

AGENZIA PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLE MARCHE

PIANO DELLA PERFORMANCE 2013-2015



AGGIORNAMENTO
annualità

2014



ARPAM

AGENZIA REGIONALE
PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE
DELLE MARCHE



AGENZIA PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLE MARCHE
DIREZIONE GENERALE – Via Caduti del Lavoro n. 40 – 60131 ANCONA
Tel. 071 2132722 Fax 071 2132740
mail arpam.direzionegenerale@ambiente.marche.it
pec arpam@emarche.it

IL DOCUMENTO "PIANO DELLA PERFORMANCE" ARPAM VIENE ELABORATO A CURA DI

- Direzione Amministrativa - Dr. Adriano Celani
- Servizio di staff - Controllo di gestione - D.ssa Paola Marini

ARPA Marche – Febbraio 2014

PREMESSA

ARPA Marche ha adottato il proprio Piano Triennale della Performance¹ per il periodo 2013-2015 nello scorso mese di dicembre 2013 (determina del Direttore Generale n. 176 del 24/12/2013).

Si è trattato, per questa Agenzia, della prima elaborazione di detto Piano in quanto, sino all'anno 2012, le attività proprie di ARPA Marche erano state ricomprese nel più generale Piano della Performance della Regione Marche, anche in virtù della attribuzione della Direzione dell'Agenzia stessa al Dirigente Regionale del Dipartimento per le politiche di sicurezza e per la protezione civile.

La successiva attribuzione degli obiettivi gestionali al Direttore Generale ARPAM da parte della Giunta Regionale, avvenuta soltanto in data 18/10/2013 e formalizzata con atto DGRM n. 1448/2013, aveva quindi consegnato all'Agenzia le informazioni e gli strumenti utili alla predisposizione di un proprio Piano della Performance, redatto infine in regime di piena autonomia.

Già in sede di prima approvazione, il Piano della Performance di ARPA Marche è stato pensato come strumento da sviluppare secondo una logica che potrebbe definirsi "a scorrimento", adatta cioè ad accogliere nel tempo gli opportuni aggiornamenti, se necessario, anche secondo uno schema di integrazioni modulari.

il Piano riferito al triennio 2013-2015, in questo senso, è stato redatto facendo esplicito riferimento ai dati più recenti del Bilancio Preventivo Economico anno 2014 e del Programma annuale e triennale dell'attività già disponibili al momento dell'adozione del Piano stesso, mentre le parti afferenti alla progettualità operativa dell'Agenzia restavano naturalmente riferite all'anno 2013.

¹ Il Piano della Performance è adottato ai sensi dell'articolo 15, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il presente documento rappresenta dunque, in coerenza con tale impianto logico, l'aggiornamento per l'annualità 2014 del Piano Triennale della Performance di ARPA Marche adottato con determina del Direttore Generale n. 176 del 24/12/2013, e viene proposto quale prima ridefinizione della progettualità strategica ed operativa dell'Agenzia, redatta sulla base delle informazioni e delle condizioni di contesto attuali cui, nel corso dell'anno, si aggiungeranno di volta in volta le necessarie integrazioni.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2013-2015: AGGIORNAMENTO ANNO 2014

Il presente documento costituisce parziale aggiornamento, con riferimento all'anno 2014, del Piano della Performance approvato dall'ARPA Marche nel dicembre 2013, e rinvia l'aggiornamento integrale della performance dell'Agenzia – così come indicato in premessa - ad atti successivi da adottarsi una volta definite le attività tecniche da concordare con la Regione Marche e parimenti conclusa la negoziazione degli obiettivi di budget.

E' da evidenziare che con la recente approvazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2014-2016, ARPAM si è dotata di tutti gli strumenti di programmazione in tema di trasparenza, prevenzione e contrasto della corruzione nonché di ciclo della performance.

Nelle intenzioni di ARPA Marche tale approvazione, che segue quella del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità e del Piano della Performance, entrambi con valenza per il triennio 2013-2015, non si configura soltanto come lo strumento previsto dalla Legge n. 190/2012 volto a definire gli adempimenti e le relative modalità di svolgimento per garantire la puntuale applicazione delle disposizioni vigenti in materia di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, ma pianifica e realizza, rafforzandone gli strumenti attuativi, la vocazione dell'Agenzia verso un sempre migliore governo delle proprie attività istituzionali e delle relazioni con i suoi molteplici interlocutori.

Il presente aggiornamento, in particolare, recepisce le indicazioni operative fornite dall'ANAC con il documento "*Avvio del ciclo della performance 2014-2016 e coordinamento con la prevenzione della corruzione*" pubblicato sul sito dell'Autorità lo scorso 10/01/2014, le quali, nel confermare quanto già espresso nella Delibera ANAC n. 6/2013 "*Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013*", mirano tra le altre cose a risolvere una criticità già rilevata dall'Autorità stessa inerente la bassa integrazione tra i diversi documenti prodotti in applicazione del D. Lgs. n. 150/2009.

L'ANAC, per rendere evidente l'integrazione degli strumenti di programmazione e garantire, quindi, il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, suggerisce di inserire nello stesso Piano della Performance obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e del Programma Triennale della Trasparenza. Tali obiettivi, indicatori e target dovranno quindi essere riferiti sia alla performance organizzativa, attraverso indicatori di risultato e di processo prevalentemente associabili al livello strategico e operativo, sia alla performance individuale (obiettivi assegnati specificatamente al responsabile della prevenzione della corruzione e al personale dirigente a vario titolo coinvolto nella realizzazione del P.T.P.C.).

Pur nella consapevolezza degli ampi spazi di miglioramento ancora presenti, si può ritenere che l'aggiornamento 2014 del Piano della Performance rappresenti un ulteriore passo in avanti per l'Agenzia.

In questa sede, infatti, sono stati individuati sei nuovi obiettivi di risultato che mirano a soddisfare le indicazioni operative fornite dall'ANAC, mentre si rimanda ad un ulteriore atto, come sopra detto, l'aggiornamento del Piano riferito alla ben più ampia individuazione di tutti gli obiettivi che vedono coinvolti l'Agenzia nel suo complesso e i suoi dipendenti.

codice funzione	funzione	codice area strategica	area strategica	codice linea di attività	linea di attività	codice obiettivo operativo	OBIETTIVI	output	entro	indicatori	destinatari	peso delle funzioni equipollente peso delle aree strategiche: equipollente peso ob. operativi: equipollente
A							CONOSCENZA AMBIENTALE					
C							INNOVAZIONE					
C		1					INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE					
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	7	AMMINISTRAZIONE	2014. C.1.7.1.	Avvio del progetto "Benessere organizzativo - Indagine sul personale dipendente" Pt. A) Organizzazione del progetto Pt. B) Percorsi formativi sullo sviluppo delle risorse umane Pt. C) Analisi sul benessere organizzativo	OUTPUT A): costituzione del gruppo di lavoro OUTPUT B): progettazione e realizzazione di un evento informativo - formativo OUTPUT C.1): progettazione questionario e modalità di somministrazione OUTPUT C.2): somministrazione questionario OUTPUT C.3): raccolta dati	OUTPUT A) 30/04/2014 OUTPUT B) 30/06/2014 OUTPUT C.1) 30/06/2014 OUTPUT C.2) 30/09/2014 OUTPUT C.3) 31/12/2014		DA_Responsabile della trasparenza RQ Dirigente Servizio EA Dirigente Ufficio Personale Bartolacci Silvia	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	7	AMMINISTRAZIONE	2014. C.1.7.2.	Adozione di uno specifico codice di comportamento ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs 165/2001 come previsto dal DPR 62/2013	OUTPUT A) : elaborazione proposta alla DG OUTPUT B) : adozione mediante atto deliberativo	OUTPUT A) 31/03/2014 OUTPUT B) 30/06/2014	FATTO / NON FATTO	DA_Responsabile della prevenzione della corruzione Dirigente Ufficio Personale	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	7	AMMINISTRAZIONE	2014. C.1.7.3.	Revisione ed aggiornamento dei Regolamenti per la disciplina dei procedimenti amministrativi e per il diritto di accesso e relativa modulistica (art. 35, comma 1 D.Lgs n. 33/2013)	Regolamento aggiornato	30/09/2014	FATTO / NON FATTO	Direttore Amm.vo Ufficio Affari Generali Dirigenti Uffici amm.vi	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	7	AMMINISTRAZIONE	2014. C.1.7.4.	Obbligo di pubblicazione concernente i servizi erogati: adeguamento all'art. 32, comma 2, lettera a) del D. Lgs 33/2013 e art. 10, comma 5, del D. Lgs 33/2013	pubblicazione delle elaborazioni sul sito web	31/12/2014	FATTO / NON FATTO	DA_Responsabile della Trasparenza Direttore Tecnico Scientifico Ufficio controllo di gestione	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	7	AMMINISTRAZIONE	2014 C.1.7.5	Attività di formazione inerente l'attività a rischio di corruzione e sui temi della legalità e dell'etica (art. 1 comma 11, Legge 190/2012)	OUTPUT A): predisposizione della proposta del Programma formativo 2014 anticorruzione OUTPUT B): approvazione del Programma formativo anticorruzione OUTPUT C): effettuazione delle giornate formative	OUTPUT A) 31/05/2014 OUTPUT B) 30/06/2014 OUTPUT C): 31/12/2014	FATTO / NON FATTO	Responsabile della prevenzione della corruzione	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	7	AMMINISTRAZIONE	2014. C.1.7.6	Implementare fattivamente processi efficaci di comunicazione e ascolto dell'utenza, con particolare riguardo ai cittadini sia singoli che organizzati in libere forme associative, dando piena attuazione ed ampliando quanto più possibile gli strumenti già previsti nel Programma per la Trasparenza e l'Integrità 2013-2015 e nel corrispondente Piano della Performance e favorendo in tal senso il più completo ricorso all' "accesso civico" come descritto nella delibera CIVIT n. 50/2013	implementazione e promozione di idonei strumenti di ascolto e raccolta feedback (rilevazione degli accessi, rilevazione del gradimento e della percezione di fruibilità e utilità dei contenuti, raccolta suggerimenti e reclami, ecc.) e pubblicazione annuale dei dati e delle azioni conseguenti al monitoraggio ed alla valutazione dei feedback	31/12/2014		DA_Responsabile della trasparenza Direttore Tecnico Scientifico RQ Simeoni Rita Marcelli Flori Massimo	

N.B.: L'obiettivo C.1.7.1. proseguirà nell'anno 2015 attraverso "l'analisi dei risultati da parte di un soggetto indipendente"; L'obiettivo C.1.7.6. proseguirà nell'anno 2015 attraverso "l'attuazione e la promozione di sistemi di comunicazione "a due vie" che includano l'uso di nuovi media e di altri strumenti di promozione di una relazione diretta con i cittadini e gli stakeholders".