
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLE MARCHE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Di ARPA Marche

2016

Approvata con Determina DG n. 113 del 30/06/2017

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016

SOMMARIO

SOMMARIO	2
1. PRESENTAZIONE E INDICE	3
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS	4
Contesto esterno di riferimento	4
L'Agenzia	5
3. OBIETTIVI E RISULTATI 2016	18
Definizione	18
Realizzazione	18
Quadro generale dell'attività 2016	20
4. AREE PARTICOLARI	22
Trasparenza	23
ANTICORRUZIONE	28
Comitato Unico di Garanzia	31
5. IL CICLO DELLA PERFORMANCE	33
6. CONCLUSIONI	36

1. PRESENTAZIONE E INDICE

Le amministrazioni pubbliche adottano il **Piano della performance**¹ al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance. Esso, come disposto dalle norme in materia², è innanzitutto un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, 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 decreto legislativo n. 150/2009.

Tale ciclo si conclude con la **Relazione sulla Performance**, un documento rivolto a cittadini e stakeholder interni ed esterni, che sintetizza ed esplicita i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente con riferimento agli obiettivi di performance strategica ed organizzativa prefissati dall'Agenzia, ai quali sono compiutamente legati sia la valutazione delle prestazioni organizzative e del personale - dirigente e non dirigente - sia la corresponsione dei relativi incentivi.

La presente **Relazione sulla Performance per l'anno 2016**, redatta in conformità alle norme di riferimento in materia, conclude quindi il *Ciclo della Gestione della Performance* dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale delle Marche (ARPAM) per l'anno 2016, avviato con l'approvazione del Piano della Performance 2016-2018 (Determina n. 11/DG del 30/01/2016).

I contenuti della Relazione sono così riepilogati:

- INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS
- OBIETTIVI E RISULTATI 2016
- AREE PARTICOLARI (Trasparenza, Anticorruzione, Comitato Unico di Garanzia)
- IL CICLO DELLA PERFORMANCE
- CONCLUSIONI
- PROSPETTO ANALITICO (Allegato 1)

¹ Il Piano della Performance è adottato ai sensi dell'articolo 15, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, d'ora in poi definito in questo documento "Decreto"

² articolo 10, comma 1, lettera a), del Decreto

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS

CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

L'Agenda Regionale per la Protezione Ambientale delle Marche (ARPAM) opera nella Regione Marche, territorio con capoluogo Ancona, suddiviso in 5 provincie e in 236 comuni. La popolazione di riferimento è stimata in 1.541.319 abitanti distribuiti su un territorio di 9.401,38 km² per una densità 163,96 ab/km² (dati ISTAT, censimento 2011).

L'economia marchigiana è costituita maggiormente da una fiorente piccola-media industria ad alta specializzazione distribuita pressoché equamente in tutto il territorio. Tra i settori di spicco possiamo trovare l'industria pellettiera, delle calzature, mobiliera e meccanica, l'industria vitivinicola, la grande industria navale, così come quella cartiera e degli elettrodomestici, senza dimenticare quella turistica e della pesca, così distribuite (ISTAT, Censimento 2011):

Tipologia	N° aziende
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1.162
Estrazione di minerali da cave e miniere	56
Attività manifatturiere	17.403
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	285
Fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	255
Costruzioni	17.863
Commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	33.766
Trasporto e magazzinaggio	3.934
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	8.475
Servizi di informazione e comunicazione	2.251
Attività finanziarie e assicurative	2.456
Attività immobiliari	6.948
Attività professionali, scientifiche e tecniche	18.819
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3.248
Istruzione	515
Sanità e assistenza sociale	5.926
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1.833
Altre attività di servizi	6.191
Totale	131.386

Con riguardo ai controlli ambientali ed alle ulteriori competenze definite dalla Legge Regionale n. 60 del 2 settembre 1997 "Istituzione dell'Agazia per la protezione ambientale delle Marche (ARPAM)", si completa infine il quadro del "contesto esterno" all'Agazia individuando nelle seguenti categorie i principali stakeholders di riferimento:

Cittadini;

- Pubblica Amministrazione centrale e locale, altri enti pubblici;
- Università e soggetti/enti di ricerca scientifica;
- Associazioni ambientaliste e di tutela di interessi diffusi;
- Industrie, Aziende, Operatori economici;
- Organizzazioni sindacali;
- Personale dell'Agazia (cliente interno)

L'AGENZIA

Obiettivo del presente paragrafo è fornire al lettore informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione di dati, in primo luogo, relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, alle articolazioni territoriali esistenti, ai servizi resi e al numero di utenti serviti.

L'Agazia Regionale per la Protezione Ambientale delle Marche è un ente di diritto pubblico, dotato di autonomia tecnico-giuridica, amministrativa e contabile con sede in Ancona, istituita e disciplinata con Legge Regionale n. 60 del 02/09/1997. La stessa è preposta all'esercizio delle funzioni tecnico-scientifiche di interesse regionale per la vigilanza e i controlli ambientali nonché all'erogazione di prestazioni laboratoristiche ambientali e di sanità pubblica (con esclusione dell'attività chimico-clinica).

Per l'esercizio delle funzioni e delle attività di cui alla legge istitutiva, l'ARPAM si articola in una Struttura Centrale, sita in Ancona, e Dipartimenti Provinciali, siti nei cinque capoluoghi di provincia che costituiscono la rete tecnico-scientifica dell'Agazia ed esercitano funzioni operative tramite la loro articolazione in Servizi Territoriali e Tecnici, a loro volta suddivisi in Unità Operative.

L'ARPAM svolge le attività tecnico-scientifiche connesse all'esercizio delle funzioni di interesse regionale di cui all'art. 1 della legge 61/94 ed in particolare fornisce prestazioni e servizi in molteplici campi di azione a supporto di Regione, Enti locali, ASUR, ma anche di imprese e privati cittadini, ai fini della elaborazione di programmi di intervento per la prevenzione, controllo e vigilanza in materia di igiene e salvaguardia dell'ambiente e di verifica della salubrità degli ambienti di vita. Nel caso in cui particolari situazioni potessero configurare conflitti d'interesse, le attività di prova non vengono eseguite.

La spesa del personale dipendente è stata determinata sulla base degli indirizzi per l'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale delle Marche per il contenimento ed il controllo della spesa relativa al personale ed al funzionamento dell'apparato amministrativo nonché per la razionalizzazione organizzativa delle attività, determinati da ultimo dalla Regione Marche con DGRM con n. 817 del 05.10.2015.

Oltre ai detti indirizzi regionali ci si è inoltre attenuti - in attuazione dell'art. 1, comma 234 della legge n. 208/2015 e delle procedure definite dal DM del 14.9.2015 - alla nota del Dipartimento della Funzione pubblica che, con lettera datata 18.7.2016, attesa l'assenza o l'esiguo numero di personale in soprannumero degli enti di area vasta da ricollocare dopo le assunzioni della fase 1, ha fatto presente che sarebbe stato possibile procedere, ai sensi della richiamata disposizione normativa, al ripristino, ove vi fossero risorse disponibili, delle ordinarie facoltà di assunzione riferite alle annualità 2015 e 2016.

Nel merito delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, in applicazione delle circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n.20/2015 e n.13/2016, sono stati rideterminati i Fondi contrattuali dell'Area della Dirigenza e del Comparto (determine n.57/2016, n.58/2016 e n.116/2016).

In particolare, ai fini della redazione del conto annuale 2015, si è reso necessario rideterminare la consistenza dei fondi dall'anno 2014.

La rideterminazione per l'anno 2014, in proporzione al personale in servizio, è stata operata sulla base del confronto tra valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010 (semisomma dei presenti), rispettivamente al 1° gennaio ed al 31 dicembre di ciascun anno.

La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale ha determinato la misura della variazione con conseguente ridimensionamento delle risorse di fondi aziendali e della decurtazione permanente a valere dall'anno 2015 e relativa rideterminazione per l'anno 2016.

In relazione alle misure di contenimento della spesa del personale di cui alle richiamate disposizioni si fa presente quanto segue:

A) DOTAZIONE ORGANICA

Gli indirizzi regionali in materia di contenimento della spesa stabiliscono che la dotazione organica può essere modificata esclusivamente ad invarianza complessiva della spesa.

La dotazione organica dell'ARPAM è stata rideterminata con deliberazione del Direttore Generale n.54 del 09/06/2016 coerentemente con il Regolamento di organizzazione interna e funzionamento approvato con DGRM n.1201 del 10/10/2016. La riqualificazione della dotazione organica - mediante trasformazione di posti vacanti - non ha comportato aumenti della spesa complessiva rideterminando il numero complessivo di posti in n.330, anziché n.340 unità, di cui n.290 per l'area del comparto e n. 40 per l'area della dirigenza con soppressione di n. 10 posti della Dirigenza Sanitaria non medica.

B) ASSUNZIONI ED UTILIZZO DI RISORSE UMANE

Assunzioni a tempo indeterminato

Il Piano Occupazionale per l'anno 2016, definito con determina n. 61 del 27/06/2016, rispetta il vincolo della realizzazione di un'economia pari almeno al 10 per cento rispetto alle cessazioni dal servizio dell'anno precedente a quello di riferimento del singolo Piano Occupazionale.

Assunzioni a tempo determinato

Nell'anno 2016, al fine del rispetto del vincolo di spesa (riduzione di spesa del 50% rispetto all'ammontare sostenuto per la stessa tipologia di assunzioni in termini di competenza nell'anno 2009), non sono state effettuate assunzioni a tempo determinato.

Nell'ambito della spesa sostenuta per incarichi attribuiti nell'anno 2015 - o precedenti - e risolti a scadenza naturale nel corso dell'anno 2016, sono compresi:

- n.2 incarichi di dirigente amministrativo a tempo determinato con incarico di direzione di Struttura Complessa conferiti ai sensi dell'art 19, comma 6, del D. Lgs n. 165/2001 e s.m.i.;
- n.2 incarichi nel profilo professionale di Collaboratore Tecnico Professionale (cat. D), per l'espletamento di attività di campionamento, analisi ed elaborazione dati in relazione alla convenzione ARPAM/Regione Marche per la messa in sicurezza e bonifica del sito di interesse nazionale di Falconara M.ma sottoscritta in data 4.11.2014 per la durata di 27 mesi;

- n.4 incarichi nel profilo professionale di Collaboratore Tecnico Professionale (cat. D) per lo svolgimento delle attività di monitoraggio riferite alla Sottoregione Adriatico previste nel Protocollo di Intesa, approvato con determina n.72/DG del 25.6.2015, tra ARPA Friuli Venezia Giulia, ARPA Veneto, ARPA Marche, ARTA Abruzzo, ARPA Molise e ARPA Puglia con efficacia fino al 31.12.2017;
- n.1 incarico nel profilo professionale di Collaboratore Tecnico Professionale per sostituzione personale assente per maternità.

Somministrazione di lavoro

Non sono state effettuate assunzioni per il tramite delle agenzie di lavoro di cui all'art. 4, comma 1, lettera a), del D.Lgs n. 276/2003.

Missioni

Le spese complessive per le missioni, fatta eccezione di quelle svolte per attività ispettive e di controllo, sono state ridotte, rispetto al costo sostenuto nell'anno 2009, e sono state contenute all'interno del limite previsto (riduzione del 20%).

A fronte della spesa sostenuta dall'Agenzia per le missioni competenza anno 2009 per complessivi € 22.032,00, è stata sostenuta nell'anno 2016 una spesa complessiva di € 5.081,03 (limite di spesa anno 2016 € 17.625,60).

Comandi

Nel corso dell'anno 2016, a decorrere dal 01/09/2016, è stato attivato un comando parziale, per n.2 giorni settimanali, di n.1 Collaboratore Amministrativo Professionale Esperto (Cat. Ds).

Collaborazioni coordinate e continuative

Non sono stati attivati incarichi di collaborazione coordinata e continuativa nell'anno 2016.

Limite di spesa

E' stato garantito il limite di spesa di cui alla Legge n. 191 del 23.12.2009, articolo 2, commi 71 e 72, richiamato dalla Regione Marche nella DGRM n. 817/2015; detta disposizione normativa stabilisce che per tutte le tipologie di spesa del personale, comprese le spese per l'instaurazione di rapporti con forme flessibili e per il conferimento di incarichi di natura occasionale o coordinata e continuativa, indipendentemente dal canale di finanziamento della relativa spesa, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 565, della legge n. 296/2006, l'importo complessivo, al lordo degli

oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2004, diminuito dell'1,4 per cento.

Detto obiettivo è stato raggiunto come si evidenzia nel prospetto che segue la cui spesa risulta quantificata sulla base dei valori di riferimento di cui ai CCNL biennio economico 2004/2005: In relazione alle misure di contenimento della spesa del personale di cui alle richiamate DGRM si fa presente quanto segue:

LEGGE N. 191 DEL 23/12/2009 - ARTICOLO 2 - COMMI 71 E 72

LIMITI DI SPESA ANNO 2016 (non superamento corrispondente ammontare anno 2004, diminuito dell'1,4%)

RIEPILOGO SPESA PERSONALE - COMPETENZA ANNO 2004 -		RIEPILOGO SPESA DEL PERSONALE - COMPETENZA ANNO 2016 - (inclusa spesa piano occupazionale anno 2016 - in ragione d'anno -)	
Competenze fisse (a carico del Bilancio)	6.189.288,00	Competenze fisse (a carico del Bilancio)	6.318.845,00
Fondi contrattuali	2.227.208,98	Fondi contrattuali	2.105.844,00
Assegni per il Nucleo Familiare	32.384,00	Assegni per il Nucleo Familiare	35.723,00
Spesa per buoni pasto/mensa	28.573,00	Spesa per buoni pasto/mensa	76.436,00
Personale a tempo determinato	570.627,00	Personale a tempo determinato	114.573,00
Contributi	2.408.099,00	Contributi	2.253.762,00
IRAP	734.702,00	IRAP	696.043,00
Rimborsi ad altre amm.ni per personale comandato	92.799,00	Rimborsi ad altre amm.ni per personale comandato	3.357,00
TOTALE COSTO PERSONALE DIPENDENTE	12.283.680,98	TOTALE COSTO PERSONALE DIPENDENTE	11.604.583,00
CONTRATTI DI CO.CO.CO.	1.008.606,00	CONTRATTI DI CO.CO.CO.	
TOTALE COMPLESSIVO ANNO 2004	13.292.286,98	TOTALE COMPLESSIVO ANNO 2016	11.604.583,00
(-1,4% di 13.298.345,31)	-186.092,02		
SPESA ANNO 2004 - 1,4% (A)	13.106.194,96	SPESA ANNO 2016 (B)	11.604.583,00
		DIFFERENZA (A - B)	1.501.611,96

DOTAZIONE ORGANICA

Nella tabella seguente viene riportata la vigente dotazione organica dell'ARPAM come rideterminata con determina n. 54 del 9.6.2016; a fianco di ciascun profilo vengono indicati i posti coperti a tempo indeterminato alla data del 31.12.2016 nonché i posti vacanti alla medesima data:

DOTAZIONE ORGANICA				
Profili professionali	Cat.	DOTAZIONE ORGANICA (Det. n. 54/2016)	Personale in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2016	Posti vacanti alla data del 31.12.2016
RUOLO SANITARIO		77	59	18
Dirigente Medico	Dir.	2	2	-
Dirigente Biologo	Dir.	11	9	2
Dirigente Chimico	Dir.	7	5	2
Dirigente Fisico	Dir.	2	2	-
Collab.Prof.le Sanit. Esp.	Ds	20	13	7
Collab.Prof.le Sanit. - T.P.A.	D	35	28	7
RUOLO PROFESSIONALE		8	5	5
Dirigente Ingegnere	Dir.	8	5	3
RUOLO TECNICO		199	139	20
Dirigente Ambientale	Dir.	8	-	8
Coll. Tec. Prof. Esperto	Ds	12	-	12
Coll. Tec. Prof.	D	120	98	22
Assistente Tecnico	C	36	23	13
Programmatore	C	1	1	-
Operatore Tec. Spec. Esperto	C	2	2	-
Operatore Tecnico Spec.	Bs	3	-	3
Operatore Tecnico	B	15	13	2
Ausiliario Specializzato	A	2	2	-
RUOLO AMMINISTRATIVO		46	36	10
Dirigente Amm.vo	Dir.	2	-	2
Collab. Amm.vo Prof.	Ds	4	3	1
Collab. Amm.vo Profess.	D	8	4	4
Assistente Amm.vo	C	14	12	2
Coadiutore Amm.vo Esperto	Bs	5	3	2
Coadiutore Amm.vo	B	13	12	1
TOTALI		330	237	93
Dirigenti		40	23	17
Comparto		290	214	76

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 31.12.2016 ammonta pertanto a complessive n. 237 unità a fronte di n. 330 posti previsti nella

dotazione organica dell'Agenzia; alla data del 31.12.2016 risulta in servizio n. 1 unità di personale a tempo determinato.

Nella tabella di raffronto che segue viene evidenziato il confronto tra l'anno 2015 e l'anno 2016 nella distribuzione del personale, a tempo indeterminato e determinato, tra i Dipartimenti provinciali e la Sede Centrale:

Struttura	N. unità al 31.12.2015		N. unità al 31.12.2016	
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Dipartimento di Ancona	72	6	69	
Dipartimento di Ascoli P.	37		36	
Dipartimento di Fermo	8		8	
Dipartimento di Macerata	44	1	45	
Dipartimento di Pesaro	52	1	50	
Sede Centrale	29	2	29	1
TOTALE	242	10	237	1

COSTI DELLA PRODUZIONE

2016	2015	2014
------	------	------

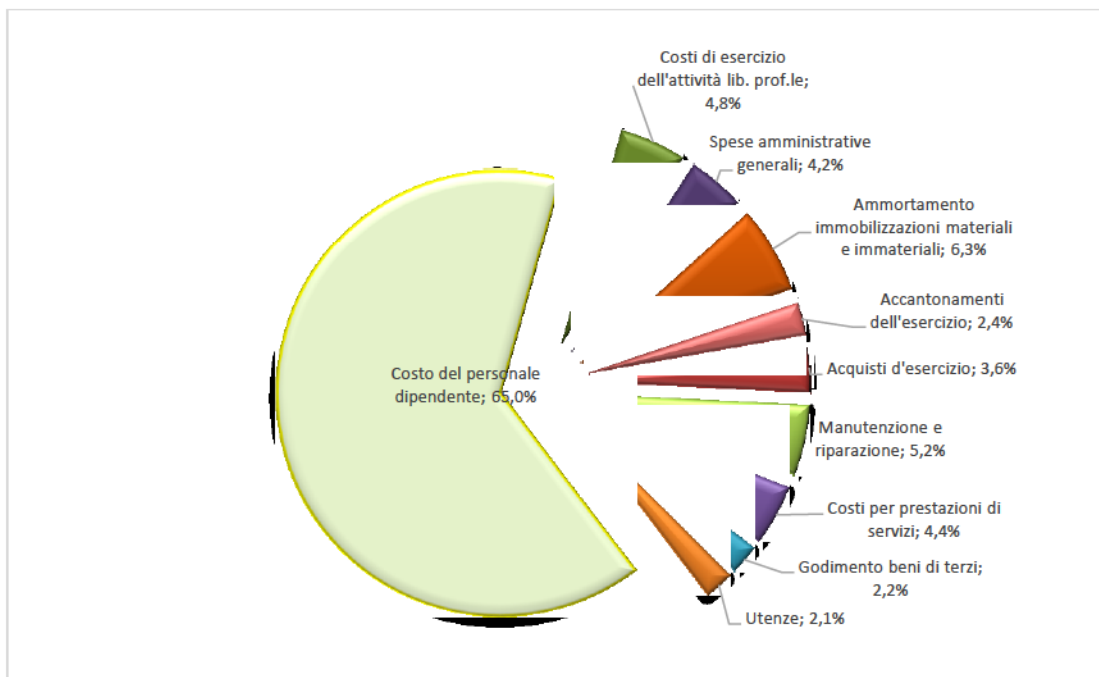
Per conseguire l'obiettivo dell'equilibrio di Bilancio l'ARPAM ha confermato per l'esercizio 2016 tutte le manovre già poste in essere negli esercizi precedenti, sia in relazione al contenimento dei costi che all'adozione di politiche di controllo degli andamenti economici.

E' evidente che dall'intervento sulle due componenti di costo più significative, vale a dire "costo del personale" e "costo per beni e servizi", si incide maggiormente sull'andamento gestionale dell'Agenzia; in valori economici assoluti esse costituiscono 14,9 milioni di Euro su un totale costi della produzione di circa 18,0 milioni di Euro, con un indice di incidenza complessiva pari all'82,5%.

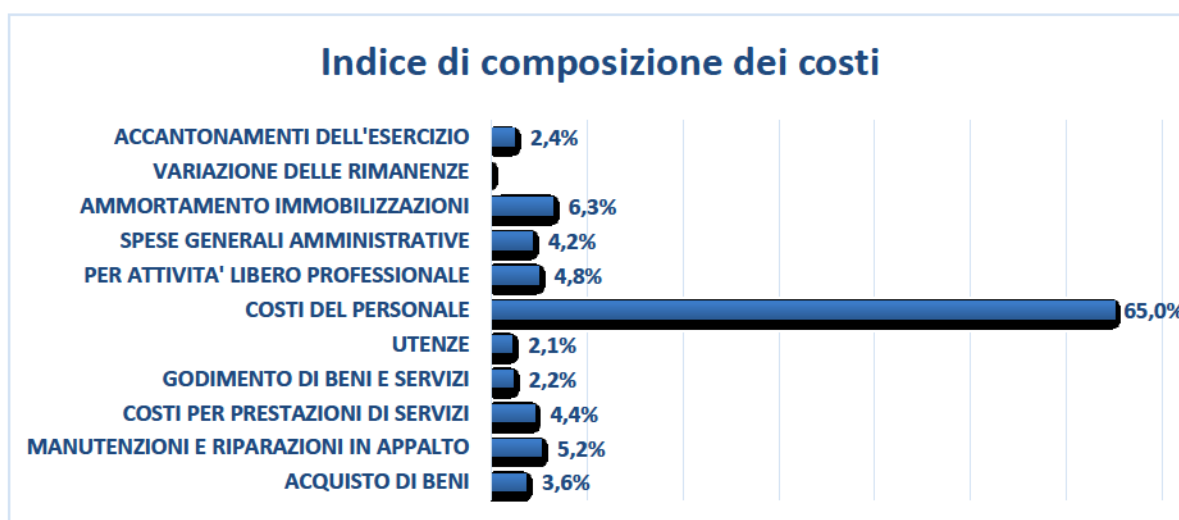
Si riportano di seguito i valori economici dei Costi della Produzione rilevati negli Esercizi 2014, 2015 e 2016 nonché la rappresentazione grafica dell'incidenza percentuale degli aggregati di costo rispetto al costo totale della produzione, rilevati con il Bilancio d'Esercizio 2016

Acquisti d'esercizio	643.291	656.762	578.570
Manutenzione e riparazione	931.123	973.973	800.512
Costi per prestazioni di servizi	797.329	873.387	759.891
Godimento beni di terzi	391.594	401.152	360.449
Utenze	385.181	370.154	419.437
Costo del personale dipendente	11.711.586	12.365.272	12.587.828
Contratti di collaborazione	0	0	0
Costi di esercizio dell'attività lib. prof.le	873.041	1.023.475	933.320
Spese amministrative generali	757.980	677.434	771.164
Costi su convenzioni e progetti finalizzati	0	0	0
Ammortamento immobilizzazioni materiali e immateriali	1.140.083	1.118.174	1.037.092
Variazione delle rimanenze	-41.163	8.501	6.040
Accantonamenti dell'esercizio	423.671	156.430	2.330.240
Totale costi della produzione	18.013.716	18.624.714	20.584.545

Di seguito, l'indice di dettaglio di composizione dei costi rispetto al totale complessivo dei "costi della produzione" rilevati con il Bilancio 2016



Riclassificando i valori economici di cui alla tabella precedente in percentuale di incidenza degli stessi sui costi della produzione, avremo il seguente istogramma:



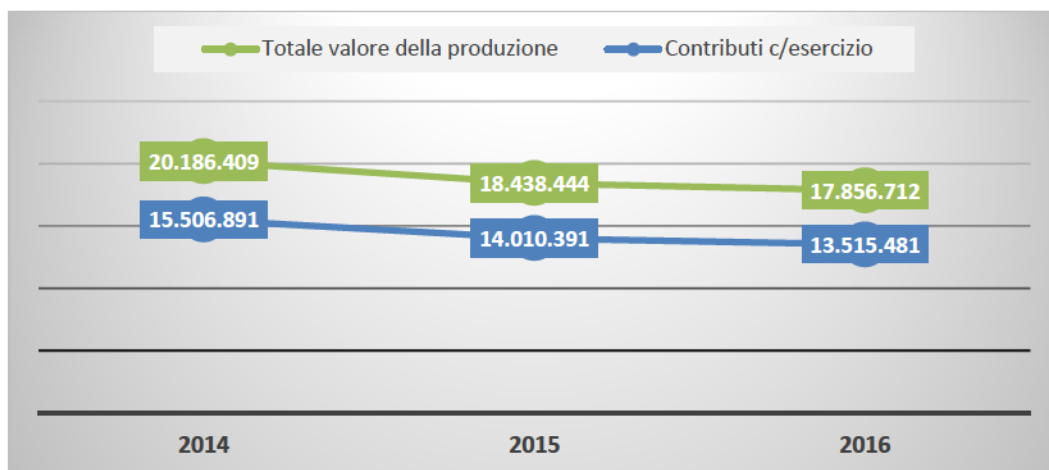
Come già detto, la componente di costo più rilevante, pari al 65% dei costi di produzione, è quella relativa al costo del personale. A tal proposito si può certamente evidenziare come le azioni di intervento in relazione al controllo della spesa del personale e di efficientamento delle risorse umane disponibili, imposte dalla normativa e sinora adottate, continuino il loro percorso di incidenza sui risparmi.

In tale contesto, la revisione del modello organizzativo precedentemente illustrato e dal quale ci si attende, anche in futuro, un significativo risultato in termini di efficienza e di efficacia nell'utilizzo del fattore produttivo "risorsa umana" diventa un passaggio obbligato per continuare ad erogare le attività ed i servizi dell'Agazia.

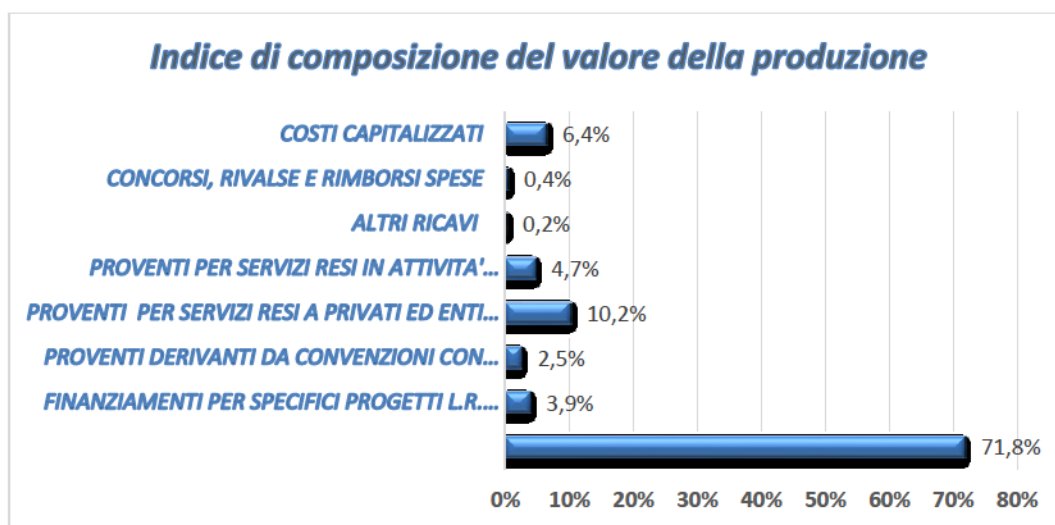
Si riportano di seguito i valori economici di Valore della Produzione rilevati negli Esercizi 2014, 2015 e 2106 e, nelle tabelle successive, la rappresentazione grafica dell'incidenza percentuale degli aggregati di ricavo rispetto al valore totale della produzione, rilevati con il Bilancio d'Esercizio 2016.

CONTO ECONOMICO	2016	2015	2014
VALORE DELLA PRODUZIONE			
Contributi c/esercizio	13.515.481	14.010.391	15.506.891
Proventi e ricavi diversi	3.133.624	3.267.162	3.611.576
Concorsi, rivalse e rimborsi spese	67.604	42.812	31.814
Costi capitalizzati	1.140.004	1.118.079	1.036.129
	17.856.712	18.438.444	20.186.409

La tabella successiva evidenzia come l'andamento del valore della produzione sia fortemente caratterizzato dal valore dei contributi in c/esercizio (principalmente f.do ordinario di dotazione da Regione Marche)



Nella sua composizione più di dettaglio:



A riprova della positiva valutazione della propria performance aziendale, anche per l'esercizio 2016 le misure di contenimento della spesa pubblica introdotte dal Governo centrale per fronteggiare una congiuntura economica non favorevole e per una migliore razionalizzazione delle risorse, hanno continuato ad incidere sulla dinamica dei valori economici del Bilancio.

Il principale obiettivo gestionale dell'ARPAM, ovvero quello del mantenimento dell'equilibrio di Bilancio, risulta raggiunto, ed anzi superato attraverso la realizzazione di un utile d'esercizio, anche per l'annualità 2016 sia pur in costanza della riduzione del trasferimento regionale del 5%, decisa a partire dall'Esercizio 2015.

Occorre però rilevare come il risultato economico raggiunto sia conseguenza di due dinamiche del tutto diverse ed opposte in termini reddituali.

Infatti, analizzando in dettaglio il Conto Economico scalare, si rileva innanzitutto come il risultato della gestione tipica sia stato negativo di oltre 150 mila €. E' per effetto dell'intervento, in misura consistente, delle componenti straordinarie positive di reddito relative ad insussistenze del passivo per oltre 500 mila € e derivanti dalla rideterminazione (con decurtazione stabile) per gli anni 2014 e 2015 dei fondi contrattuali aziendali della dirigenza S.P.T.A. (in applicazione della Legge 147/2013 e della circolare MEF n. 20/2015) che di fatto si è venuto a determinare un risultato economico finale positivo di 368 mila €.

Pertanto, nonostante il risultato economico finale positivo e nonostante il notevole risparmio dei costi del personale, continua a farsi sentire in maniera incisiva la riduzione operata nell'anno 2015 del fondo di dotazione ordinario da parte della Regione Marche che, si auspica, venga al più presto ripristinato.

3. OBIETTIVI E RISULTATI 2016

DEFINIZIONE

Gli obiettivi perseguiti nel corso dell'anno 2016 sono stati definiti dagli organi competenti mediante i seguenti atti:

- Determina n. 47/DG del 31/05/2016, di definizione ed approvazione degli obiettivi generali e di budget per l'anno 2016;

Facendo seguito alla nota formulata dal Comitato di Controllo Interno e di Valutazione sono state indette nel corso dell'anno sessioni di reporting per la verifica intermedia della realizzazione degli obiettivi e della gestione del budget.

Il quadro degli obiettivi perseguiti per l'anno 2016 può quindi così essere riepilogato:

<i>Tipologia</i>	<i>Cod.</i>	<i>Funzioni</i>	<i>Sottofunzioni</i>	<i>n° obiettivi</i>
Obiettivi operativi	A	Conoscenza ambientale	Controlli Informazione ambientale Monitoraggi	6
	B	Prevenzione	Supporto alla prevenzione primaria Valutazione ambientale	4
	C	Innovazione	Innovazione organizzativa e manageriale	12
TOTALE				22

REALIZZAZIONE

Come già rilevato nei Piani della Performance degli anni precedenti, allo scopo di sovrintendere al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, dei controlli interni, della trasparenza e dell'integrità, il Comitato di controllo interno e valutazione di cui all'art. 3 della L.R. 22/2010 supporta nel processo di valutazione la Giunta Regionale, le agenzie, gli enti dipendenti e gli enti del Servizio Sanitario regionale limitatamente ai direttori generali. Inoltre svolge le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, di cui all'art. 14 del d.lgs. 150/2009, nei confronti della Giunta Regionale, nonché nei confronti delle Agenzie da esso dipendenti.

Pertanto, alla data di redazione della presente Relazione della Performance anno 2016, il Comitato di Controllo Interno e di Valutazione ha proceduto a verificare, sulla base della documentazione inviata dall'ARPAM, il grado di raggiungimento degli obiettivi generali assegnati con DGRM n. 924 del 8/8/2016 al Direttore Generale dell'Agenzia cui sono correlati anche gli obiettivi del Direttore Amministrativo e del Direttore Tecnico Scientifico di cui alla Determina del DG n. 129 del 28/11/2016.

Dalle risultanze del verbale dell'OIV di cui alla nota Prot. Regione Marche 41246 del 18/01/2017 risulta il pieno raggiungimento degli obiettivi.

L'ARPAM, inoltre, ha già provveduto ad effettuare una prima valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance aziendale generali e specifici assegnati di cui all'allegato della presente Relazione.

Nelle more della sottoposizione all'OIV della suddetta documentazione di valutazione, affinché tale Organismo possa procedere a certificare il grado di raggiungimento, fermo restando eventuali variazioni che dovessero intervenire in relazione alle possibili controdeduzioni in atto dei soggetti valutati, l'Agenzia non ha ovviamente provveduto all'erogazione delle competenze a saldo. Si ritiene infatti necessario evidenziare che il nuovo OIV è stato costituito solo di recente con DGRM n. 668 del 20/06/2017, con la precisazione che l'incarico dei componenti avrà decorrenza 1/7/2017.

Ritenuto che l'Agenzia debba comunque procedere alla definizione della Relazione della Performance anno 2016 entro, come previsto dalla normativa vigente, il 30/06/2017, nelle sezioni che seguono verranno descritti i livelli di realizzazione degli obiettivi di Performance fermo restando eventuali e successive modifiche e/o integrazioni che dovessero rendersi necessarie a compimento del percorso finale da parte del citato OIV. Pertanto, in allegato alla presente relazione, a formare parte integrante e sostanziale della stessa, si fornisce il prospetto analitico degli obiettivi predeterminati e della loro percentuale di realizzazione a consuntivo (Allegato 1), le cui risultanze evidenziano che il grado di raggiungimento della performance aziendale per l'anno 2016 è fissato nella misura del 99,86%.

QUADRO GENERALE DELL'ATTIVITÀ 2016

Criticità e opportunità, risultati raggiunti e scostamenti

A conclusione ed integrazione di quanto sopra esposto, è senza dubbio opportuno richiamare le valutazioni già effettuate in occasione della stesura della "**Relazione annuale sull'attività svolta nell'anno 2016**"³, adottata in concomitanza con l'approvazione del Bilancio d'Esercizio dell'ARPAM per l'anno 2016 con Determina del Direttore Generale n. 70/DG del 02/05/2016.

Come già accennato, è innanzitutto importante rilevare come **l'Agenzia sia riuscita anche nell'anno 2016 a conseguire l'obiettivo del pareggio di Bilancio**, nonostante la contrazione dei ricavi e le sofferenze di organico. Un risultato degno di nota, sottolineato e reso ancor più evidente dal fatto che ARPAM, come si può comprendere dai dati evidenziati nella Relazione consuntiva 2016, ha saputo agire senza pregiudicare la propria consolidata efficienza e garantendo anzi una pregevole continuità nei servizi resi alla comunità ed alle imprese del territorio.

Pertanto, nel corso dell'anno 2016 la Giunta Regionale delle Marche ha approvato con DGRM 1201 del 10/10/2016 il nuovo modello organizzativo dell'Agenzia per rendere più funzionale la struttura adeguandola ai nuovi compiti istituzionali.

Il nuovo modello organizzativo prevede l'accorpamento e la centralizzazione dei compiti, non solo di laboratorio ma anche di quelli relativi alle procedure amministrative ed ispettive, che dovranno rispettare anche sistemi di qualità accreditati dagli organismi certificatori.

La logica seguita, finalizzata alla massimizzazione della interdisciplinarietà del lavoro, è quindi quella del superamento dell'attuale assetto per matrici con una impostazione del carattere regionale, con conseguente notevole semplificazione e razionalizzazione dell'organizzazione.

Altrettanto rilevante è stato l'impegno profuso a favore della promozione della cultura della **legalità** e della **trasparenza**, nel riconoscimento dell'alto valore civico che rivestono i corrispondenti principi sanciti dalle norme in materia, che hanno permesso di elaborare i documenti relativi al **Piano della performance** e i **Piani di prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza ed integrità**, anche

³ Il testo integrale della Relazione è disponibile per la consultazione ed il download sul sito istituzionale dell'ARPAM (www.arpa.marche.it) nella sezione "Pubblicazioni" (formato pdf).

attraverso un incisivo lavoro di ricognizione e ridefinizione degli incarichi, degli strumenti e delle risorse dell’Agenzia, in un’ottica più adeguata ai contesti di riferimento ed alla loro evoluzione.

Di pari passo è proseguito il lavoro di aggiornamento del sito web istituzionale dell’Agenzia, costantemente popolato di nuovi contenuti ed adeguato alle disposizioni in materia di trasparenza e pubblicità⁴ dell’attività amministrativa.

La **Direzione Tecnico Scientifica** ha mantenuto nell’anno 2016 il proprio impegno per la promozione della cultura della sostenibilità e della tutela ambientale, sia attraverso la diffusione dei dati ambientali prodotti dall’Agenzia che con il supporto alla pianificazione e al controllo delle attività tecniche.

Grazie al personale altamente qualificato e costantemente aggiornato è stato possibile svolgere attività molteplici, spaziando dal controllo e dalla vigilanza sulle varie matrici ambientali (acqua, aria, suolo, radiazioni/rumore, ecc.), alle analisi di laboratorio, dai contributi istruttori nelle procedure amministrative ai fini del rilascio delle varie autorizzazioni e dagli interventi sul territorio a seguito di segnalazioni di privati cittadini. Inoltre la DTS, mediante il coordinamento delle sedi operative decentrate, ha svolto un ruolo attivo nello **sviluppo degli indirizzi previsti dalla Regione Marche** e nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La Direzione Tecnico Scientifica ha collaborato con la stessa Regione Marche fornendo il supporto tecnico necessario alla programmazione ed alla attuazione dell’attività ispettiva presso le aziende con Autorizzazione Ambientale Integrata (AIA-IPPC), alla redazione del rapporto rifiuti urbani e speciali, alla gestione informatica dei dati ambientali tramite il Punto Focale Regionale, continuando nello svolgimento della consolidata attività di comunicazione ed informazione ambientale.

L’impegno di tutela ambientale dell’Agenzia si è sviluppato anche attraverso la collaborazione con gli Enti Locali, con la Sanità, con le Università e con le forze di polizia nonché la partecipazione alle attività del Comitato Tecnico Permanente (CTP) costituito dai Direttori Tecnico Scientifici delle Agenzie Regionali che, nel corso del 2016, la DTS ha provveduto a consolidare.

Infine, sono da considerarsi sicuramente significativi, a supporto di quanto sopra affermato, i **dati numerici relativi alle attività tecniche di vigilanza e controllo**

⁴ Si veda in proposito il paragrafo “Trasparenza” del successivo capitolo “Aree particolari”

(pareri, campionamenti, controlli, ecc.) riportati nella citata relazione allegata al Bilancio d'Esercizio anno 2016⁵.

4. AREE PARTICOLARI

Nella stesura della presente relazione non possono mancare cenni ad aree di attività poste in essere nell'anno 2016 che, ancorché discendendo da specifiche norme di legge, per la loro natura particolare hanno impegnato trasversalmente l'Agenzia in azioni declinate in seno all'organizzazione con particolare attenzione.

Ci si riferisce in questo paragrafo a quanto compiuto sui tre fronti:

- delle norme relative alla "**TRASPARENZA**" ed alla applicazione di quanto disposto dal D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- della normativa relativa all'"**ANTICORRUZIONE**" ed all'applicazione della L.190/2012;
- dell'attività del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valutazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - **CUG**" di cui all'art. 57, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 30/03/2011 n. 165, l'organo di vertice dell'Agenzia ha fissato, con determina n. 47/DG/2016, gli obiettivi ed i processi da realizzare nell'anno 2016 con riferimento ai risultati di performance attesi e definiti con l'apposito Piano approvato con determina n. 11/DG del 30/01/2016.

Tra questi, tre in particolare hanno riguardato, come sotto riepilogato, la sfera delle norme in materia di Anticorruzione (Legge n. 190/2012) e Trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni (D. Lgs. n. 33/2013, successivamente integrato in corso d'anno con D. Lgs. n. 97/2016).

⁵ "Relazione annuale sull'attività svolta nell'anno 2016", disponibile sul sito web www.arpa.marche.it alla sezione "Pubblicazioni"

TRASPARENZA

ARPAM opera nella convinzione che la trasparenza sia strumentale alla promozione dell'integrità ed allo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi all'interno delle organizzazioni pubbliche, ed inoltre che essa favorisca lo sviluppo della cultura della responsabilità attraverso:

- il controllo diffuso di ogni fase del ciclo di gestione della *performance*;
- la conoscenza, da parte dei cittadini, della qualità dei servizi erogati e delle loro modalità di erogazione, nonché dei loro costi;
- la prevenzione di fenomeni corruttivi e la promozione della cultura dell'integrità, fornendo all'amministrazione stessa ed alla collettività strumenti utili alla individuazione di comportamenti illeciti o semplicemente di cattiva gestione.

Al concetto di integrità, inoltre, si associano i principi di efficienza, imparzialità, indipendenza e riservatezza che l'Agenzia e i suoi operatori debbono assicurare nello svolgimento delle attività istituzionali e nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

Nel corso dell'anno 2016 Arpa Marche ha perseguito il seguente obiettivo:

Obiettivo	Output	Indicatori	Destinatari
Espletare gli adempimenti in materia di trasparenza	Revisione dei procedimenti ad istanza di parte/privati di cui alla Det. 132/DG/2015 ai fini della progettazione della sezione "come fare per" sul sito dell'Agenzia	Produzione di documento di revisione (produzione verbali, adozione atto)	DIREZIONE GENERALE e DIPARTIMENTI PROV.LI

Un gruppo di lavoro interno, formato dal Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, dal Direttore Tecnico Scientifico, dal Direttore Amministrativo, dai referenti anticorruzione (Direttori di Dipartimento e Dirigenti Amministrativi) e dai Responsabili di servizio ARPAM, coadiuvato dal personale dello Staff di Supporto Anticorruzione costituito con Determina n. 71/DG del 01/08/2016, ha provveduto, a seguito di apposite riunioni operative verbalizzate in data 26/09/2016 e 05/12/2016 e della successiva raccolta della corrispondente documentazione, a:

- operare la verifica dei procedimenti di cui al citato allegato B) alla determina n. 132/DG/2015, al fine di accertarne le eventuali necessità di modifica o integrazione;

- adottare, secondo quanto indicato al punto 1.8 dell'Agenda per la Semplificazione 2015/2017 e sul corrispondente modello diffuso dall'iniziativa "Italia semplice" della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un modello di scheda informativa finalizzato alla diffusione delle informazioni per l'accesso e la fruizione dei procedimenti dell'Agenzia, da pubblicare sul sito istituzionale;
- definire un primo "set" di procedimenti ad istanza di parte/privati per i quali popolare le relative schede informative.

L'output dei lavori del gruppo così costituito è così riepilogato:

- formulazione di una proposta di revisione dei procedimenti di cui all'allegato B) alla determina n. 132/DG/2015;
- predisposizione della scheda-tipo per la raccolta delle informazioni relative ai procedimenti da pubblicare sul sito web istituzionale (conservata in atti);
- redazione delle schede informative (in atti conservate) per l'iniziale popolamento della sezione "Come fare per", replicate ove sia occorso per ciascun Dipartimento, relative ai seguenti procedimenti:
 - Segnalazioni ed esposti su problematiche ambientali
 - Analisi di laboratorio su matrici ambientali (alimenti/acque potabili e minerali)
 - Analisi e richiesta interventi Centro Regionale Amianto
 - Segnalazioni, denunce, richiesta interventi servizio Rifiuti/Suolo
 - Segnalazioni, denunce, richiesta interventi servizio Aria
 - Segnalazioni, denunce, richiesta interventi servizio Acque
 - Segnalazioni, denunce, richiesta interventi servizio Rumore
 - Segnalazioni, denunce, richiesta interventi servizio Campi Elettromagnetici
 - Prestazioni Servizio Impiantistica Regionale
 - Richiesta dati e indagini epidemiologiche.

Le suddette risultanze sono state formalizzate con adozione di apposito atto da parte dell'organo di vertice (Determina n. 139/DG del 30/12/2016).

Sono dunque state poste a regime nel corso dell'anno 2016 azioni mirate a completare e successivamente presidiare tutti i processi di tempestivo aggiornamento dell'intero sito, in accordo con gli obblighi previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, dal D. Lgs. n. 195/2005 in materia di informazione ambientale e dalle ulteriori leggi vigenti in materia di informazione e comunicazione istituzionale, con una particolare attenzione alla sezione "**AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**" ed al popolamento a norma di legge delle relative voci di menù e sottomenù.

Dal report annuale sui dati e sulle azioni conseguenti al monitoraggio del sito ARPAM nell'anno 2016 emerge un significativo aumento degli utenti (2014: 57474 2015: 59272 2016:

64998) che sono stati 64998 con un valore medio di 178 al giorno.

Il restyling grafico e funzionale terminato i primi di luglio, dettato dall'esigenza di coniugare la sicurezza informatica con una fruibilità migliore e più consonante all'utenza specifica

del sito, ha rappresentato un oggettivo passo in avanti, tuttavia, il sito resta work in progress cioè stabilmente disponibile alla valutazione di proposte e modifiche migliorative che giungono dai visitatori, questo proprio per avvicinare sempre più l'Agenzia con gli utenti variamente intesi (cittadini, Associazioni, Enti)

La visualizzazione da smartphone e tablet con la relativa responsività (altro elemento innovativo introdotto dalla ristrutturazione del sito) ha ampliato in modo significativo la consultazione rendendo momentaneamente superflua la realizzazione di una app dedicata come invece ipotizzato lo scorso anno.

L'utilizzo di smartphone e tablet risulta maggiormente evidente nei mesi estivi e con particolare riferimento all'accesso all'applicativo della "balneazione" e al servizio "meteo.

Le principali pagine consultate in accesso oltre alla home page (dove peraltro è già possibile entrare direttamente in molte delle pagine tematiche) sono quelle relative ai "concorsi", alla balneazione, al "meteo" (link sulla pagina redatta dal Servizio di Protezione Civile Regionale), all'albo e alla sezione "amministrazione trasparente" (dove sono allocati secondo il D.Lgs n.33/2013 tutti gli atti relativi alla gestione dell'Agenzia) e poi via via tutti i temi e le matrici ambientali.

Un significativo aumento di accessi e relativa consultazione si è registrato nelle pagine relative alla balneazione soprattutto per quello che riguarda l'accesso all'applicativo relativo e per quello che riguarda le matrici ambientali "rifiuti" (nello specifico il catasto rifiuti per la parte concernente la raccolta differenziata e le discariche) e "radiazioni/rumore" (nello specifico radiazioni non ionizzanti con il catasto impianti RF e la mappatura regionale delle antenne).

Consolidato il numero degli accessi alle pagine relative alla qualità dell'aria sia per quello che riguarda l'applicativo della Rete di Monitoraggio che relativamente al monitoraggio aerobiologico (comunque in crescita grazie anche alla fattiva collaborazione di ARPA Marche con specialisti allergologi che contribuiscono ad integrare il bollettino settimanale dei pollini e delle spore.

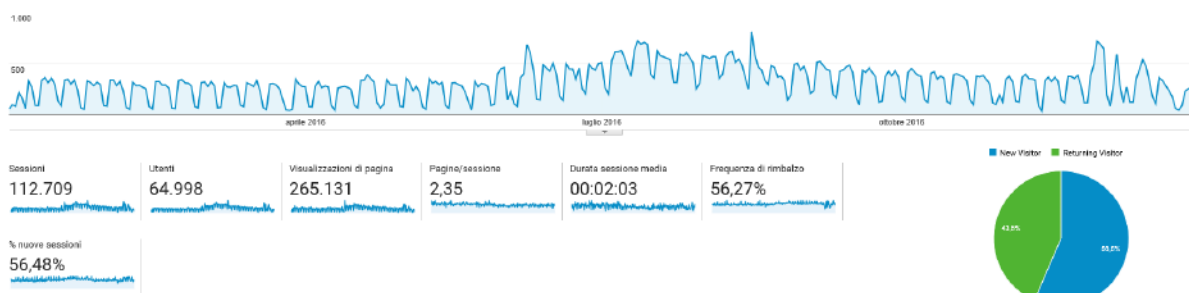
Da una visualizzazione monotematica è possibile constatare come l'accesso ai temi ambientali continui ad essere legato alla stagionalità, la "qualità dell'aria" con il relativo applicativo risulta maggiormente consultato nei mesi invernali mentre l'applicativo della "balneazione" risulta esserlo nei mesi estivi.

Si consideri comunque che l'accesso a questi due applicativi esterni (aria e balneazione) può avvenire direttamente e in modo indipendente dall'accesso al sito dell'ARPAM pertanto il numero sopra riportato è notevolmente sottostimato rispetto alla realtà.

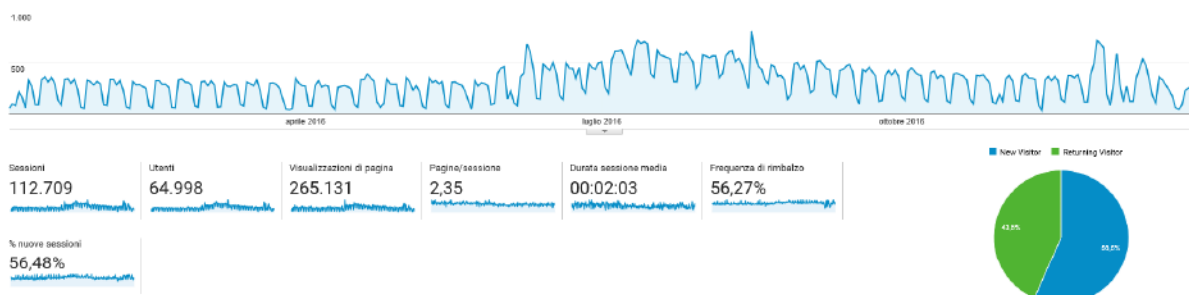
Proprio i due applicativi (balneazione e qualità dell'aria) risultano essere oggi elementi distintivi dell'informazione tematica ambientale, il loro tempestivo aggiornamento, lo storico e la poliedricità facilmente riscontrabile rispetto alle numerose possibilità di report, sono aspetti oggettivamente migliorati rispetto alle precedenti versioni.

Di seguito si riportano i risultati del 2015 e del 2016:

Anno 2015 - 01.01.2015/31.12.2015



Anno 2016 - 01.01.2016/31.12.2016



Note alla tabella:

Numero di visite o sessioni: una visita al sito si considera terminata generalmente quando l'utente non effettua operazioni per più di mezz'ora;

Numero di visitatori o utenti: ogni utente può realizzare più di una visita, in questo caso si contano gli utenti unici di un sito indipendentemente da quante visite o sessioni abbiano realizzato;

Numero delle visualizzazioni di pagina: si misura il numero totale delle pagine visualizzate;

Visualizzazioni per pagina: cioè quante volte una singola pagina è stata visitata;

Tasso di rimbalzo: la percentuale di visite che si conclude con la visualizzazione di una sola pagina;

Numero di pagine per visita: quante pagine vengono fruite in media dai visitatori.

L'aspetto relativo alla *durata media della visita*, calcolata sull'insieme delle visite al sito in un dato lasso di tempo e rappresentata nel grafico successivo, rafforza l'importanza dell'aggiornamento continuo della sezione delle "news" in quanto risulta evidente come molti visitatori accedono alla home page solo per vedere eventuali novità.

Durata sessione	Sessioni	Visualizzazioni di pagina
0-10 secondi	71.024	79.330
11-30 secondi	8.161	21.063
31-60 secondi	7.754	22.844
61-180 secondi	10.895	44.959
181-600 secondi	8.446	47.854
601-1800 secondi	5.161	33.349
1801+ secondi	1.268	15.732

Durata media della visita. Calcolata sull'insieme delle visite al sito in un dato lasso di tempo

Pertanto, la valutazione complessiva dell'anno può essere considerata positiva sia sotto l'aspetto numerico e statistico che sotto quello dell'interazione con l'utenza di riferimento.

Quest'ultimo aspetto ha richiesto e richiederà un particolare impegno per porre in essere tempestivamente quei correttivi che coniughino il soddisfacimento degli obblighi

legislativi con l'accessibilità complessiva del sito, partendo comunque da un livello consolidato che non necessita di stravolgimenti.

ANTICORRUZIONE

La legge n.190 del 6 novembre 2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione." - pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012 - stabilisce che ciascuna amministrazione pubblica nomini un proprio Responsabile della prevenzione della corruzione (articolo 1, comma 7) e, su proposta di quest'ultimo, adotti un "Piano triennale di prevenzione della corruzione" entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1, comma 8) coordinando le norme in esso contenute con quelle del Piano Nazionale Anticorruzione, con lo scopo di attuare strategie di prevenzione e contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione.

Il successivo comma 14 del medesimo art. 1 della Legge n. 190/2012, stabilisce inoltre che "entro il 15 dicembre di ogni anno, il dirigente individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione".

Con particolare riferimento agli obiettivi di performance in materia di anticorruzione, l'Agenzia ha perseguito nel corso dell'anno 2016 i seguenti obiettivi:

Obiettivo	Output	Indicatori	Destinatari
Espletare gli adempimenti in materia di anticorruzione	Mappatura dei rischi: ponderazione di almeno un processo per ogni struttura	Ponderazione del processo afferente al servizio (fatto/non fatto)	DIREZIONE GENERALE e DIPARTIMENTI PROV.LI
Prevenzione della corruzione (ex art. 1, comma 7, legge n. 190/2012)	Esecuzione degli adempimenti di cui alla Det. n. 8/DG del 29/01/2016	Predisposizione Piani e interventi ad incontri su trasparenza ed anticorruzione ≥ 1	RESPONSABILE ANTICORRUZIONE

In riferimento al **primo obiettivo** "Espletare gli adempimenti in materia di anticorruzione" è stato costituito un gruppo di lavoro interno, formato dal Responsabile Anticorruzione e Trasparenza, dal Direttore Tecnico Scientifico, dal Direttore Amministrativo, dai referenti anticorruzione (Direttori di Dipartimento e Dirigenti Amministrativi) e dai Responsabili di servizio ARPAM, coadiuvato dal personale dello Staff di Supporto Anticorruzione costituito con Determina n. 71/DG del 01/08/2016.

Il personale di Staff al RPC ha provveduto ad approntare un apposito applicativo di calcolo su foglio MS Excel® secondo le indicazioni di cui all'Allegato 5 "Tabella di valutazione del rischio" alla Delibera CiVIT n. 72 del 11/09/2013 (PNA 2013), e ad illustrarne l'utilizzo ai membri del gruppo di lavoro.

Sono quindi state compilate, da parte dei rispettivi responsabili di servizio, le schede di calcolo relative ai seguenti processi desunti dall'Allegato a) al PTPC ARPAM 2016-2018, in particolare:

- processi nn. 110/111 (RGQ), 9 (Servizio Acque Dip. PU) e 9 (Servizio Rifiuti/Suolo Dip. PU);
- processi nn. 4 e 10 (UPET);
- processo n. 113 (Servizio Ambienti Vita/Lavoro);
- processi nn. 74 (Servizio Radiazioni/Rumore Dip. PU) e 99 (Servizio Aria Dip. PU);
- processo n. 32 (Ufficio Personale);
- processo n. 99 (Servizio Rifiuti/Suolo Dip. MC);
- processo n. 99 rispettivamente per i servizi Acque del Dip. di AN e MC e per il Servizio Territoriale del Dip. di FM;
- processi nn. 9, 17, 67, 85, 93-94, 99 e 105 per il servizio Aria del Dip. di MC;
- processo 105 per il Servizio Epidemiologia Ambientale del Dip. di AN;
- processi nn. 74-75 per il Servizio Radiazioni/Rumore dei Dip. di AP e MC e processo n. 113 (Servizio Ambienti Vita/Lavoro Dip. AP);
- processo n. 99 rispettivamente per i servizi Aria, Acque e Rifiuti/Suolo del Dip. di AP;
- processi nn. 9, 93-94, 99 e 105 per il servizio Rifiuti/Suolo del Dip. di AN.

Le schede di calcolo con le risultanze di cui sopra, delle quali si è tenuto conto nella predisposizione del PTPC 2017-2019, sono state acquisite entro il 31/12/2016 e sono conservate in atti a cura del RPC.

In riferimento al **secondo obiettivo** "Prevenzione della corruzione (ex art. 1, comma 7, legge n. 190/2012)" le attività rilevanti ai fini della sua realizzazione hanno riguardato in particolare:

- Stesura della Relazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di cui all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, adottata con det. n. 1/DG del 15/01/2016, e sua pubblicazione sul sito web ARPAM;
- Collaborazione con OIV per la redazione della relativa attestazione di cui alla delibera ANAC n. 43/2016;
- Predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2016-2018, comprensivo del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, adottato con Det. n. 8/DG del 10/01/2016;
- Gestione delle richieste di accesso civico;
- Redazione e presentazione della proposta per l'adozione del "Piano per la formazione del personale dell'Agenzia nell'ambito della prevenzione della corruzione e dell'attuazione dei principi della trasparenza e dell'integrità ANNO 2016", approvato con Det. n. 18/DG/2016;
- Partecipazione in qualità di relatore alla Giornata della Trasparenza della Regione Marche tenutasi in data 11/05/2016;
- Docenza nella giornata formativa "I Referenti per la prevenzione della corruzione: funzioni e compiti di supporto al RPC", compresa nel Piano di formazione ARPAM in materia di anticorruzione anno 2016 e tenutasi in data 06/06/2016;
- Organizzazione e realizzazione della prima Giornata della Trasparenza ARPAM, svoltasi in data 15/06/2016, nel corso della quale sono state presentate relazioni del Direttore Tecnico Scientifico (strutture e attività dell'Agenzia), del Direttore Amministrativo (Piano e Relazione sulla Performance) e dello stesso RPC (Piano Anticorruzione);
- Stesura e presentazione del Report relativo a tale giornata, comprensivo dell'elaborazione e analisi delle risultanze del questionario distribuito ai partecipanti;
- Richiesta e raccolta delle relazioni di medio periodo e annuali da parte dei referenti anticorruzione;
- Costante attività di impulso, verifica e informazione agli organi di vertice sulle materie in oggetto, con particolare riguardo alle modifiche alla Legge 190/2012 e D.Lgs. 33/2013 (D. Lgs. n. 97/2016) e alle disposizioni ANAC;
- Presentazione di note e monitoraggi sul regolare popolamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito ARPAM;
- Gestione, supporto e coordinamento delle attività relative agli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza di cui alla Det. n. 47/DG/2016;
- Avvio dell'attività di predisposizione del PTPC 2017-2019.

Con il "Piano per la formazione del personale dell'Agenzia nell'ambito della prevenzione della corruzione e dell'attuazione dei principi della trasparenza e dell'integrità per l'anno 2016", approvato con Determina n. 18/DG del 29/02/2016, sono stati previsti due distinti percorsi formativi: il primo, di natura trasversale, riservato a tutte le figure professionali e tendente a far acquisire gli elementi di base delle disposizioni su anticorruzione e trasparenza e relative norme di comportamento ("Anticorruzione, trasparenza e codice di comportamento", effettuato nel maggio 2016), ed un secondo, destinato agli Organi di

vertice, Dirigenti e Referenti Anticorruzione, più miratamente finalizzato alla acquisizione di una maggiore consapevolezza dei ruoli e all'aggiornamento operativo delle aree/processi a rischio e loro ponderazione ("I referenti per la prevenzione della corruzione: funzioni e compiti di supporto al RPC" e "Valutazione e gestione del rischio corruzione per aree di lavoro: ricognizione aree sensibili e pesatura e ponderazione dei rischi", il primo effettuato nel giugno 2016 ed il secondo slittato nell'anno 2017).

Per ogni evento sono previsti appositi strumenti di verifica: registrazione delle presenze dei discenti, registrazione presenze dei docenti, valutazione del livello di gradimento da parte dei docenti, valutazione della qualità delle attività formative e valutazione del clima d'aula da parte dei discenti. Il giudizio è positivo, in particolare per l'occasione di condivisione di idee, esperienze, ma anche dubbi e criticità, sulle quali il personale ha modo di confrontarsi direttamente, ed eventualmente suggerire miglioramenti sia sul piano tecnico che organizzativo.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Comitato Unico di Garanzia Con determina n.157/DG del 10.10.2012 è stato costituito, in via definitiva, il Comitato Unico di Garanzia ARPAM per le pari opportunità, la valutazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui all'art.21 della legge 183/2010. Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da 3 componenti di nomina sindacale e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Il CUG sostituisce, unificandone le competenze, il precedente Comitato per le pari opportunità (CPO) ARPAM, istituito nel 2009.

Le priorità e le modalità attuative delle attività ritenute più rilevanti (obiettivi, destinatari, metodologia, responsabilità) vengono dettagliate annualmente in una relazione per la Direzione Generale, entro fine marzo.

L'attività del CUG, ormai consolidata, durante il 2016 si è indirizzata, anche in considerazione del periodo di scadenza dell'attuale Comitato - ottobre 2016 - , alla:

Attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2015 - 2017, master-plan a guida delle attività annuali redatto in coerenza ed in continuità con il Piano Azioni Positive 2012-2014, teso ai seguenti tre obiettivi generali: Pari Opportunità; Benessere Organizzativo; Contrasto di qualsiasi forma di discriminazioni e di violenza morale o psichica.

In esso sono individuate le diverse linee di attività con l'intento di perseguire la messa in atto di azioni tese al superamento delle disparità di genere, con particolare attenzione alle problematiche di conciliazione, diffusione di una corretta informazione sui diritti

delle/dei lavoratrici/ lavoratori ARPAM e salvaguardia della loro dignità. Il Piano è stato approvato con Determina del Direttore Generale ARPAM n. 125 del 27.11.2015.

In particolare le tematiche trattate sono state le seguenti:

Rafforzamento dei rapporti tra Agenzie ed Istituzioni a sostegno della realizzazione della politica di genere

Tale attività, ritenuta dal CUG strategica ai fini dell'attuazione del proprio mandato, nel corso dell'anno si è realizzata, internamente, tramite il confronto e scambio di informazioni con l'Ufficio Personale ed il Servizio di Prevenzione e Protezione ARPAM ed esternamente con l'assidua partecipazione alla rete CUG Ambiente del Sistema Agenziale - istituita con Delibera del Consiglio Federale in data 09.07.2013 - oltre che con la partecipazione a seminari e convegni organizzati a livello regionale da Regione Marche ed altri Enti/Associazioni.

Si è collaborato fattivamente alle attività svolte dalla Rete nazionale dei Referenti, nell'ambito dei GdL del SNPA. Si è consolidata la collaborazione con la Consigliera di Parità della Regione Marche e con gli altri Organismi presenti nella regione Marche.

Analisi e monitoraggio - Valorizzazione e riconoscimento professionalità femminili

E' stata effettuata l'analisi annuale sul personale in organico, sulla base dei dati disaggregati forniti dall'Ufficio Personale, unitamente a quanto svolto al fine della valorizzazione della presenza femminile (partecipazione in commissioni, comitati e quant'altro), con la finalità di adottare l'ottica di genere. Il personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2016, risulta essere pari a 236 unità di personale a tempo indeterminato e 1 unità di personale a tempo determinato, per un totale complessivo di 237 dipendenti.

In tutte le commissioni deliberate nell'anno 2016 è stata assicurata ampia presenza femminile.

Iniziative formative ed informative

- **SUPPORTO AI DIPENDENTI IN SITUAZIONE DI DISAGIO:** per accogliere i colleghi che intendono segnalare problematiche nell'ambiente lavorativo. Questa attività è stata posta in essere in attesa della nomina del/della consigliere/a di fiducia, che potrà svolgere in maniera più strutturata ed autorevole l'attività di mediazione.
- Sono state effettuate le previste **RIUNIONI PERIODICHE**, come da Regolamento, i cui resoconti sono agli atti della segreteria. Copia dei medesimi viene, inoltre, inserita nella cartella di rete condivisa

[\\10.4.164.222\COMITATO UNICO GARANZIA](#), accessibile a tutti gli operatori ARPAM. L'apposita area dedicata alle attività del CUG sul sito web ARPAM (www.arpa.marche.it), viene tenuta aggiornata con inserimento dei documenti riferiti a fonti normative e quant' altro inerente all' ambito di competenza.

- REPORTISTICA: Costante collaborazione con le altre articolazioni dell'Agenzia nel curare una propria sezione informativa all'interno dei report annuali e triennali, riguardante sia l'attività programmatica che l'attività consuntiva, con descrizione delle azioni e progetti di competenza. Sono stati pubblicati articoli sugli argomenti di competenza, sul notiziario on-line dell'Agenzia.

Conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa

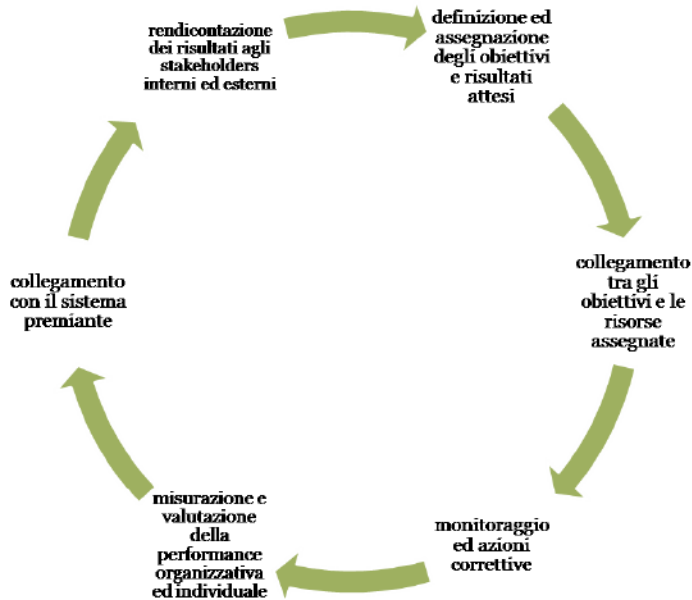
- prosecuzione attività inerenti la tematica della FLESSIBILITÀ ORARIA, avviata nel 2013. Tramite analisi dei fabbisogni del personale, è proseguita l'iniziativa di conciliazione dei tempi di vita personale/familiare e lavorativa, consentendo al personale con figli minori di età inferiore ai 12 anni di usufruire, nel periodo di chiusura delle scuole e dietro manifestazione d'interesse, di un orario di lavoro più flessibile a fronte della riduzione dei servizi offerti dagli Enti Locali/ Uffici scolastici nel periodo estivo.

Nel 2016 si è avuto un notevole aumento del numero di persone, sia uomini che donne, che hanno usufruito della sperimentazione proposta, 37 in totale di cui 10 uomini e 27 donne. Tutti i dipendenti che hanno aderito all'iniziativa appartengono al personale del comparto, di tutte le sedi.

5.IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Relazione delle
Performance

Piano delle
Performance



Il Ciclo della Performance, introdotto come detto dalle norme contenute nel D. Lgs. n. 150/2009, ha portato ad una riforma del rapporto di lavoro in termini di valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali.

Seppur l'attività dell'Agenda discende, in primo luogo, dal proprio mandato istituzionale, declinato nelle diverse aree strategiche e definito dalla Legge istitutiva⁶ e dalle politiche ambientali delle Autorità di riferimento (Regione Marche in primis), tenendo altresì conto dei bisogni rappresentati dagli *stakeholders*, è divenuto pertanto necessario anche in questo contesto definire la prestazione attesa, vale a dire gli obiettivi assegnati all'Agenda ed alle singole strutture, gli indicatori per la misurazione del risultato e i relativi valori attesi (*target*), la valutazione e la rendicontazione, ponendo attenzione a perseguire la realizzazione degli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa di cui all'art. 8 del Decreto, così riepilogati:

- la soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

⁶ Legge Regionale n. 60 del 2 settembre 1997 "Istituzione dell'Agenda per la protezione ambientale delle Marche (ARPAM)", attuativa delle disposizioni del D.L. 04.12.1993 n.496, convertito con modificazioni dalla Legge 21.01.1994 n.61

- l'attuazione di piani e programmi (rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse);
- il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- il potenziamento qualitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Nel rispetto dei principi generali e dei contenuti espressi nel proprio Piano 2016-2018, quindi, presso ARPA Marche sono state formalmente attuate le diverse fasi del relativo Ciclo della Performance per l'anno 2016, mediante le seguenti azioni:

- definizione ed approvazione degli obiettivi generali e di budget per l'anno 2016, mediante adozione della determina del Direttore Generale n. 47/DG del 31/05/2016;
- adozione del Piano della Performance 2016-2018, attuato con Determina del Direttore Generale n. 11/DG del 30/01/2016;
- acquisizione e/o adozione degli atti relativi alla definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi e valutazione degli apporti individuali, rispettivamente attuati con:
 - acquisizione delle apposite relazioni annuali sul grado di raggiungimento degli obiettivi, rese dai responsabili di servizio di Arpa Marche;
 - acquisizione di dati dal Sistema Informativo dell'Agenzia;

6. CONCLUSIONI

Richiamato tutto quanto sopra espresso, è possibile affermare che il risultato della gestione e del ciclo della performance afferente l'anno 2016 è senz'altro da valutarsi positivamente.

Gli atti prodotti direttamente dall'Agenzia e quelli di competenza dei soggetti terzi preposti alla valutazione del suo operato ne attestano i risultati ottenuti, specie considerando che il sostanziale mantenimento dei volumi prestazionali complessivamente erogati assume particolare rilevanza in considerazione della grave crisi economica che ha causato la chiusura di numerose aziende nel territorio marchigiano e la conseguente riduzione delle prestazioni richieste all'ARPAM.

Altro fattore di cui è necessario tenere conto è senza dubbio il perdurare della situazione di ridotta copertura della dotazione organica dell'Agenzia (214 posti coperti a fronte di 290 posti previsti nella dotazione organica), che non ha impedito – grazie all'impegno del personale tutto – di mantenere ed in qualche caso aumentare un già considerevole livello delle prestazioni rese.

Le risultanze esposte nell'Allegato 1 alla presente relazione indicano, a sostegno di quanto affermato, che la performance aziendale ha raggiunto nell'anno 2016 il considerevole grado di realizzazione del 99,86% (percentuale di realizzazione media del complesso dei 22 obiettivi aziendali), confermando la capacità dell'Agenzia non soltanto di reagire positivamente alle sollecitazioni di un contesto come si è visto non privo di criticità, ma di saper anche agire proattivamente al fine di garantire l'efficace ed efficiente compimento della propria missione istituzionale.

codice funzione	funzione	codice area strategica	area strategica	codice linea di attività	linea di attività	codice obiettivo operativo	OBIETTIVI	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE	N. OB. PER FUNZIONE
A							CONOSCENZA AMBIENTALE		6
A		1					CONTROLLI		
A	CONOSCENZA AMBIENTALE	1	CONTROLLI	3	RIFIUTI	2016 A.1.3.1	Analisi merceologica del rifiuto solido urbano in ingresso agli impianti di trattamento e smaltimento	100%	
A	CONOSCENZA AMBIENTALE	2	MONITORAGGI	3	CORPI IDRICI INTERNI	2016 A.2.3.1	Effettuazione analisi ai fini della caratterizzazione dei sedimenti fluviali	100%	
A		2					MONITORAGGI		
A	CONOSCENZA AMBIENTALE	2	MONITORAGGI	2	QUALITA' ARIA	2016 A.2.2.1	Gestione della rete regionale di misura degli inquinanti atmosferici e gestione della rete speciale di cui alla DGR 770/2015	100%	
A	CONOSCENZA AMBIENTALE	2	MONITORAGGI	2	QUALITA' ARIA	2016 A.2.2.2	Realizzazione di un'attività coordinata tra i servizi Aria ai fini del miglioramento dell'attività di controlli delle emissioni in atmosfera	100%	
A		3					INFORMAZIONE AMBIENTALE		
A	CONOSCENZA AMBIENTALE	3	INFORMAZIONE AMBIENTALE	1	REPORTING AMBIENTALE	2016 A.3.1.1	Supporto alla revisione del Piano di gestione integrata delle aree costiere	100%	
A	CONOSCENZA AMBIENTALE	3	INFORMAZIONE AMBIENTALE	1	REPORTING AMBIENTALE	2016 A.3.1.2	Inserimento dei dati sulle prestazioni effettuate	100%	
B							PREVENZIONE		4
B		2					VALUTAZIONE AMBIENTALE		
B	PREVENZIONE AMBIENTALE	1	VALUTAZIONE AMBIENTALE	7	IMPIANTI CEM	2016 B.1.7.1	Supporto tecnico scientifico alla Regione Marche per la revisione della legge regionale n. 25/2001 in materia di elettromagnetismo (di cui alla DGRM 218/2016)	100%	
B	PREVENZIONE AMBIENTALE	2	VALUTAZIONE AMBIENTALE	2	IMPIANTI AIA	2016 B.2.2.1	Contributo tecnico alle autorità competenti all'AIA in relazione alle situazioni di cui all'art. 29 - decies D.Lgs 152/2006	100%	
B	PREVENZIONE	2	SUPPORTO ALLA PREVENZIONE PRIMARIA	3	EPIDEMIOLOGIA	2016 B.2.3.1	Protocollo operativo per il contributo istruttorio per gli aspetti della tutela della salute umana in materia di VIA	100%	
B	PREVENZIONE	2	SUPPORTO ALLA PREVENZIONE PRIMARIA	3	EPIDEMIOLOGIA	2016 B.2.3.2	Aggiornamento dell'indagine di epidemiologia descrittiva riferita a n. 22 comuni interessati dal radar di Potenza Picena	100%	
C							INNOVAZIONE		12
C		1					INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE		
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE	c.1.1.1	Rispetto del budget economico assegnato al Dipartimento Dip_AN	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE	c.1.1.2	Rispetto del budget economico assegnato al Dipartimento Dip_PU	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE	c.1.1.3	Rispetto del budget economico assegnato al Dipartimento Dip_MC	100%	

codice funzione	funzione	codice area strategica	area strategica	codice linea di attività	linea di attività	codice obiettivo operativo	OBIETTIVI	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE	N. OB. PER FUNZIONE
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE	c.1.1.4	Rispetto del budget economico assegnato al Dipartimento Dip_FM	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE	c.1.1.5	Rispetto del budget economico assegnato al Dipartimento Dip_AP	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE	c.1.1.6	Rispetto dei volumi di attività contrattati in sede di budget in rapporto al personale in servizio. Dip_AN	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE	c.1.1.7	Rispetto dei volumi di attività contrattati in sede di budget in rapporto al personale in servizio. Dip_PU	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE	c.1.1.8	Rispetto dei volumi di attività contrattati in sede di budget in rapporto al personale in servizio. Dip_MC	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE	c.1.1.9	Rispetto dei volumi di attività contrattati in sede di budget in rapporto al personale in servizio. Dip_FM	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE	c.1.1.10	Rispetto dei volumi di attività contrattati in sede di budget in rapporto al personale in servizio. Dip_AP	97%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	7	AMMINISTRAZIONE	c.1.7.1	Espletare gli adempimenti in materia di trasparenza e di anticorruzione previsti dal Relativo Piano triennale	100%	
C	INNOVAZIONE	2	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	3	QUALITA'	c.2.3.1	Integrazione ed avvio di percorsi di armonizzazione dei metodi analitici relativi ai metalli pesanti tra le 4 sedi dei laboratori "a rete"	100%	
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE AZIENDALE								99,86%	22