



ARPAM
AGENZIA REGIONALE
PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE
DELLE MARCHE

GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016

IL PIANO E LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DI ARPA MARCHE

Dr. Milco Coacci
Direttore Amministrativo ARPAM



GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016

Il piano della performance

Il Piano della performance (D. Lgs. n. 150/2009 - art. 10) è un documento programmatico triennale in cui sono esplicitati gli indirizzi e gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione

E' un documento programmatico adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e finalizzato al compimento della fase programmatica del Ciclo di gestione della performance prevista **dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 150/2009.**

Le amministrazioni pubbliche adottano il Piano della Performance al fine di assicurare la **qualità**, la **comprensibilità** e l'**attendibilità** dei documenti di rappresentazione della performance

GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016

Il piano della performance

In particolare:

- La **qualità** si ottiene esplicitando il processo di definizione degli obiettivi, la loro articolazione e il chiaro collegamento di questi con il mandato istituzionale, le strategie, le priorità politiche e i bisogni della collettività;
- La **comprensibilità** si ottiene redigendo il Piano in modo che sia di facile lettura e comprensione dei suoi contenuti mediante il linguaggio, la sintesi e la strutturazione;
- L'**attendibilità** si ottiene solo se è verificabile a posteriori la correttezza metodologica del processo di pianificazione e delle sue risultanze.



GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016

I Piani e le Relazioni delle Performance dell' A.R.P.A.M.

GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016

L' albero della performance di A.R.P.A. Marche

I legami tra mandato istituzionale, mission, aree strategiche, obiettivi strategici e operativi è rappresentata in un mappa logica che prende il nome di **"albero della performance"**

LA STRUTTURA DELL'ALBERO DELLA PERFORMANCE

MANDATO ISTITUZIONALE: TUTELA AMBIENTALE → Leggi Istitutive

↓

MISSIONE → Alta Direzione ARPA

↓

	CONOSCENZA AMBIENTALE			PREVENZIONE		
AREE STRATEGICHE	Area strategica 1 CONTROLLI AMBIENTALI	Area strategica 2 MONITORAGGI	Area strategica 3 INFORMAZ. AMBIENTALE	Area strategica 4 VALUTAZIONE AMBIENTALE	Area strategica 5 SUPPORTO ALLA PREVENZIONE PRIMARIA	Area strategica 6 INNOVAZIONE ORGANIZZ. VA E MANAGERIALE
OB. STRATEGICI	OB. STRATEG. 1.1	OB. STRATEG. 2.1	OB. STRATEG. 2.3	OB. STRATEG. 4.1	OB. STRATEG. 5.1	OB. STRATEG. 6.1
	OB. STRATEG. 1.n	OB. STRATEG. 2.n	OB. STRATEG. 2.n	OB. STRATEG. 4.n	OB. STRATEG. 5.n	OB. STRATEG. 6.n

CODICE RIFERIMENTO		DESCRIZIONE ATTIVITÀ	INDICATORI	VALORI	BUDGET	INDICATORI	DESTINATARI
GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016							
CONSCENZA AMBIENTALE							
CONTROLLI							
A	1	CONTROLLI	3	RISULTI			
A	1	CONTROLLI	3	RISULTI	31/12/2016	non presentazioni dei risultati correlate ad una relazione	servizi competenti
A	1	CONTROLLI	3	RISULTI	31/12/2016	n. analisi	servizi competenti
MONITORAGGI							
A	2	MONITORAGGI	2	QUALITÀ AREA	2016		servizi competenti
PREVENZIONE							
VALUTAZIONE AMBIENTALE							
B	2	VALUTAZIONE AMBIENTALE	2	IMPIANTI AREA	2016		servizi competenti
INNOVAZIONE							
INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE							
C	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE			
C	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE	31/12/2016	VALORI ECONOMICI (n° Schede ripartizione budget)	Dipartimento Provinciale
C	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE	31/12/2016	% PRESTAZIONE (n° Schede ripartizione budget)	Dipartimento Provinciale
C	2	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	3	QUALITÀ	31/12/2016	Inf. Programma di attività 2016	servizi competenti
C	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	7	AMMINISTRAZIONE	Primo	% di adempimenti espletati (n° Schede ripartizione budget)	Direzione Generale e Dipartimenti Provinciali

GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016

L'assegnazione degli obiettivi attraverso la metodologia del budget

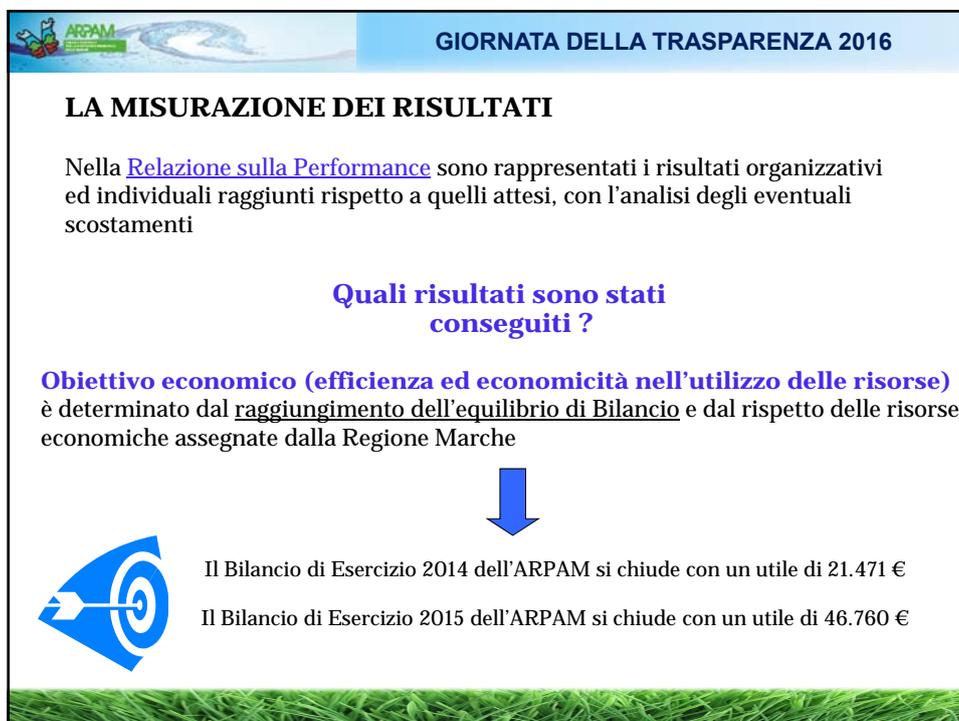
Tenuto conto:

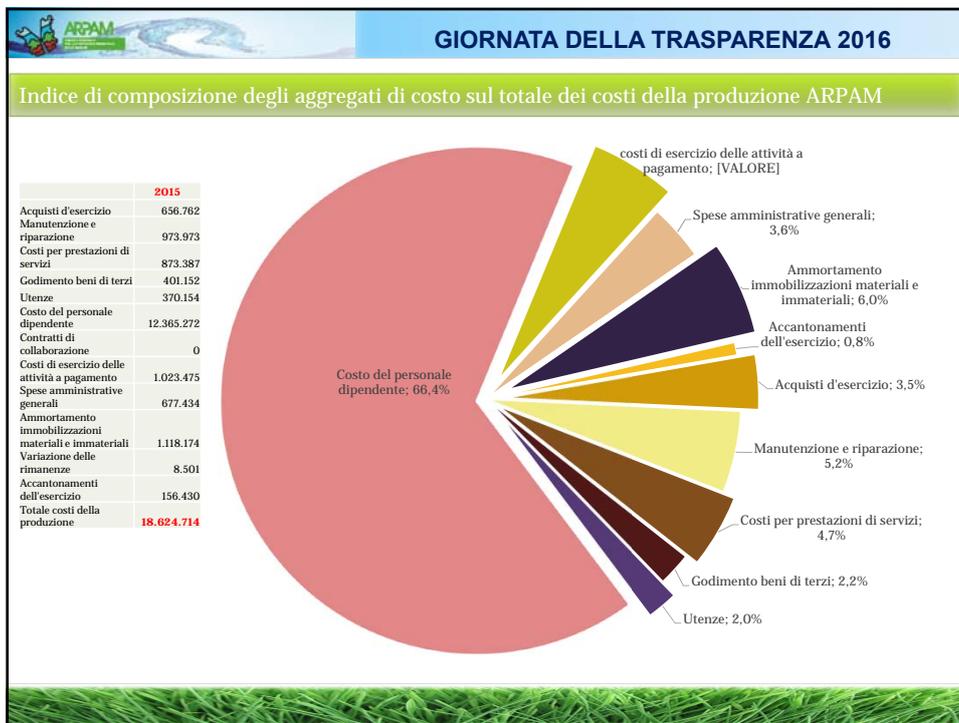
- del Programma prioritario di attività assegnate all'Agenzia dalla Regione Marche,
- degli obiettivi assegnati dalla Giunta Regionale al Direttore Generale ARPAM,
- dei vincoli derivanti dalle disposizioni nazionali e regionali vigenti

```

graph TD
    DG[Direzione Generale] --> DP[Direttori dei Dipartimenti Provinciali]
    DP --> DS[Dirigenti dei Servizi Responsabili di C.d.R.]
        
```

la direzione assegna gli obiettivi da realizzare nell'anno di riferimento a ciascuna articolazione territoriale, ovvero ai Direttori dei Dipartimenti Provinciali ARPAM, che secondo una logica a cascata attribuiscono a loro volta gli obiettivi operativi ai dirigenti delle strutture assegnatarie, ovvero ai Responsabili dei Servizi e quindi a tutti i C.d.R.







GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016

Relazione sulla performance 2014

Le risultanze esposte nella relazione per l'anno 2014 indicano che la performance aziendale ha raggiunto nell'anno 2014 il considerevole **grado di realizzazione del 99,69%** (percentuale di realizzazione media del complesso dei **113 obiettivi** aziendali), confermando la capacità dell'Agenzia non soltanto di reagire positivamente alle sollecitazioni di un contesto non privo di criticità, ma di saper anche agire proattivamente al fine di garantire l'efficace ed efficiente compimento della propria missione istituzionale.

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE AZIENDALE	99,69%
---	---------------




GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016

Relazione sulla performance 2015 (alcune anticipazioni)

Le risultanze esposte, sono al momento oggetto di analisi dell'O.I.V., in relazione alle controdeduzioni esposte circa gli scostamenti e saranno esplicitate nella Relazione sulla Performance dell'anno 2015 a conclusione dei percorsi ancora in itinere.

I dati provvisori indicano che la performance aziendale ha raggiunto nell'anno 2015 il significativo **grado di realizzazione del 98,93%** (percentuale di realizzazione media del complesso degli **obiettivi** aziendali), continuando a confermare la capacità dell'Agenzia di reagire positivamente alle sollecitazioni di un contesto non privo di criticità, ma di saper anche agire attivamente al fine di garantire l'efficace ed efficiente compimento della propria missione istituzionale.

OBIETTIVI GENERALI (Determina del Direttore Generale ARPAM n. 25 del 23 marzo 2015)	
Revisione del Manuale di Gestione e del Titolare Unico di Paleo	
Dematerializzazione documentale	
Conseguimento dei livelli prestazionali negoziati in sede di budget in rapporto al personale in servizio	
OBIETTIVI SPECIFICI (Determina del Direttore Generale ARPAM n. 25 del 23 marzo 2015)	
Caratterizzazione dei sedimenti fluviali dei fiumi Chienti e Tenna	
Supporto alla revisione del Piano di gestione integrata delle aree costiere	
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE AZIENDALE 98,93%	



GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016

Il collegamento con il sistema premiante

Metodologia del sistema premiante per il personale del comparto

I **criteri** per la ripartizione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali sono definiti con la contrattazione integrativa aziendale con le OO.SS.

↓

La ripartizione delle risorse destinate alla produttività collettiva è **legata** al raggiungimento degli obiettivi complessivamente concordati dalla Direzione Generale con i dirigenti responsabili dei C.d.R.

↓

Gli **obiettivi** da realizzare, finalizzati al conseguimento di risultati legati a programmi e progetti, riconducibili agli obiettivi strategici generali, sono definiti per ciascuna struttura con il **budget**

↓

Partecipazione agli obiettivi assegnati: il dirigente, perfezionata la procedura di assegnazione degli obiettivi, porta a conoscenza del personale interessato gli obiettivi da perseguire e l'incentivo connesso in apposita riunione

↓

Ai fini della **valutazione dell'apporto partecipativo individuale** finalizzato alla realizzazione del programma e/o del progetto, il dirigente responsabile compilerà apposita scheda di valutazione individuale, che ciascun dipendente dovrà sottoscrivere per presa visione, finalizzata ad esprimere l'eventuale penalizzazione (max 30%) in presenza di elementi negativi

GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016

scheda valutazione comparto

SCHEDA DI VALUTAZIONE PRODOTTIVITA' COLLETTIVA ANNO _____		
STRUTTURA _____		
SIG. _____		
Profilo professionale _____		
N.	CRITERI	PERCENTUALE DI ASSATTIMENTO
1	Qualità della prestazione	
2	Risultati raggiunti	
3	Impegno dimostrato	
4	Grado di coinvolgimento nel progetto	
5	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	
6	Iniziativa professionale	
7	Capacità d'interazione con l'ambiente e con i colleghi	
8	Rispetto delle scadenze e dei tempi di esecuzione	
TOTALE (fino ad un massimo del 30%)		

In seguito alla riunione tenutasi in data _____, si è proceduto ad informare il dipendente circa le caratteristiche, le modalità di attuazione nonché l'incentivo economico connesso alla realizzazione degli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento.

IL DIRIGENTE RESPONSABILE _____

Per presa visione:
IL DIPENDENTE _____

Spazio per eventuali controdeduzioni:

GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016

Sistema premiante: dirigenza

La retribuzione di risultato è correlata alla realizzazione di obiettivi individuali e di équipe annualmente assegnati ai dirigenti secondo gli incarichi conferiti ed avviene a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica, anche periodica.

La retribuzione di risultato viene attribuita ai dirigenti in servizio in base alle risultanze riportate nella scheda individuale degli obiettivi:

1. di sviluppo organizzativo
2. di performance
Totale grado raggiungimento

GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016

1. Valutazione degli obiettivi di sviluppo organizzativo

L'organizzazione e la gestione interna della struttura di cui il dirigente ha la responsabilità (es. capacità di motivare e valutare i collaboratori; generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro; appropriatezza e qualità delle prestazioni erogate; gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali; capacità di delegare e di favorire l'autonomia e la crescita professionale dei collaboratori;)

La capacità di integrazione interna ed esterna (capacità di rapportarsi con Enti ed Istituzioni esterne; capacità di contribuire all'integrazione dell'attività propria e del suo Servizio con la Direzione Generale e con le altre Strutture dell'Agenzia; capacità di interagire con gli altri dirigenti e/o Servizi per la soluzione di problematiche complesse;)

La capacità di coordinamento (capacità di esercitare e sviluppare la propria leadership nel Servizio di competenza; capacità di aggregazione e coordinamento dei servizi inerenti la Struttura assegnata;)

2. Valutazione degli obiettivi di performance

Sono strettamente connessi agli obiettivi di performance inseriti nel budget annuale e riguardano principalmente i volumi di attività svolta e l'efficienza economica (es. raggiungimento del n. prestazioni erogate; rispetto delle risorse economiche assegnate; raggiungimento degli obiettivi qualitativi dei servizi erogati;)

Pesatura della tipologia di obiettivo	Direttore di Dipartimento Provinciale	Dirigente di struttura complessa	Dirigente di struttura semplice
1. Obiettivi di sviluppo organizzativo	70	50	30
2. Obiettivi di performance	30	50	70
	100	100	100

GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016			
Premialità: distribuzione del fondo della produttività collettiva per gruppi omogenei di categoria e progettualità			
Anno 2012	fasce % di attribuzione rispetto al massimo individuale attribuito	n. dipendenti	inc. % premio sul totale
Dipendenti con importi di produttività collettiva uguali o superiori al 90% rispetto al massimo individuale attribuito	>= 90%	215	97%
Dipendenti con importi di produttività collettiva compresi tra il 60% ed il 90% rispetto al massimo individuale attribuito	60% - 90%	6	3%
Dipendenti con importi di produttività collettiva uguali o inferiori al 60% rispetto al massimo individuale attribuito	<= 60%	0	0%
		221	100%
Anno 2013	fasce % di attribuzione rispetto al massimo individuale attribuito	n. dipendenti	inc. % premio sul totale
Dipendenti con importi di produttività collettiva uguali o superiori al 90% rispetto al massimo individuale attribuito	>= 90%	209	95%
Dipendenti con importi di produttività collettiva compresi tra il 60% ed il 90% rispetto al massimo individuale attribuito	60% - 90%	11	5%
Dipendenti con importi di produttività collettiva uguali o inferiori al 60% rispetto al massimo individuale attribuito	<= 60%	0	0%
		220	100%
Anno 2014	fasce % di attribuzione rispetto al massimo individuale attribuito	n. dipendenti	inc. % premio sul totale
Dipendenti con importi di produttività collettiva uguali o superiori al 90% rispetto al massimo individuale attribuito	>= 90%	198	90%
Dipendenti con importi di produttività collettiva compresi tra il 60% ed il 90% rispetto al massimo individuale attribuito	60% - 90%	23	10%
Dipendenti con importi di produttività collettiva uguali o inferiori al 60% rispetto al massimo individuale attribuito	<= 60%	0	0%
		221	100%

GIORNATA DELLA TRASPARENZA 2016			
Premialità: distribuzione del fondo della retribuzione di risultato per gruppi omogenei per tipologia di incarico e progettualità			
Anno 2012	fasce % di attribuzione rispetto al massimo individuale attribuito	n. dipendenti	inc. % premio sul totale
Dipendenti con importi di retribuzione di risultato uguali o superiori al 90% del massimo individuale attribuito	>= 90%	12	32%
Dipendenti con importi di retribuzione di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo individuale attribuito	60% - 90%	26	68%
Dipendenti con importi di retribuzione di risultato uguali o inferiori al 60% del massimo individuale attribuito.	<= 60%	0	0%
		38	100%
Anno 2013	fasce % di attribuzione rispetto al massimo individuale attribuito	n. dipendenti	inc. % premio sul totale
Dipendenti con importi di retribuzione di risultato uguali o superiori al 90% del massimo individuale attribuito	>= 90%	12	34%
Dipendenti con importi di retribuzione di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo individuale attribuito	60% - 90%	18	51%
Dipendenti con importi di retribuzione di risultato uguali o inferiori al 60% del massimo individuale attribuito.	<= 60%	5	14%
		35	100%
Anno 2014	fasce % di attribuzione rispetto al massimo individuale attribuito	n. dipendenti	inc. % premio sul totale
Dipendenti con importi di retribuzione di risultato uguali o superiori al 90% del massimo individuale attribuito	>= 90%	13	44%
Dipendenti con importi di retribuzione di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo individuale attribuito	60% - 90%	15	42%
Dipendenti con importi di retribuzione di risultato uguali o inferiori al 60% del massimo individuale attribuito.	<= 60%	5	14%
		33	100%

