

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**  
**di ARPA Marche**  
**Anno 2022**

DETERMINA N. 82/DG DEL 27/06/2023

---

# SOMMARIO

---

SOMMARIO	2
<b>1. IL CONTESTO OPERATIVO E LE RISORSE</b>	<b>3</b>
<b>1.1 L'IDENTITA' E LA MISSIONE DI ARPA MARCHE</b>	<b>3</b>
1.1.1 L'Organizzazione	5
1.1.2 Le risorse finanziarie	6
1.1.3 Le risorse umane	8
<b>2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS</b>	<b>11</b>
2.1 L'amministrazione in cifre	11
2.1.1 Le attività del 2022	11
2.1.2 Le specificità di ARPA Marche	12
2.1.3 Il quadro operativo del 2022	14
<b>3. MONITORAGGIO CONSUNTIVO PIAO</b>	<b>15</b>
<b>3.1 MONITORAGGIO CONSUNTIVO VALORE PUBBLICO</b>	<b>15</b>
<b>3.2 MONITORAGGIO CONSUNTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE</b>	<b>16</b>
3.2.1 Definizione della performance organizzativa	16
3.2.2 Realizzazione della performance organizzativa	17
3.2.3 I risultati della performance organizzativa	23
3.2.4 L'apporto della performance individuale	23
<b>5. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>	<b>24</b>

Allegato 1: Obiettivi afferenti alla Performance Organizzativa

# 1. IL CONTESTO OPERATIVO E LE RISORSE

## 1.1 L'IDENTITÀ E LA MISSIONE DI ARPA MARCHE

L'Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale delle Marche (ARPA Marche) è stata istituita con **L.R. n. 60 del 2 settembre 1997**, in attuazione dell'articolo 3 del D.L. 4 dicembre 1993, n. 496, convertito, con modificazioni, nella Legge 21 gennaio 1994, n. 61 ed è operativa dal 3 ottobre 1997.

ARPA Marche **opera a servizio del territorio della Regione Marche** per la tutela, il controllo, il recupero dell'ambiente e per la prevenzione e promozione della salute collettiva, perseguendo l'obiettivo dell'utilizzo integrato e coordinato delle risorse, al fine di conseguire la massima efficacia nell'individuazione e nella rimozione dei fattori di rischio per l'uomo e per l'ambiente.

E' ente strumentale della Regione ed è dotata di **personalità giuridica pubblica**, di **autonomia amministrativa, tecnica, patrimoniale, contabile e tecnico-scientifica**.

Ai sensi dell'articolo 6, sono **organi** dell'Agenzia:

- ➔ il Direttore Generale
- ➔ il Revisore Unico.

L'articolo 10 stabilisce l'**articolazione di ARPA Marche** in:

- ➔ una struttura centrale preposta:
  - alla gestione del personale, del bilancio e del patrimonio
  - al coordinamento tecnico - scientifico delle attività
  - alla formazione e all'aggiornamento del personale
  - ad ogni altra attività di carattere unitario
- ➔ Dipartimenti provinciali e in Servizi territoriali articolati in servizi territoriali e in servizi tecnici e rinvia al Regolamento di Organizzazione di cui all'art. 9 la strutturazione di dettaglio.

Inoltre, l'Ente è parte del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente introdotto dalla Legge n. 132/2016 per assicurare omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica.

Del Sistema nazionale fanno parte l'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA) e le agenzie regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano per la protezione dell'ambiente.

Il mandato istituzionale di ARPA Marche, sancito dalla L.R. n. 60/1997, trova oggi ancor più forza a seguito della definitiva approvazione della legge costituzionale 11 febbraio 2022 n. 1 recante "Modifiche agli articoli 9 e 41 della Costituzione in materia di tutela dell'ambiente" (pubblicata nella Gazzetta ufficiale n. 44 del 22 febbraio 2022) che modifica gli articoli 9 e il 41 della **Costituzione** e inserisce la tutela dell'ambiente, della

biodiversità e degli ecosistemi, anche nell'interesse delle generazioni future, fra i **principi fondamentali** della Repubblica italiana, come valore di rango primario che ciascuno deve custodire e salvaguardare.

In linea quindi con il dettato costituzionale e la Legge istitutiva, il mandato di ARPA Marche può essere declinato nel seguente quadro di riferimento sintetico:

#### MISSIONE

*ARPA Marche opera con funzioni di garanzia, di terzietà e di supporto alle decisioni, per conoscere e misurare le dinamiche ambientali delle Marche e per comunicare le informazioni connesse, finalizzando il tutto alla tutela, recupero e ricostruzione della qualità ambientale, per la prevenzione e promozione della salute collettiva dei cittadini, verificando la compatibilità e la sostenibilità del sistema produttivo e dello sviluppo*

#### VISIONE

*ARPA Marche finalizza la propria azione per aumentare la sua autorevolezza e credibilità, agendo sulla competenza tecnico scientifica, incentivando l'innovazione tecnologica, di prodotto e di processo. Si impegna a comunicare il proprio operato garantendo trasparenza e accessibilità alle informazioni, utilizzando la propria competenza per fare formazione ed educazione. L'Agenzia opera per diventare il motore dello sviluppo sostenibile delle Marche, creando e promuovendo reti di collaborazione con tutti i soggetti interessati alla tutela dell'ambiente e della salute pubblica*

ARPA Marche esercita le funzioni previste dall'art. 5 della L.R. 60/1997 e, come componente del SNPA, partecipa attivamente ai lavori del Consiglio e concorre alla realizzazione dei compiti fondamentali che la Legge attribuisce al Sistema, quali:

- attività ispettive nell'ambito delle funzioni di controllo ambientale;
- monitoraggio dello stato dell'ambiente;
- controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento;
- attività di ricerca finalizzata a sostegno delle proprie funzioni;
- supporto tecnico-scientifico alle attività degli enti statali, regionali e locali che hanno compiti di amministrazione attiva in campo ambientale;
- raccolta, organizzazione e diffusione dei dati ambientali che, unitamente alle informazioni statistiche derivanti dalle già menzionate attività, costituiranno riferimento tecnico ufficiale da utilizzare ai fini delle attività di competenza della pubblica amministrazione.

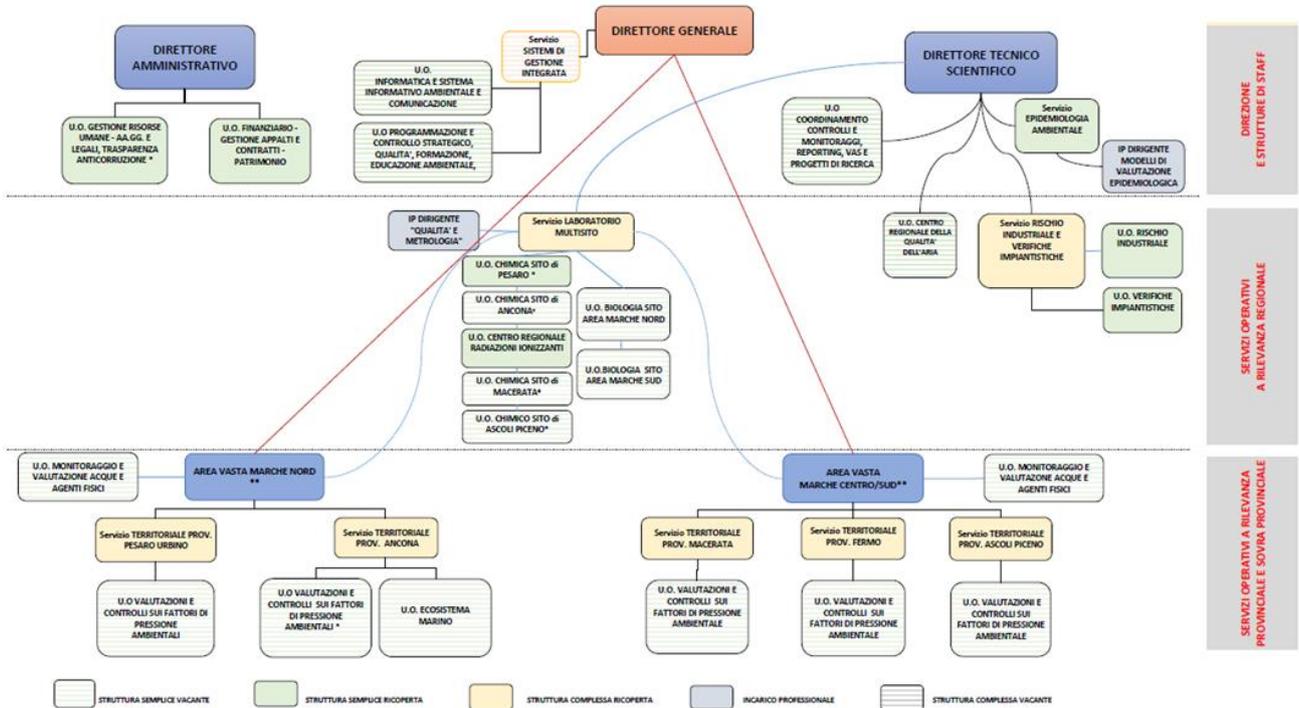
Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, della Legge 132/2016, al Consiglio SNPA è attribuito il compito di esprimere il proprio parere vincolante:

- sul programma triennale delle attività del Sistema, predisposto da ISPRA;
- su tutti gli atti di indirizzo o di coordinamento relativi al governo del Sistema medesimo;
- sui provvedimenti del Governo aventi natura tecnica in materia ambientale,

nonché di segnalare al MATTM e alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano l'opportunità di interventi, anche legislativi, ai fini del perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, della riduzione del consumo di suolo, della salvaguardia e della promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali.

### 1.1.1 L'Organizzazione

A seguito della revisione dell'assetto organizzativo approvata con la DGRM n. 1162 del 03/08/2020 l'organizzazione dell'ARPA Marche risulta contraddistinta dalla seguente macrostruttura corrispondente agli incarichi di diverso livello dirigenziale previsti e organizzati in tre macro-segmenti la "Direzione e strutture di staff", i "Servizi operativi a rilevanza regionale" e i "Servizi operativi a rilevanza provinciale o di area vasta".



La seguente tabella mostra il numero e la tipologia di aree di livello dirigenziale rispetto agli assetti organizzativi pregressi. E' evidente la progressiva riduzione del numero di figure dirigenziali.

	Tipologia di strutture dirigenziali	Ante 2016	DGRM 2016	Nuovo assetto	Variazione	%
<b>TOTALI</b>	Servizi (Strutture complesse)		15	9	-6	-40
	Unità Operative (Strutture semplici)		20	23	3	15
	IPAS		5	2	-3	-60
	<b>TOTALE ARPAM</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>-6</b>	<b>-15</b>
	Rapporto Unità Operative/Servizi		1,33	2,56	1,22	92

### 1.1.2 Le risorse finanziarie

Per il conseguimento degli obiettivi previsti per l'anno 2022 sono state utilizzate le risorse finanziarie individuate *nella Programmazione economico-finanziaria che si è sviluppata attraverso l'adozione del Bilancio di Previsione 2022 e Pluriennale 2022-2024* adottato con determina n. 24 del 9 marzo 2022.

Al termine del ciclo di bilancio concluso con l'adozione del Bilancio di esercizio 2022 (determina n. 54 del 3/5/2023), sono stati rilevati i costi dei singoli fattori produttivi che hanno rappresentato le risorse finalizzate alla determinazione del valore della produzione e alla realizzazione degli obiettivi previsti.

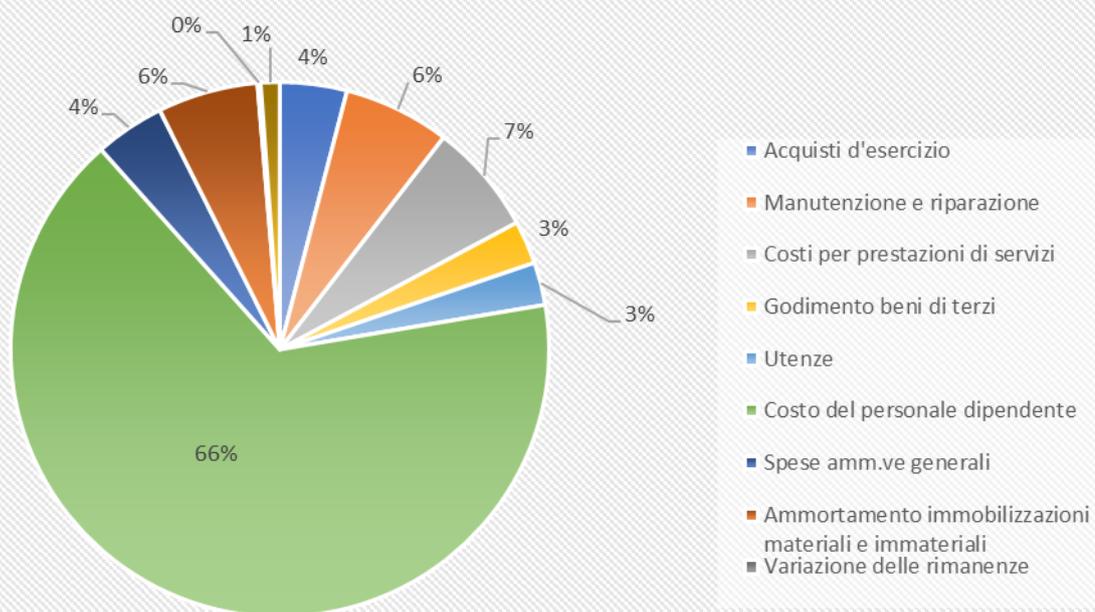
Nella seguente tabella si rappresentano i costi dei fattori produttivi nell'esercizio 2022 e l'incidenza percentuale degli stessi rispetto al costo totale della produzione.

	2022	Incidenza percentuale
Acquisti d'esercizio	674.344	4,03%
Manutenzione e riparazione	1.069.252	6,39%
Costi per prestazioni di servizi	1.123.612	6,71%
Godimento beni di terzi	437.262	2,61%
Utenze	432.481	2,58%
Costo del personale dipendente	11.065.875	66,12%
Spese amm.ve generali	702.684	4,20%
Ammortamento immobilizzazioni materiali e immateriali	1.008.254	6,02%
Variazione delle rimanenze	32.618	0,19%
Accantonamenti d'esercizio	190.000	1,14%
<b>Costi della produzione</b>	<b>16.736.382</b>	

Oltre due terzi dei costi della produzione sono riferiti alla spesa di personale che rappresenta il principale fattore di produzione rappresentando un elemento strategico ai fini della produzione di valore pubblico nel rispetto dei principi di efficacia, di efficienza e di economicità.

Il diagramma a torta seguente fornisce una rappresentazione grafica del dettaglio di composizione percentuale dei costi dei singoli fattori produttivi rispetto al totale complessivo dei "costi della produzione" rilevati con il Bilancio di esercizio 2022:

## Costi della produzione



### 1.1.3 Le risorse umane

L'ARPAM definisce la propria dotazione organica in modo dinamico sulla base del personale in servizio e delle unità da reclutare previste dal Programma triennale del fabbisogno di personale in coerenza con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale.

Al **personale** di ARPA Marche si applicano i CCNL del comparto della Sanità relativamente al personale non dirigente, i CCNL dell'Area Sanità per i dirigenti sanitari e i CCNL dell'Area funzioni locali per i dirigenti PTA.

In base ai dati rilevati al 31.12.2022, ARPA Marche è dotata complessivamente di **n. 215 dipendenti a tempo indeterminato**, di cui n. 199 appartenenti al comparto e n. 16 alla dirigenza.

Al personale in servizio con contratto a tempo indeterminato si aggiunge alla data del 31.12.2022 un dirigente amministrativo a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, c. 6, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.,

Dal 2010 al 2022 si è progressivamente consolidata una significativa riduzione di personale complessivamente superiore al 10% degli effettivi e derivante da una riduzione particolarmente sensibile del personale dirigente (-58%) e meno incisiva per il personale del comparto (-3,4%). Il rapporto dirigenza/comparto a fine 2021 era di circa 1 a 10,58 (tenendo conto del solo personale a tempo indeterminato).

TIPOLOGIA DEL PERSONALE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	DIFFERENZE 2010-2022
DIRIGENZA	38	36	33	31	30	25	23	22	20	20	21	19	16	-22
COMPARTO	206	204	203	209	211	216	213	203	200	203	199	199	199	-7
CO.CO.CO.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>244</b>	<b>240</b>	<b>236</b>	<b>240</b>	<b>241</b>	<b>241</b>	<b>236</b>	<b>225</b>	<b>220</b>	<b>223</b>	<b>220</b>	<b>218</b>	<b>215</b>	<b>-29</b>

In relazione alla distribuzione rispetto al genere il numero e la quota percentuale di donne e uomini sono riportati nella seguente tabella (dati riferiti a tutto il personale a tempo determinato e indeterminato al 31/12/2022).

PERSONALE	DIRIGENZA	QUOTA	COMPARTO	QUOTA	TOTALE
MASCHI	10	58,82%	82	40,50%	92
FEMMINE	7	41,18%	126	59,50%	134
TOTALE	17		208		225
DIRIGENZA	PTA		SAN		TOTALE
MASCHI	7	50,00%	3	100,00%	10
FEMMINE	7	50,00%	0	0,00%	7
TOTALE	14		3		17

Uno degli effetti della progressiva riduzione del personale, oltre alla perdita di specifiche professionalità, è stato anche un progressivo invecchiamento degli effettivi in servizio, giacché non vi sono state per numerosi anni nuove assunzioni e, pertanto, il personale uscito non è stato sostituito (dati riferiti al personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2022).

CATEGORIA	N. ADDETTI	ETÀ MEDIA	
<b>COMPARTO</b>	Cat. A	<b>1</b>	<b>58,8</b>
	Cat. B	<b>18</b>	<b>56.20</b>
	Cat. Bs	<b>4</b>	<b>54.73</b>
	Cat. C	<b>42</b>	<b>49.50</b>
	Cat. D	<b>122</b>	<b>49.92</b>
	Cat. Ds	<b>12</b>	<b>57.46</b>
<b>DIRIGENZA</b>	<b>16</b>	<b>52.12</b>	
<b>Totale</b>		<b>al 31 dicembre 2022</b>	

*ARPA Marche ha un'età elevata dei propri dipendenti:*

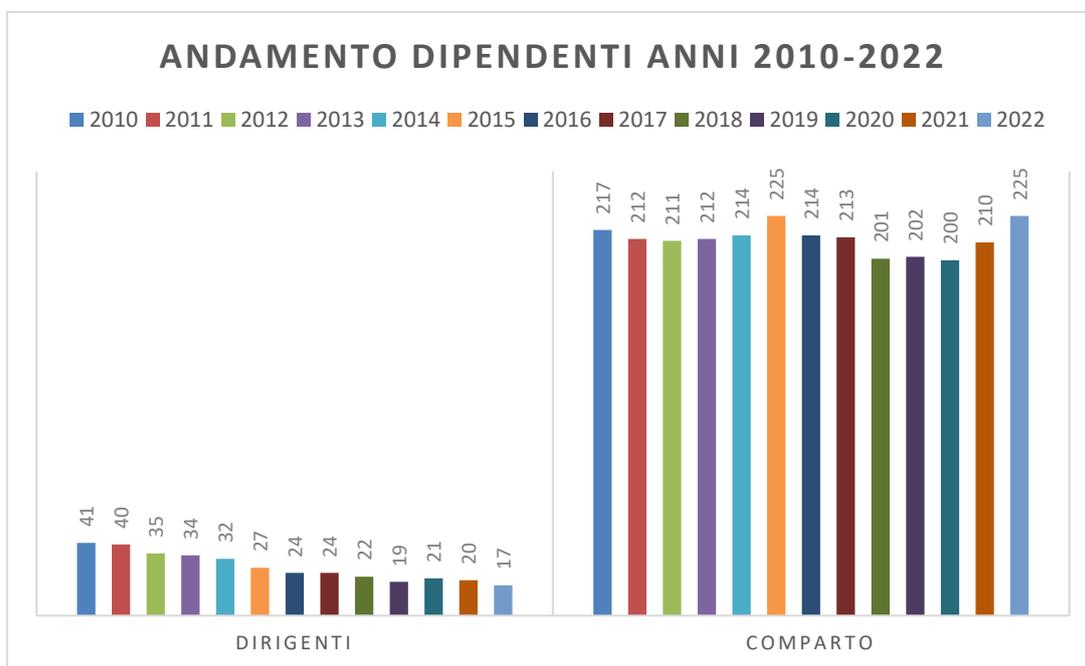
*in media 50,97 anni*

*e per i soli dirigenti si sale a 52,12 anni*

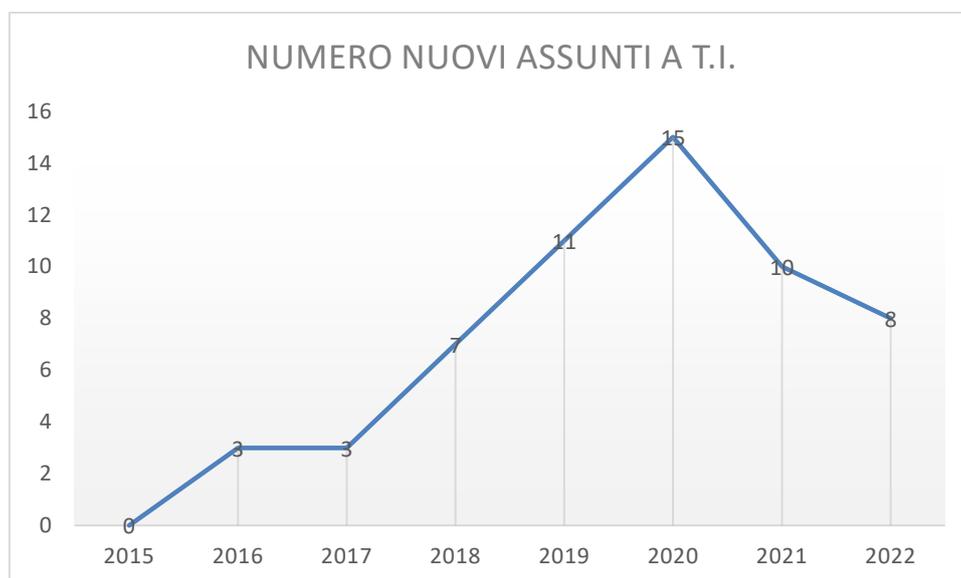
Di seguito si riporta, infine, la distribuzione del personale del comparto per titolo di studio con riferimento alla categoria di appartenenza e al genere (è considerato il personale a tempo determinato e indeterminato al 31/12/2022).

CATEGORIA		OBBLIGO	DIPLOMA	LAUREA	TRIENN.	QUINQ.	TOTALI
A	M						0
	F	1					1
TOTALI		1	0	0	0	0	1
B	M	2	1	1		1	4
	F	9	3	2		2	14
TOTALI		11	4	3		3	18
BS	M						0
	F	2	2				4
TOTALI		2	2				4
C	M	1	17	6	2	4	24
	F	2	15	8	6	2	25
TOTALI		3	32	14	8	6	49
D	M		9	40	6	34	49
	F		9	66	4	62	75
TOTALI		0	18	106	10	96	124
DS	M		3	2	1	1	5
	F		3	4	1	3	7
TOTALI		0	6	6	2	4	12
TOTALE GENERALE		17	62	129	20	109	208
QUOTA		8%	30%	62%	16%	84%	

Il seguente grafico evidenzia l'andamento della risorsa personale a tempo indeterminato e determinato nel periodo 2010-2022.



La seguente tabella mostra l'andamento delle assunzioni di personale a tempo indeterminato (al netto di quelle derivanti dalle quote d'obbligo) nel corso degli ultimi otto anni.



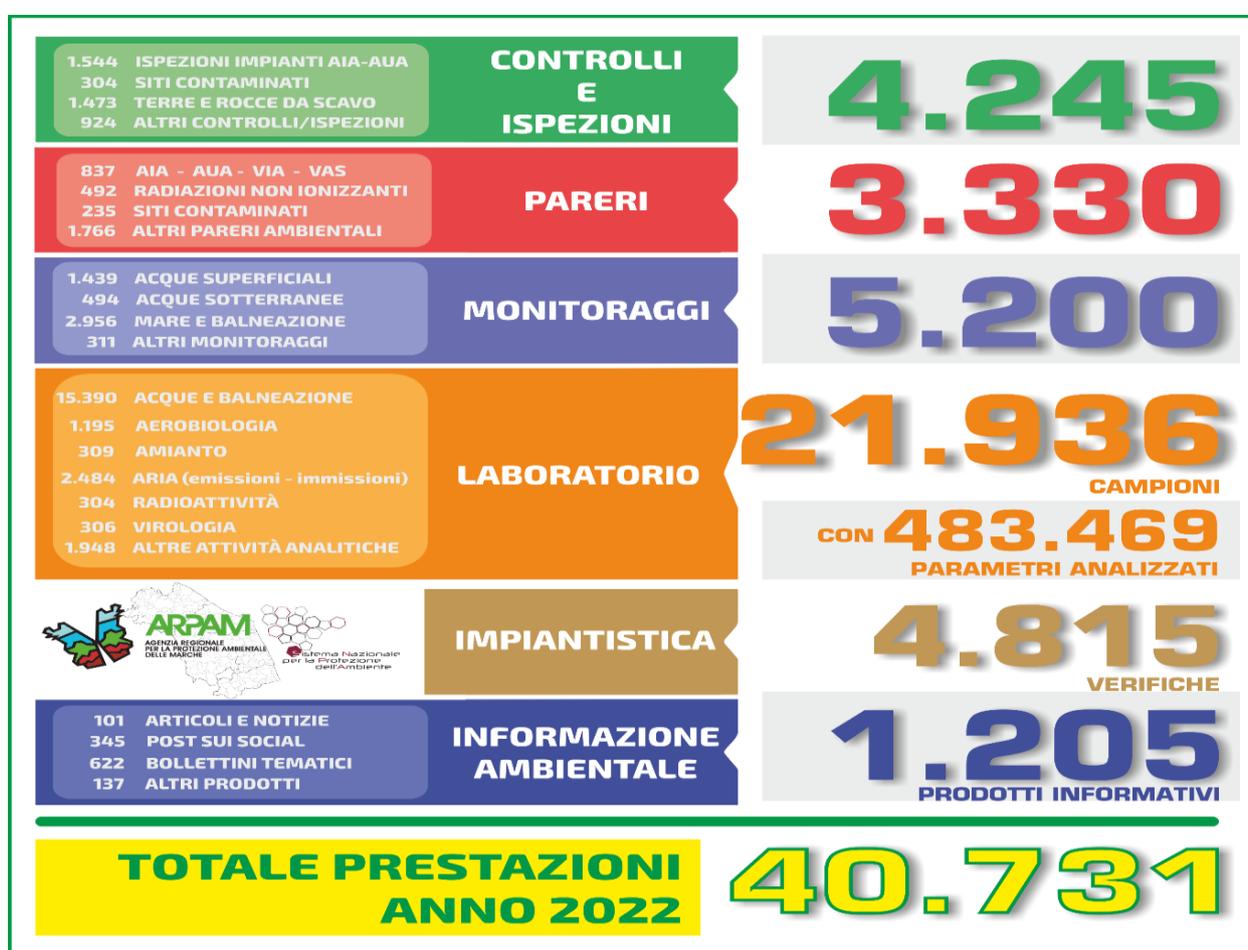
## 2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS

### 2.1 L'amministrazione in cifre

#### 2.1.1 Le attività del 2022

L'entrata in vigore della Legge n. 132/2016 di Istituzione del Sistema Nazionale di Protezione Ambientale (SNPA), comporta la modifica della L.R. 60/1997 per adeguarne i contenuti alle nuove disposizioni, e ha reso necessario un forte impegno della Direzione dedicato a introdurre e consolidare nuovi processi definiti dal catalogo delle prestazioni SNPA come elemento di strutturazione dell'attività dell'Agenzia nelle varie tematiche ambientali. Dall'altro lato la costante evoluzione della normativa ambientale comporta un progressivo sforzo di adeguamento e riprogrammazione sia delle attività che delle strutture dell'agenzia

La seguente scheda riassume le prestazioni fornite da ARPA Marche nel 2022 riepilogandole per macro-categorie omogenee. La rilevazione è stata condotta coinvolgendo le diverse aree organizzative dell'Agenzia e assicurando omogeneità nei criteri di quantificazione delle prestazioni.



Nella tabella seguente è riportata una sintesi dell'attività svolta nel 2022 in riferimento alle principali funzioni di competenza dell'Agenzia mettendola a confronto con i livelli conseguiti nei due anni precedenti.

Attività	2020	2021	2022	VAR 2022/2021	VAR 2022/2020
Controlli e ispezioni	2.236	2.777	4.245	52,9%	89,8%
Pareri	3.343	4.433	3.330	-24,9%	-0,4%
Monitoraggi	4.791	4.255	5.200	22,2%	8,5%
Analisi di laboratorio	18.914	22.701	21.936	-3,4%	16,0%
Verifiche impiantistiche	5.806	5.804	4.815	-17,0%	-17,1%
Totale generale	35.090	39.970	39.526	-1,1%	12,6%
Parametri analizzati	402.406	500.330	483.469	-3,4%	20,1%

### 2.1.2 Le specificità di ARPA Marche

Oltre alle attività normalmente assicurate dai servizi regionali e territoriali dell'Agenzia, l'Agenzia fornisce, attraverso le sue diverse articolazioni e in una logica di integrazione delle stesse, servizi specialistici in peculiari ambiti della protezione ambientale.

FOCUS	DESCRIZIONE	SEDE
<b>AEROBIOLOGIA</b>	<p>Il <b>Centro di Valenza Regionale di Aerobiologia</b> pubblica settimanalmente per via telematica i dati ottenuti dai monitoraggi delle centraline ubicate a Castel di Lama, Comunanza e Ancona. Tali dati confluiscono nella <b>rete nazionale POLLNET</b> coordinata da ISPRA (<a href="http://www.POLLnet.it">www.POLLnet.it</a>).</p> <p>Presso il Centro, oltre allo studio dei pollini, sono effettuati la ricerca e il conteggio delle spore fungine, con lo scopo di monitorare nel tempo lo spettro delle specie vegetali alla base degli ecosistemi e di contribuire allo studio dei cambiamenti climatici e della fitopatologia delle piante.</p>	Ascoli Piceno
<b>AMIANTO</b>	<p>Il Centro Regionale Amianto è stato istituito nel 2011, ed è ora riconosciuto dal Ministero della Salute come Laboratorio abilitato per le Tecniche di Microscopia Ottica Massa e Fibre, Spettrofotometria FTIR, Diffrazione DRX, e Microscopia Elettronica - sia per l'analisi qualitativa che per la tecnica di concentrazione fibre al SEM (<b>unico nelle Marche</b>).</p> <p>Il centro è inoltre designato, <b>unico in Italia</b>, come laboratorio di revisione delle analisi di prima istanza, relativamente alla verifica della restrizione di cui alla voce 6 (fibre di amianto) dell'allegato XVII, al Regolamento CE n. 1907/2006 (<b>REACH</b>).</p>	Pesaro-Urbino
<b>BALNEAZIONE</b>	<p>Al fine di compenetrare le esigenze di tutela della salute dei bagnanti e la limitazione degli impatti negativi per le attività economiche, il Laboratorio ARPAM di Pesaro ha avviato nel 2019 l'utilizzo di metodi analitici che garantiscono una <b>RISPOSTA IN 24 ORE</b>, consentendo alle autorità locali di adottare tempestivamente le misure di gestione necessarie.</p>	Pesaro

<p><b>ECOTOSSICOLOGIA</b></p>	<p>La Sezione di <b>ECOTOSSICOLOGIA A VALENZA REGIONALE</b> si interessa prevalentemente di valutazioni ecotossicologiche su acque di scarico, sedimenti portuali, marini e fluviali, rifiuti ai fini della definizione della caratteristica HP14; collabora con ISPRA per la definizione di nuove metodologie analitiche, redazione di linee guida e manuali, ecc..</p>	<p>Macerata</p>
<p><b>EPIDEMIOLOGIA</b></p>	<p>Il servizio di Epidemiologia Ambientale collabora con la Regione Marche, l'ARS, i Dipartimenti di Prevenzione delle AA.VV. dell'ASUR, le Prefetture e gli Enti Locali, l'Università fornendo competenze in campo epidemiologico, tossicologico, statistico e di comunicazione del rischio. Al di fuori della regione, il SEA collabora con istituzioni pubbliche afferenti il mondo dell'ambiente e della salute (Ministero dell'Ambiente, SNPA, Ministero della Salute, Istituto Superiore di Sanità).</p>	<p>Direzione Tecnico Scientifica</p>
<p><b>LEGIONELLOSI</b></p>	<p>Il Centro di Riferimento Regionale di Il Livello per l'esecuzione di analisi su matrici ambientali in materia di legionellosi, svolge funzioni di laboratorio regionale di riferimento, ma anche di laboratorio di base, in quanto <b>unico laboratorio pubblico presente sul territorio regionale</b> a svolgere indagini di questo tipo. Attualmente è in atto un progetto innovativo per l'avvio di indagini biomolecolari (PCR) da utilizzare come <b>screening</b> per la ricerca della legionella.</p>	<p>Pesaro-Urbino</p>
<p><b>MACERIE POST SISMA</b></p>	<p>Iniziata nel 2017, l'attività di controllo sulla filiera delle macerie provenienti dai territori interessati dal sisma 2016, è proseguita e considerevolmente aumentata nel corso del biennio 2019-2020. Per questa particolare attività, di primaria importanza nell'ambito della ricostruzione, ARPAM si è dotata di uno spettrometro IR portatile con cui effettuare analisi in campo con elevata sensibilità a garanzia di efficienza nei controlli e migliore sicurezza dei lavoratori.</p>	<p>Macerata</p>
<p><b>MONITORAGGIO MARE</b></p>	<p>Il Dipartimento di Ancona garantisce l'attività a valenza regionale in materia di <b>MONITORAGGIO MARINO-COSTIERO</b> e della direttiva <b>MARINE STRATEGY</b> mediante personale dedicato con utilizzo delle due imbarcazioni <b>MOTOVEDETTA BLU</b> e <b>GOMMONE RAFFAELLO</b>, oltre ai campionamenti con personale subacqueo per la verifica di alghe tossiche (<i>Ostreopsis cf. ovata</i>).</p>	<p>Ancona</p>
<p><b>POST AIR CRASH MANAGEMENT</b> (gestione post incidente aereo)</p>	<p>Il Dipartimento collabora con l'Aeronautica Militare partecipando alle esercitazioni internazionali "GRIFONE" in merito alle attività connesse alla potenziale contaminazione del suolo in zone interessate da un eventuale incidente aereo.</p>	<p>Ascoli Piceno</p>

<b>REGOLAMENTI REACH E CLP</b>	<p>L'ARPAM è struttura territoriale che nell'ambito dei controlli previsti dai regolamenti europei REACH e CLP svolge l'attività di campionamento e analisi di sostanze, miscele e articoli in ottemperanza ai progetti armonizzati di Enforcement promossi dall'ECHA e ai Piani Nazionali di Controllo sui prodotti chimici varati dal Ministero della Salute.</p> <p>Il personale tecnico del Dipartimento di Macerata supporta l'Autorità Competente regionale REACH/CLP partecipando alle attività di vigilanza, coordinamento e training del Gruppo Tecnico Regionale REACH, nonché alle attività della rete nazionale dei laboratori REACH e CLP, al fine di stabilire modalità tecnico-operative condivise a livello nazionale per l'esecuzione dei controlli analitici.</p>	Macerata
--------------------------------	---	----------

### 2.1.3 Il quadro operativo del 2022

Il contesto operativo dell'Agenzia, nel corso dell'anno 2022, è stato caratterizzato da un triplice avvicendamento della governance. In particolare, alla sopravvenuta maturazione dei requisiti di pensionamento del Direttore Generale dott. Piergiuseppe Mariotti cessato a maggio 2022, l'incarico di Direttore ad interim dell'Agenzia è stato conferito al Dirigente regionale dott. David Piccinini che lo ha assunto fino al 31/08/2022. Successivamente, a seguito dell'espletamento della selezione pubblica, a decorrere dal 01/09/2022, la Regione Marche ha conferito l'incarico di direttore generale dell'ARPAM con rapporto esclusivo al Dott. Ing. Rossana Cintoli.

Pur nell'avvicendamento della governance è stata comunque assicurata continuità direzionale e operativa senza significative ricadute sul conseguimento degli obiettivi assegnati.

### 3. MONITORAGGIO CONSUNTIVO PIAO

Il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione” prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1 del Dlgs 165/2001, per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, adottino il Piano Integrato di attività e organizzazione. Arpa Marche con Determina del Direttore Generale n. 45 del 29/04/2022 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2022-2024.

Ai sensi dell’art. 5 del citato Decreto n. 132/2022, il Monitoraggio della sottosezione delle sottosezioni del PIAO Valore Pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli art. 6 e 10 comma 1, lett.b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

#### 3.1 MONITORAGGIO CONSUNTIVO VALORE PUBBLICO

La prima iniziativa finalizzata a produrre valore pubblico riguarda **revisione della L.R. n. 60/1997 istitutiva di ARPA Marche**, per la quale ARPA Marche ha predisposto e trasmesso alla Regione Marche con nota Prot. n. 39151 del 15/12/2022 una proposta di integrale revisione della L.R. n. 60/1997 coerente con la Legge 132/2016 e in linea con le esigenze di semplificazione e di maggiore efficacia operativa.

Nell’ottica di favorire la partecipazione e la consultazione e quindi di produrre valore pubblico si è provveduto a pubblicare sul sito internet dell’Agenzia all’indirizzo <https://www.arpa.marche.it/index.php/altri-contenuti/anticorruzione> la sezione dedicata al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza del PIAO 2022-2024 prima della sua definitiva approvazione (periodo di pubblicazione dal 2.3.2023 al 13.3.2023).

Le osservazioni e i suggerimenti pervenuti da cittadini e stakeholder in merito alle attività e agli obiettivi di ARPA Marche sono stati oggetto di valutazione e di considerazione da parte dell’Agenzia.

Nel corso dell’anno ARPA Marche ha provveduto a verificare la coerenza dei propri processi, dei propri regolamenti e delle procedure di gestione della qualità tenendo conto degli obiettivi di digitalizzazione, efficientamento, di integrità e benessere organizzativo.

In particolare, è stato avviato nel corso del 2022 l’aggiornamento del Regolamento per la disciplina del funzionamento del Comitato Unico di Garanzia mentre sono stati adottati il Regolamento dei Comitati Paritetici per il personale del comparto (Determina n. 37/DG dell’8/4/2022) e il Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti aggiornato con le disposizioni in materia di utilizzo di nuove tecnologie e social network (Determina n. 16/DG del 15/2/2023).

Per quanto riguarda gli aspetti informatici, nel corso del 2022 sono state svolte molteplici attività di sviluppo architettonico, finalizzate a supportare i processi di trasformazione digitale presenti e futuri.

Tra i principali interventi svolti o programmati si evidenziano quelli riferiti all'incremento di server virtuali, sostitutivi di quelli fisici, incremento della sicurezza informatica mediante installazione di firewall integrativi a quelli regionali, incremento apparati di backup e attività formative per il personale.

Sono inoltre stati predisposti i Virtual Desktop (VDI), mediante piattaforma Citrix in uso, per agevolare lo svolgimento in maggiore sicurezza dello smart working.

Per quanto riguarda aspetti di interoperabilità, sono state svolte attività di implementazione di Application Programming Interface (API) del gestionale di protocollo, così come sono state implementate procedure di acquisizione dati dal nuovo applicativo web del LIMS al fine di poter gestire i dati prodotti dal Laboratorio per altre applicazioni di elaborazione e diffusione dati, sia intranet che internet.

Si è inoltre aderito al progetto PNRR relativo all'estensione dell'utilizzo delle piattaforme d'identità digitale SPID/CIE, svolgendo le attività di avvio per l'implementazione delle piattaforme citate sul sistema gestionale delle procedure concorsuali.

Relativamente alle misure di semplificazione attuabili in materia di **Prevenzione della Corruzione nel 2022 l'attività è stata focalizzata** sull'introduzione di soluzioni informatiche idonee ad assicurare il monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali ed anche dei tempi effettivi dei procedimenti amministrativi di maggior impatto per i cittadini e le imprese, che sarà attuato in ottemperanza alle Linee Guida nazionali.

In particolare, è stato sviluppato un software che prevede la raccolta di informazioni sulle prestazioni (in riferimento al catalogo LEPTA) per monitorare la quantità delle stesse e i tempi procedurali.

Per quanto concerne il Sistema di gestione della qualità nel corso del 2022 è proseguito l'iter per la certificazione UNI EN ISO 9001 dei processi individuati nel 2021 che si è concluso con esito positivo nel mese di febbraio del 2023. I processi interessati riguardano:

- monitoraggi ambientali;
- supporto tecnico scientifico per autorizzazioni ambientali, strumenti di pianificazione, valutazione e normativa ambientale;
- controlli sulle fonti di pressione e degli impianti su matrici e aspetti ambientali.

L'accreditamento ai sensi della UNI CEI EN ISO/IEC 17025 nel 2022 è stato confermato con l'estensione a ulteriori 15 prove analitiche per matrici sanitarie e ambientali.

## **3.2 MONITORAGGIO CONSUNTIVO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

### **3.2.1 Definizione della performance organizzativa**

Gli obiettivi per l'anno 2022 sono stati definiti, ai diversi livelli decisionali e di indirizzo, dagli organi competenti. I documenti programmatori di riferimento per l'anno 2022 sono:

- la DGRM n. 507 del 02/05/2022, di approvazione del PIAO Regione Marche 2022-2024 con il quale sono stati assegnati gli obiettivi al Direttore Generale e il suo aggiornamento disposto con la DGRM n. 1597 del 28/11/2022 che ha modificato, in parte, gli obiettivi assegnati allo stesso Direttore.
- la Determina n. 45/DG del 29/04/2022 con la quale è stato adottato il “Piano integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2022-2024”;
- la Determina n. 144/DG del 5/12/2022 con la quale, tenuto conto anche dell’aggiornamento degli obiettivi direzionali operato dalla Regione Marche, si è provveduto alla rimodulazione degli obiettivi di performance per l’anno 2022;

Con gli atti sopra richiamati è stata definita, secondo una logica a cascata, la Performance organizzativa dell’Agenzia.

Unitamente agli obiettivi di Performance Organizzativa, sono stati individuati, per ciascun dipendente, gli obiettivi di Performance individuale attraverso la gestione delle schede di valorizzazione degli apporti individuali. Nel 2022 sono state introdotte alcune novità per potenziare gli strumenti con i quali i dirigenti potessero correttamente valorizzare l’apporto individuale e differenziare la valutazione, in particolare:

- è stato incrementato il numero medio degli item di valutazione per ciascun dipendente creando cluster di criteri per gruppi omogenei e individuandone alcuni come trasversali;
- sono stati introdotti nuovi item di valutazione definendo un set tipo con indicatori di natura qualitativa, quantitativa e quali-quantitativa;
- è stato previsto un più diffuso utilizzo di tutti e cinque livelli di valutazione previsti dalla disciplina aziendale (in precedenza alcuni item avevano scale di valutazione con un numero minore di livelli).

### 3.2.2 Realizzazione della performance organizzativa

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 essa dipendenti.

Alla data di adozione della presente Relazione della Performance anno 2022, l’Organismo indipendente di valutazione ha ricevuto tutta la documentazione relativa agli obiettivi di Performance assegnati al Direttore Generale dell’ARPAM con DGRM n. 507/2022 cui sono correlati anche gli obiettivi del Direttore Amministrativo e del Direttore Tecnico Scientifico e dei Dirigenti secondo quanto previsto dalla Determina del DG n. 45 del 29/04/2022.

L’ARPAM, inoltre, ha già provveduto ad effettuare le verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati, la cui percentuale di realizzazione è evidenziata nell’allegato alla presente Relazione (Allegato 1).

Nelle more della sottoposizione all'OIV della suddetta documentazione di valutazione, affinché tale Organismo possa procedere a verificare e validare la correttezza metodologica del processo, l'Agenzia non ha ovviamente provveduto all'erogazione delle competenze.

Nell'Allegato 1 alla presente Relazione sono riportati tutti gli obiettivi di performance organizzativa assegnati alle strutture dell'Agenzia per l'anno 2022 con le determine n. 45/DG del 29/04/2022 ed assestati con determina n. 144/DG del 5/12/2022. Per ognuno degli obiettivi è stato riportato il grado di raggiungimento calcolato per ogni struttura coinvolta.

### **Gli obiettivi direzionali del 2022**

Gli obiettivi direzionali assegnati dalla Giunta Regionale al Direttore dell'Agenzia nel 2022 sono stati a loro volta declinati "a cascata" per coinvolgere, in relazione e alla loro competenza e attribuzioni, il Direttore Amministrativo, il Direttore Tecnico Scientifico e, a vario titolo e con differenti gradi di coinvolgimento, altre strutture dell'Agenzia.

Inoltre, gli obiettivi direzionali hanno dato origine a specifici obiettivi gestionali coordinati con i primi e assegnati per competenza ai dirigenti e ai diversi centri di responsabilità dagli stessi presidiati.

Pertanto, gli obiettivi direzionali hanno pervaso e animato, in una logica integrata e sinergica tra target strategici e operativi, una parte significativa dell'azione amministrativa posta in essere dall'Agenzia e orientata alle diverse aree/dimensioni di miglioramento previste:

- Miglioramento organizzativo e gestionale e Miglioramento della qualità nei servizi "core";
- Potenziamento dell'informazione ambientale e del Sistema Informativo Ambientale;
- Potenziamento del supporto al territorio attraverso prevenzione, monitoraggio e controllo e rafforzamento dei rapporti di rete con gli altri soggetti coinvolti nelle problematiche ambientali;
- Potenziamento dell'informazione ambientale e del Sistema Informativo Ambientale - Omogeneizzazione dei processi
- Efficienza/efficacia/economicità e promozione dell'immagine ambientale dell'Agenzia.

Di seguito si riporta la sintesi di tali obiettivi per i quali l'OIV ha già espresso una valutazione pari al 100% che dovrà essere validata da parte della Giunta Regionale.

#### **OBIETTIVO P06.06/1 (PESO=40):**

**DEFINIZIONE DI UNA PROPOSTA DI AGGIORNAMENTO DELLA L.R. 60/1997 NELL'OTTICA DEL SUO ADEGUAMENTO AI SENSI DELLA Legge n. 132/2016 ORIENTATA A PROMUIVERE LO SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO.**

**INDICATORE: presentazione della proposta di aggiornamento della L.R. 60/1997**

**TARGET: fatto al 31/05/2022**

Il dott. Piergiuseppe Mariotti, entro la scadenza del suo incarico, con nota Prot. n. 16934 del 31/05/2022 ha trasmesso alla Regione Marche una relazione in ordine agli obiettivi assegnati. In particolare, in merito all'obiettivo P06.06/1 ha inviato la bozza della PdL regionale di riforma della legge regionale 2 settembre 1997 n. 60, mediante la quale vengono recepiti nell'organizzazione di Arpa Marche i principi ed i precetti della legge nazionale 28 giugno 2016 n. 132. La PdL, che adegua l'organizzazione e le finalità di Arpa Marche al nuovo

sistema nazionale a rete di protezione ambientale (SNPA), è stata oggetto di ampio confronto sia interno all'ARPAM (con gli organi tecnici della Regione – Dipartimento e Direzione Ambientale e con lo stesso Assessore di riferimento).

La Direzione Amministrativa ha partecipato alla definizione della proposta di aggiornamento della L.R. n. 60/1997.

**OBIETTIVO P06.06/2 (PESO=30):**

**COMPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' VOLTE AD ASSICURARE LA PIENA OPERATIVITA' DELL'AGENZIA CON L'OTTIMIZZAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO (suddiviso in due sub).**

**INDICATORE 1: Presentazione di proposte di sviluppo dell'assetto organizzativo coordinate con la proposta di aggiornamento della L.R. n. 60/1997**

**Target 1: Fatto al 31/05/2022**

**INDICATORE 2: Trasmissione alla Regione del documento di revisione del testo della proposta di modifica della Legge Regionale 60/1997 (così come modificato a seguito dell'aggiornamento con DGRM n. 1597 del 28/11/2022 e della nomina di Direttore Generale dell'Agenzia).**

**Target 2: Fatto al 31/12/2022**

In data 31/05/2022 è stata inviata alla Regione una proposta di revisione del testo della Legge Regionale istitutiva inviata con l'allegata proposta di aggiornamento dell'organizzazione predisposta dal dott. Mariotti. A seguito della sopravvenuta nomina del nuovo Direttore Generale con nota Prot. n. 30683 del 3/10/2022 si è provveduto a proporre alla Regione Marche un aggiornamento degli obiettivi di performance della Direzione ARPAM per l'anno 2022. Nel frattempo, è intervenuto il nuovo contratto CCNL 2019-2021 che è stato sottoscritto in data 2/11/2022. La Regione Marche ha accordato la richiesta di aggiornamento degli obiettivi e l'obiettivo originariamente assegnato è stato sostituito con la predisposizione e l'invio alla Regione Marche, entro il 31/12/2022, di una proposta di integrale riscrittura della legge istitutiva per il superamento della Legge Regionale 60/1997.

La proposta di integrale revisione della L.R. n. 60/1997 è stata trasmessa alla Regione Marche con nota Prot. n. 39151 del 15/12/2022.

**OBIETTIVO P06.06/2 (PESO=30):**

**POTENZIARE LE ATTIVITA' DI MONITORAGGIO E ANALISI DELLE EMISSIONI ODORIGENE NEL TERRITORIO REGIONALE ATTRAVERSO L'ATTUAZIONE DI UN PROGRAMMA FINANZIATO DAL FONDO COMPLEMENTARE AL PNRR.**

**Indicatore: disponibilità della strumentazione**

**Target: Fatto al 31/12/2022**

Il risultato atteso consisteva nell'acquisto con le risorse assegnate dal fondo complementare al PNRR della strumentazione finalizzata all'istituzione del Centro regionale degli odori molesti, al potenziamento del monitoraggio delle emergenze ambientali con un mezzo mobile attrezzato e all'integrazione del sistema di monitoraggio dell'inquinamento atmosferico. Con la determina n. 276/PROVV del 16/12/2022 avente ad oggetto "Procedura aperta telematica, sopra la soglia di rilievo comunitario, per la fornitura di strumentazione nell'ambito del Piano PNC – "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" – suddivisa in 19 lotti, si è provveduto:

- a prendere atto dell'aggiudicazione definitiva;
- a disporre, ai sensi dell'art. 8, comma 1, lett. a) del D.L. 76/2020, convertito con L. 120/2020, all'esecuzione del contratto in via d'urgenza ai sensi dell'art. 32, c.8, del Dlgs 50/2016, al fine di rispettare il termine di

avvio dei contratti da finanziare con i fondi del Piano Investimenti Complementari fissato in data 31/12/2022.

OBIETTIVO	GRADO DI REALIZZAZIONE	
<b>ARPAM</b>		
Definizione di una proposta di aggiornamento della L.R. 60/1997 nell'ottica del suo adeguamento ai sensi della Legge n. 132/2016 orientata a promuovere lo sviluppo sostenibile del territorio	100,00%	
Completamento delle attività volte ad assicurare la piena operatività dell'Agenzia con l'ottimizzazione del modello organizzativo	100,00%	
Potenziare le attività di monitoraggio e analisi delle emissioni odorigene nel territorio regionale attraverso l'attuazione di un programma finanziato dal Fondo Complementare al PNRR	100,00%	

### Obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza

I risultati dei progetti di performance comprendono quelli correlati con gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza complessivamente conseguiti.

Attenzione particolare rivestono gli obiettivi afferenti alle "aree particolari" che, ancorché discendendo da specifiche norme di legge, per la loro natura hanno impegnato trasversalmente l'Agenzia in azioni declinate in seno all'organizzazione.

Ci si riferisce alle norme relative alla "**TRASPARENZA**" ed all'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" ed alla normativa relativa all'"**ANTICORRUZIONE**" ed all'applicazione della L.190/2012.

In particolare, nell'ambito della promozione di una più compiuta e consapevole cultura della trasparenza ed anticorruzione attraverso nuove iniziative di formazione destinate al personale, è stata realizzata in data 20.12.2023 una giornata formativa di carattere generale destinata a tutto il personale sul codice di comportamento dei dipendenti pubblici con particolare attenzione alle tematiche del conflitto di interessi, del pantouflage e dell'utilizzo degli strumenti di comunicazione quali i social media.

Sono state rispettate le tempistiche previste dal cronoprogramma degli adempimenti contenuto nella sezione anticorruzione del PIAO.

E' stato infine attivato un rapporto convenzionale sin dal 11/03/2022 (prot. 7961) con l'agenzia delle Entrate finalizzato all'accesso ai dati dell'anagrafe tributaria per il controllo del rispetto della normativa in materia di incarichi extra-istituzionali, pantouflage e/o conflitti di interesse.

Gli obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza sono indicati nel prospetto di cui all'Allegato 1.

## Obiettivi POLA

In relazione al lavoro agile è stata emanata dapprima la Circolare Id 1401911 del 10/01/2022 avente ad oggetto “D.M. 8 ottobre 2021 – Attivazione regime ordinario. Prestazione lavorativa in modalità agile”. La Circolare prevedeva che ogni Direttore responsabile di struttura, dopo aver proceduto alle suddette verifiche e previa attestazione della sussistenza delle previste condizionalità, potesse proporre l’attivazione delle prestazioni lavorative in modalità agile. Successivamente è stata diffusa la Circolare ID 1438718 del 31/03/2022 “Cessazione dello stato di emergenza – disapplicazione degli istituti connessi – nuova disciplina del lavoro agile e della certificazione verde” con la quale si confermava in capo ai direttori responsabili di struttura la verifica delle condizionalità organizzative e la conseguente proposta di attivazione delle prestazioni lavorative in modalità agile per il personale rispettivamente assegnato. Stante il quadro generale sopra descritto, di seguito si espongono i risultati conseguiti relativamente agli obiettivi definiti nella Sezione POLA del “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022 – 2024” approvato con la determina a Determina n. 45/DG del 29 aprile 2022.

Descrittore obiettivo	Target 2022	Risultato
Adozione regolamento del lavoro agile ordinario (a valle della sottoscrizione dei CCNL)	Approvazione regolamento	Concluso confronto sindacale su proposta di regolamento in attesa di approvazione previo coinvolgimento degli RLS su allegato D.Lgs. n. 81/2017 (gli RLS non sono stati correttamente nominati dalla RSU)
Monitoraggio del lavoro agile	Riproposizione monitoraggio e cruscotto	L’attività di monitoraggio è stata sospesa a seguito del D.M. 8/8/2021 (Rientro in presenza); l’attivazione del lavoro agile in regime ordinario è condizionata all’adozione del Regolamento
Introdurre e sviluppare un progetto di intranet per favorire processi di crescita della cooperazione digitale e un nuovo modo di lavorare	Allestimento della intranet	L’intranet è stata avviata utilizzando lo strumento sharepoint ed è disponibile al link <a href="https://arpamarche.sharepoint.com/">https://arpamarche.sharepoint.com/</a> . Al momento sono state realizzate in forma sperimentale le sezioni relative alla formazione, all’help desk, alle news, link di utilità oltre alle condivisioni documentali sia con utenti interni che esterni (ad es. contabilità e rappresentanze sindacali).
Ripensare gli spazi di lavoro	n. postazioni condivise almeno 5% del totale n. postazioni in disponibilità almeno 2% del totale	Si è momentaneamente soprasseduto a causa della verifica negativa della sussistenza delle condizionalità per l’utilizzo del lavoro agile
Piano formativo integrato per lo sviluppo delle competenze manageriali e un approccio finalizzato al coordinamento del personale per obiettivi e/o per	Almeno il 75% di 12 ore di formazione	Formazione espletata attraverso le iniziative formative di Assoarpa e Villa Umbra

progetti e/o per processi (Dirigenza e Area p.f.)		
Piano formativo integrato per lo sviluppo delle competenze organizzative e degli skills e per un più efficace utilizzo del lavoro agile (Tutto il personale)	Almeno il 75% di 12 ore di formazione	Formazione espletata attraverso le iniziative formative di Assoarpa e Villa Umbra
Evoluzione dell'infrastruttura digitale esistente per garantire il migliore supporto informatico a tutti i processi che richiedono tecnologie e infrastrutture ICT	Almeno il 20% del totale - Introduzione di PC portatili/compatti in luogo di desktop - Utilizzo di applicativi "web based"	Al momento sono presenti circa 100 pc portatili su circa 220 dipendenti. Sono in fase di acquisto ulteriori 45 pc portatili e 15 pc compatti. Gli applicativi web-based sono presenti per varie tipologie di attività, sia di tipo amministrativo, tra i quali protocollo, determine, concorsi, bilancio, personale, sia di tipo tecnico: LIMS (gestione delle attività di laboratorio), applicativo citrix per la gestione web based di sw disponibili in Agenzia.
Digitalizzazione dei processi chiave e dematerializzazione documentale estesa	Digitalizzazione del processo di ordine	Con nota ID 1524718 del 18/10/2022 dell'UOS Finanziario, Gestione Appalti e Contratti, Patrimonio sono state fornite indicazioni operative per l'avvio, con decorrenza dal 2 novembre 2022, dell'iter finalizzato all'inoltro delle richieste di acquisto afferenti beni di consumo.
Investimenti in Hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	Almeno 20.000 euro	Con determina n. 183 del 15 settembre 2022 è stata disposta la fornitura di hardware mediante adesione alle convenzioni SUAM "PC DESKTOP e MONITOR – LOTTO 3" e "PC Notebook e Thin client – LOTTO 1" nonché alla Convenzione Consip "PC Desktop e Workstation Lotto 4" per un importo complessivo pari ad € 50.597,43 IVA compresa.
Investimenti di digitalizzazione di servizi, processi (spesa corrente)	Almeno 15.000 euro	Tra le innumerevoli attività afferenti all'obiettivo, si segnala l'affidamento con determina n. 229 del 17 ottobre 2022 per il periodo di tre anni del servizio relativo all'utilizzo della piattaforma telematica per la gestione delle procedure selettive per un importo complessivo pari ad € 26.100,00 oltre IVA; con determina n. 270 del 14 dicembre 2022 è stato affidato il servizio di hosting e manutenzione degli applicativi "Alfa Scorer" e "Alfa Value" per il periodo di tre anni per un importo complessivo pari ad € 29.700,00 oltre IVA; con determina n. 257 del 24 novembre 2022 è stata affidata la fornitura di un software per la gestione delle attività degli operatori

		dell'Arpam per un importo complessivo pari ad € 9.500,00 oltre IVA.
Costi per la formazione di competenze funzionali al lavoro agile	Almeno 5.000 euro	L'attività formativa di carattere informatico è stata prevista su aspetti di cybersecurity, Microsoft 365, Teams, Windows Server, SQL Datawarehouse, Microsoft 365 Troubleshooting per un importo complessivamente superiore a € 5.000
Lavoratori agili effettivi in regime agile ordinario	Almeno il 15%	Neutralizzato a causa della verifica negativa della sussistenza delle condizionalità per l'utilizzo del lavoro agile
Rilevazione annuale del gradimento da parte del personale (Customer satisfaction)		Neutralizzato a causa della verifica negativa della sussistenza delle condizionalità per l'utilizzo del lavoro agile
Risparmio spesa trasferte		Neutralizzato a causa della verifica negativa della sussistenza delle condizionalità per l'utilizzo del lavoro agile
Performance aziendali: rispetto dei tempi di Legge		Neutralizzato a causa della verifica negativa della sussistenza delle condizionalità per l'utilizzo del lavoro agile

Tenuto conto della premessa sopra richiamata gli obiettivi finalizzati all'implementazione dei presupposti per consentire un proficuo ed efficace utilizzo del lavoro agile (regolamento, acquisizione delle postazioni e delle strumentazioni a supporto, ecc.) sono stati pienamente conseguiti.

### 3.2.3 I risultati della performance organizzativa

Il risultato di performance organizzativa per l'anno 2022 si è attestato complessivamente sulla realizzazione al 100% del Piano approvato.

### 3.2.4 L'apporto della performance individuale

La valorizzazione della performance individuale è stata misurata attraverso l'applicazione della disciplina prevista dai regolamenti aziendali che coniugano le previsioni di Legge e Contrattuali per la definizione del risultato proporzionale all'esito dell'operato del Centro di Responsabilità di appartenenza e alle prestazioni rese dal singolo dipendente. Tutti i dipendenti in servizio nel corso dell'anno 2022 sono stati destinatari di obiettivi di performance individuale.

I protocolli applicativi che hanno disciplinato la performance individuale per l'anno 2022 ed ai quali si rimanda sono i seguenti:

- Area del Comparto: Determina n. 4/DG del 24/01/2022;
- Area della Dirigenza Professionale, Tecnica, Ambientale: Determina n. 8/DG del 26/01/2023
- Area della Dirigenza Sanità: Determina n. 9/DG del 26/01/2023.

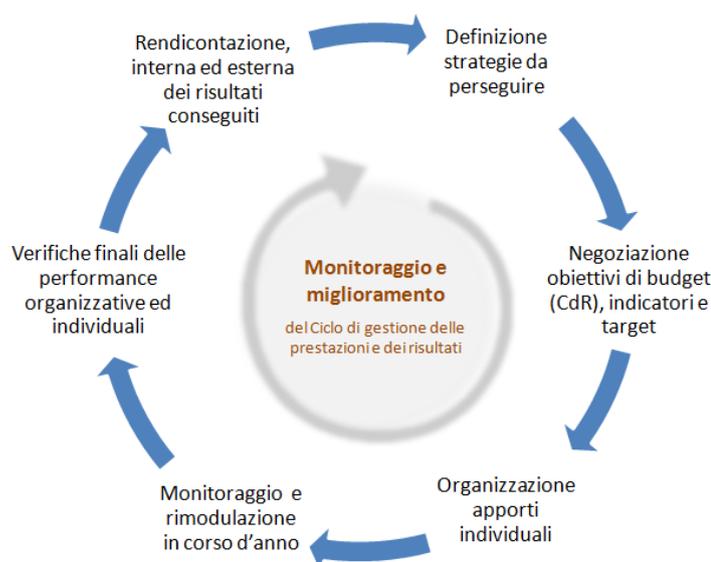
## 5. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'effettiva messa in atto delle procedure annuali di programmazione e controllo dei risultati conseguiti a livello di Agenzia, delle specifiche strutture e dei singoli dipendenti, si svolge secondo uno schema logico-temporale, identificato come ciclo di gestione annuale delle performance (Fig. 1), organizzato con una tempistica ordinariamente coincidente con l'esercizio annuale di bilancio.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi logiche:

1. Individuazione delle aree di intervento e degli obiettivi strategici in coerenza con i programmi di mandato e le linee guida della Regione Marche e del Sistema Nazionale per la Protezione Ambientale e i loro aggiornamenti;
2. Definizione, degli obiettivi di attività/operativi annuali di performance, dei valori attesi e degli indicatori in coerenza con le aree di intervento, gli obiettivi strategici e i documenti di pianificazione operativa e contabile;
3. Attivazione del processo annuale di budgeting operativo con assegnazione degli obiettivi specifici ai CDR e la definizione degli obiettivi di performance individuale con contestuale assegnazione delle risorse e dei fattori produttivi;
4. Monitoraggio generale delle attività programmate ed eventuale rimodulazione dei contenuti in termini di specifici obiettivi e rispettivi indicatori;
5. Misurazione dei risultati e valutazione della performance organizzativa e individuale;
6. Rendicontazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale attraverso l'approvazione della Relazione annuale sulla performance;
7. Determinazione ed erogazione della premialità previa validazione della Relazione annuale sulla Performance da parte dell'OIV.

Fig. 1: Ciclo di gestione annuale della Performance



Le dinamiche di programmazione e controllo del SMVP sono organizzate facendo riferimento ai livelli gerarchici di performance strategica, organizzativa ed individuale, schema in base al quale l’Agenzia attua una logica gestionale rispondente al modello dell’albero delle performance (Fig. 2).

Fig. 2: modello ad albero della 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.

La presente Relazione rappresenta il risultato di un processo che, partendo dal Piano della performance, trova nella definizione ed assegnazione degli obiettivi e nel loro monitoraggio in corso di anno l’elemento di raccordo con i dati consuntivi annuali.

Nel corso dell’anno si sono svolti incontri di audit con gli assegnatari degli obiettivi al fine di verificare il buon andamento del Piano e la individuazione di eventuali azioni correttive in caso di scostamenti inattesi. Sono state introdotte azioni correttive in relazione all’insorgere di eventi critici e/o di natura emergenziale che pregiudicavano la realizzazione di alcuni obiettivi del Piano.

La valutazione della performance del 2021 è stata caratterizzata anche dalla messa a regime di alcuni istituti contrattuali finalizzati a fornire strumenti per generare un’effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati alle valutazioni finali.

In particolare, trovano applicazione:

- la maggiorazione del premio individuale ai dipendenti più meritevoli disciplinata dalla contrattazione decentrata integrativa in attuazione dei CCNL e dell’art. 19 del DLgs. 150/2009
- la differenziazione del parametro individuale di accesso al fondo per un limitato numero di funzioni alle quali è correlato un oneroso apporto al fine del conseguimento di rilevanti finalità aziendali
- l’attribuzione, relativamente al comparto, di una limitata quota del fondo per progetti strategici tendenti al miglioramento dell’organizzazione.

Nell’ottica di miglioramento continuo del processo si ritiene di promuovere anche nel 2022 l’aggiornamento degli item di valutazione della performance individuale finalizzati ad intensificare la correlazione tra i target operativi e i comportamenti posti in essere nel rendere le prestazioni lavorative in funzione dei diversi ruoli all’interno dell’organizzazione. Ciascun item dovrà essere caratterizzato da un descrittore e da una scala di target o di giudizi che, di norma, preveda l’utilizzo di cinque livelli di merito.

Tali item potranno essere differenziati in relazione a gruppi omogenei di dipendenti afferenti ai centri di responsabilità.

L'Agenzia ha inoltre avviato un processo di sviluppo del proprio sistema di valutazione in coerenza del Linee guida n. 4/2019 per assicurare una più incisiva valutazione partecipativa e, a tal fine, ha predisposto un nuovo documento di sintesi pubblicato nella Sezione Trasparenza del sito web per illustrare in modo semplice e accessibile le fasi del ciclo della performance e le modalità che l'Agenzia si è concretamente data per la sua misurazione e valutazione (<https://www.arpa.marche.it/index.php/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>).

OBIETTIVI ANNUALI	output	indicatori	entro	strutture destinatarie	COORDINAMENTO E RELAZIONE FINALE	CDR	MODIFICHE/ADEGUAMENTI/PRECISAZIONI APPROVATE CON Determina n. 144 del 5/12/2022	Rif. Relazioni Consuntive	Grado di conseguimento
1 ADEGUAMENTO DELLA LEGGE REGIONALE ISTITUTIVA	Presentazione alla giunta Regionale di una porposta di adeguamento della Legge Regionale n. 60/97 secondo quanto previsto dalla Legge n. 132/2016 e finalizzata a promuovere una più flessibile organizzazione dell'agenzia e un miglior orientamento alle aspettative dei suoi stakeholder.	Fatto/non fatto	31/05/2023	DA, DTS, DIRIGENTI SOC	DA	DA-DTS		Rif. Id 1560309 del 11/01/2023 a firma del Direttore Amministrativo	100%
2 COMPLETAMENTO E MANUTENZIONE DELL'ASSETTO ORGAIZZATIVO (dgr N. 1162 DEL 3/8/2020)	Verifica dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo in relazione alla sottoscrizione dei CCNL riferiti al triennio 2019-2021 e all'eventuale adeguamento della legge istitutiva per lo sviluppo e il consolidamento del modello definito con la DGR n. 1162 del 3/8/2020, Costituiscono sub obiettivi i seguenti: a) interventi di razionalizzazione della macrostruttura (Ambito degli incarichi dirigenziali) b) Individuazione della microstruttura organizzativa, intesa come l'area degli incarichi al personale del comparto; c) aggiornamento della disciplina regolamentare per il conferimento degli incarichi al personale del comparto.	Fatto/non fatto Ciascun sub obiettivo (output) vale 1/n Il ritardo rispetto ai tempi previsti comporta, per gli obiettivi a), b) e c) un abbattimento della percentuale di raggiungimento pari ad 1/6 per ogni mese di ritardo e il mancato raggiungimento in caso di superamento del termine del 31/12/2022	31/12/2022 (a, b, c, d)	DA, DTS, DIRIGENTI SOC	DA	DA-DTS	L'obiettivo è correlato all'analogo obiettivo direzionale assegnato con la DGRM 507 del 2/5/2022. In data 31/5/2022 è stata inviata alla Regione una proposta di revisione del testo della Legge Regionale istitutiva inviata con l'allegata proposta di aggiornamento dell'organizzazione predisposta dal Dott. Mariotti. A seguito della sopravvenuta nomina del nuovo Direttore Generale con nota Prot. n. 30683 del 3/10/2022 si è provveduto a proporre alla Regione Marche un aggiornamento degli obiettivi di performance della Direzione ARPA M per l'anno 2022. Anche la definizione dei CCNL ha subito un significativo ritardo. Dei tre ambiti contrattuali di riferimento l'unico CCNL 2019-2021 sottoscritto (in data 2/11/2022) ha riguardato il personale del comparto. L'obiettivo viene quindi sostituito con la predisposizione e l'invio alla Regione Marche, entro il 31/12/2022, di una proposta di integrale riscrittura della legge regionale istitutiva per il superamento della Legge Regionale 60/1997. Indicatore fatto/non fatto. Conferma dei soggetti destinatari e del coordinatore	Rif. Id 1560309 del 11/01/2023 a firma del Direttore Amministrativo	100%
3 PROMOZIONE DI UNA PIU' COMPIUTA E CONSAPEVOLE CULTURA DELLA TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE ATTRAVERSO NUOVE INIZIATIVE DI FORMAZIONE DESTINATE AL PERSONALE (anche tramite soggetti interni)	a) realizzazione >=1 giornata di carattere generale destinata a tutto il personale b) definizione di un cronoprogramma degli adempimenti; c) rispetto delle tempistiche previste dal cronoprogramma d) effettuazione di almeno 25 verifiche sul personale dipendente o cesato per il monitoraggio del rischio di pantouflage e/o conflitti di interesse	Fatto/parzialmente fatto/non fatto Ciascun sub obiettivo (output) vale 1/n Per il punto d) viene valutato anche il raggiungimento parziale con punteggio proporzionale al numero delle verifiche effettuate rispetto al target.	30/06 (lettera b) 31/12/2022 (tutti gli altri)	RPCT PER A), B) E D) da, dts, dirigenti soc per d)	RPCT	TUTTI I CDR (Pt. A)		Rif. Id 1560309 del 11/01/2023 a firma del Direttore Amministrativo	100%
4 DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI	Messa a regime del LIMS	Fatto/non fatto Il ritardo rispetto ai tempi intermedi e finali previsti comporta una riduzione proporzionale della percentuale di raggiungimento	30/10/2022	DIRIGENTI LABORATORIO DIRIGENTE U.O. INFORMATICA (limitatamente al supporto informatico-sistemistico) DIRIGENTE U.O. APPALTI (limitatamente al rapporto contrattuale in essere con il fornitore e	DIRETTORE LABORATORIO MULTISITO	SERVIZIO LABORATORIO MULTISITO	Il Dott. Orilisi con nota ID 1533267 del 7/11/2022 ha fatto pervenire una relazione per proporre una rimodulazione dell'obiettivo. Lo stesso viene ridefinito come "messa a regime progressiva del LIMS" e riconfigurato come segue. L'indicatore viene ridefinito come percentuale dei rapporti di prova/campioni completati (per attività che non prevedono rapporto di prova) emessi con il LIMS rispetto al numero totale su base mensile. Il target è fissato: - Nella misura del 60% dei rapporti di prova nel mese di dicembre del 2022 - Nella misura del 75% per il mese di febbraio 2023 - Nella misura del 100% ad aprile 2023 Lo scostamento rispetto al target obiettivo comporta una penalizzazione secondo regola proporzionale	Rif. Id 1560309 del 11/01/2023 a firma del Direttore Amministrativo	100%
5 CONSOLIDAMENTO E SVILUPPO DEL SISTEMA STATISTICO PER LA RILEVAZIONE DELLE ATTIVITA' DELL'AGENZIA SECONDO IL CATALOGO LEPTA	Evoluzione della struttura informatica del data base e delle modalità di interrogazione e caricamento dei dati e delle informazioni relative al 2022 (inserimento dati da aprile 2022 in avanti)	Fatto/non fatto	31/12/2022	DTS-DIRIGENTE SERVIZIO TERRITORIALE ANCONA-DIRIGENTE U.O. CONTROLLI AP	DTS		Il Dott. Catenacci con nota ID 1537262 del 15/11/2022 ha fatto pervenire una relazione per proporre una rimodulazione dell'obiettivo. L'obiettivo viene aggiornato come segue. Target - Per il 2022: Sviluppo del sistema informatico entro il 31/12/2022 con indicatore fatto/non fatto - Per il 2023 (prosecuzione): Avvio del popolamento del data base entro il 15/2/2023 con riferimento anche alle attività del periodo precedente del 2023 e completamento del caricamento al 31/12/2023 con indicatore fatto/non fatto al 31/12/2023	Rif. Id 1560309 del 11/01/2023 a firma del Direttore Amministrativo	100%
6 AGGIORNAMENTO DEL TARIFFARIO DELLE PRESTAZIONI DI ARPA MARCHE	Analisi, condivisione, proposta di un tariffario aggiornato	Fatto/parzialmente fatto/non fatto	31/12/2022	DA, DTS, DIRIGENTI	DA-DTS	no		Rif. Id 1560309 del 11/01/2023 a firma del Direttore Amministrativo	100%
7 MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' NELLE ATTIVITA' RELATIVE AI CAMPI ELETTROMAGNETICI	Introdurre un sistema di monitoraggio dei tempi di evasione delle pratiche e assicurare la conclusione del procedimento di competenza con la formalizzazione espressa del parere nei termini previsti dalla normativa nazionale	a) Introdurre un sistema di monitoraggio dei tempi di evasione delle pratiche Fatto/non fatto b) Espressione del parere nei termini	a) entro il 30/6/2022 b) monitoraggio dal 30/6/2022 al 31/12/2022 (proporzionale)	DTS, DIRETTORI AV, DIRIGENTE INFORMATICA	DIRETTORI DI AREA VASTA		Sterilizzato sulla base della relazione prodotta dal Dott. Massimo Marcheggiani con nota ID 1534035 del 8/11/2022		
8 REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA DEL PNRR/PNC	Attuazione nel rispetto delle tempistiche previste del Piano operativo "Salute, ambiente, biodiversità e clima - Rafforzamento complessivo delle strutture dei servizi SNPS-SNPA migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata attraverso l'avvio e il completamento del programma finanziato con il programma complementare al PNRR gestito dall'ISS	fatto/non fatto	31/12/2022	TUTTI I DIRIGENTI	DA-DTS			Rif. Id 1560309 del 11/01/2023 a firma del Direttore Amministrativo	100%
9 CONSOLIDAMENTO AREA IMPIANTISTICA	Conseguimento di una media di fatturato pro capite superiore del 10% rispetto al valore medio del periodo 2019-2021	proporzionale	31/12/2022	DIRIGENTE IMPIANTISTICA	DTS		Sterilizzato per il 2022 sulla base della nota ID 1537262 del 15/11/2022 del Dott. Giorgio Catenacci. Sarà rimodulato come obiettivo di performance per l'anno 2023 sempre sulla logica di valorizzare la performance in termini di aumento delle attività/fatturato		