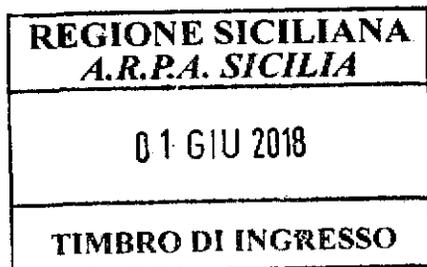


ARPA SICILIA
 ORGANISMO MONOCRATICO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
 Avv. Lucantonino Cataliotti del Grano



Al Direttore Generale
 Dott. Francesco Carmelo Vazzana

Oggetto: *Trasmissione Verifica del sistema di misurazione e valutazione della Performance e "Relazione di Misurazione e Valutazione della Performance delle Strutture di ARPA Sicilia" anno 2017 e Proposta di valutazione dei dirigenti apicali 2017*

Egregio Direttore,

facendo seguito all'incarico conferitomi, in qualità di Organismo indipendente di Valutazione, Le trasmetto la *Verifica del sistema di misurazione e valutazione della Performance* e la relazione analitica per Struttura generale, amministrativa, tecnica e territoriale sull'attività di Valutazione del Piano della Performance 2017, ai fini della valutazione della performance organizzativa.

Resta inteso che per la valutazione della performance individuale, il sottoscritto è disponibile al supporto laddove dalla SV richiesto.

Modus procedendi nella valutazione dei livelli di Performance

E' stata acquisita la documentazione trasmessa dalle Strutture, in particolare le relazioni sull'andamento e sulle criticità presentatesi in corso d'anno. E' stata verificata la documentazione inserita nell'applicativo Access, e sono state validate le singole attività per ottenere una valutazione puntuale delle attività realizzate. E' stata redatta una griglia di valutazione da sottoporre alla Sua attenzione che tiene in considerazione:

- 1) Qualità ed esaustività della Relazione a firma del Dirigente Responsabile
- 2) Implementazione dell'applicativo ACCESS.
- 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

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

Criticità generali		proposte di miglioramento
Criticità funzionali	Carenza personale	In considerazione che tutti i Direttori evidenziano quale punto di forza la disponibilità e la professionalità del personale assegnato, si ritiene strategico il superamento delle criticità legate a problemi di personale attraverso l'attivazione di tutte le procedure previste dal contratto relative alle progressioni di carriera e dei concorsi per l'aumento del personale con figure specifiche.
	Revisione del sistema di valutazione	
	Carriera	



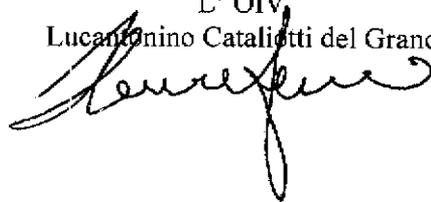
Criticità organizzative e strutturali	Interazione con le strutture della Direzione Generale	La criticità relativa alla mancanza delle figure apicali dei Direttori Tecnico ed Amministrativo, presentatasi nell'anno di riferimento è attualmente superata dalle nomine intervenute già dall'ottobre 2017 con l'individuazione del Direttore Amministrativo e si sono concluse nell'anno in corso con la nomina del Direttore Tecnico.
	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 da effettuarsi anche nel rispetto delle previsioni della L. 132/2016 in materia di ispettori ambientali. all'acquisizione di forniture di beni e servizi, in tempi compatibili con la funzionalità delle attività istituzionali per i quali si auspica, con la nomina, seppur ad interim, di un nuovo Direttore della SA3, un netto cambio di rotta rispetto all'andamento dell'anno 2017.
	Manutenzione, sostituzione, aggiornamento strumentazione di laboratorio, automezzi, informatica ed impiantistica	
	Difficoltà reperimento consumabili e materiali da laboratorio	

Pertanto sulla base di quanto sopra, sono stati redatti:

- *Verifica del sistema di misurazione e valutazione della Performance e "Relazione di Misurazione e Valutazione della Performance delle Strutture di ARPA Sicilia" anno 2017;*
- Proposta di valutazione dei dirigenti apicali per la parte relativa alle attività effettuate (performance organizzativa 70/100) con report di sintesi di tutti gli elementi valutati per consentire una lettura immediata della stessa.

Palermo li 01/06/2018

L' OIV,
 Lucantonino Cataliotti del Grano



VERIFICA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Dalla documentazione consegnata si rileva che il nuovo sistema messo in atto per dare attuazione al Ciclo della Performance attraverso l'applicativo ACCESS, migliora la qualità del controllo allineandosi perfettamente a quanto previsto dalla normativa attuale nella fase di pianificazione, programmazione, monitoraggio e valutazione con conseguente snellimento e semplificazione della verifica della relativa documentazione.

L'individuazione degli obiettivi, nella fase di redazione del Piano della Performance risulta in completo accordo con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di lotta alla corruzione, è coerente alla fase di rendicontazione delle attività svolte.

E' tuttavia 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 deve essere aggiornato alla luce dell'evoluzione normativa (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.