggetti, ruoli e attività ascritte agli stessi. Inoltre si auspica il conferimento di alcuni incarichi di UOC attualmente affidati ad interim/sostituzione.
	Riconoscimento dei ruoli	
Criticità operative	Aumentate richieste di controlli da parte dell'Autorità Giudiziaria	<p>Le criticità operative sono legate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • all'impossibilità di conciliare le attività di programmazione con le richieste urgenti di attività di controllo da parte dell'Autorità Giudiziaria, per la quale si propone, oltre al potenziamento del personale, la verifica della possibilità della stipula di appositi protocolli operativi. • all'acquisizione di forniture di beni e servizi, in tempi compatibili con la funzionalità delle attività istituzionali. Si propone il potenziamento della Struttura SA3, che risulta in sofferenza anche a causa della recente diminuzione di personale, con qualifiche appropriate e si suggerisce la costituzione di appositi gruppi di lavoro finalizzati.
	Manutenzione /sostituzione strumentazione di laboratorio	
	Manutenzione e sostituzione di strumentazione informatica	
	Aggiornamento sistemi informatici software (IRIDE - LIMS)	
	Aggiornamento impianti	
	Manutenzione e ristrutturazione locali	
	Mancanza automezzi e nautanti	
	Mancanza consumabili e materiali da laboratorio	

Palermo li 31.05.2017

L' OIV
 Lucantonino Cataliotti del Grano

