
Approvata con determina n. 64 del 30/06/2018

AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLE MARCHE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE Di ARPA Marche 2017

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

SOMMARIO

SOMMARIO	2
1. PRESENTAZIONE E INDICE	3
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS	5
2.1 Contesto esterno di riferimento	5
2.2 Analisi del contesto normativo	7
2.3 L'amministrazione e l'assetto organizzativo	9
2.4 L'andamento gestionale e l'obiettivo dell'equilibrio economico-finanziario	15
3. OBIETTIVI E RISULTATI 2017	21
3.1 Definizione	21
3.2 Il nuovo contesto valutativo	21
3.3 Realizzazione	25
3.4 Quadro generale dell'attività 2017	26
4. AREE PARTICOLARI	30
Anticorruzione	30
Trasparenza e comunicazione	32
Comitato Unico di Garanzia	36
5. IL CICLO DELLA PERFORMANCE	38
6. CONCLUSIONI	41

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 programmatoria 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 2017**, viene redatta conformemente alle indicazioni della Delibera ANAC (ex CIVIT) n. 5/2012 "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto". La relazione conclude quindi *il Ciclo della Gestione della Performance* dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale delle Marche (ARPAM) per l'anno 2017, avviato con l'approvazione del Piano della Performance 2017-2019 (Determina n. 11/DG del 31/01/2017).

I contenuti della Relazione sono così riepilogati:

- INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS
- OBIETTIVI E RISULTATI 2017
- AREE PARTICOLARI (Trasparenza, Anticorruzione, Comitato Unico di Garanzia)

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

-
- IL CICLO DELLA PERFORMANCE
 - CONCLUSIONI
 - PROSPETTO ANALITICO (**Allegato 1**)

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS

2.1 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).

Le Marche occupano una superficie territoriale è pari a 9.401 Km², per il 31% rappresentato da montagna interna, il 35% da collina interna e il 34% da collina litoranea. La popolazione residente al 1/1/2017 è di 1.539.728 abitanti. Il territorio marchigiano è suddiviso in 5 provincie e 229 comuni di cui, ben l'82%, si trova nella fascia collinare.

L'andamento della popolazione residente negli anni recenti è di nuovo in lieve flessione considerato il saldo negativo sia della componente migratoria (iscrizioni e cancellazioni) sia di quella naturale (nascite e morti).

Il rapporto sull'Economia delle Marche ³ elaborato dalla Banca d'Italia relativo all'anno 2016 e presentato nel giugno 2017, evidenzia che l'attività economica nel 2016 è cresciuta in misura modesta con un indebolimento nella seconda parte dell'anno soprattutto a causa della devastante serie di eventi sismici che ha coinvolto una ampia fascia del territorio regionale. L'attività produttiva è stata sostenuta dalle imprese industriali di medie e grandi dimensioni che, secondo il rapporto, hanno intensificato gli investimenti.

La crescita lenta dell'economia marchigiana è proseguita nei primi mesi dell'anno 2017. Un sostegno alla ripresa economica, in particolare nel settore delle costruzioni, potrebbe venire dall'avvio delle opere di ricostruzione post-sisma.

3

Il testo del rapporto è disponibile al seguente link: <http://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2017/2017-0011/1711-marche.pdf>

L'ambiente costituisce un valore in sé, in quanto base per l'insediamento dei cittadini e delle imprese, ma è anche un patrimonio fragile che va adeguatamente tutelato. Il territorio e l'ambiente rappresentano, inoltre, una potenzialità per lo sviluppo regionale, da valorizzare insieme al turismo e alla cultura, al fine di individuare ulteriori percorsi di sviluppo da affiancare a quello manifatturiero.

Di seguito verranno descritte alcune delle principali linee di intervento in campo ambientale che coinvolgono l'Agenzia, per le quali il DEFR evidenzia l'importanza dell'attribuzione di risorse.

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'Agenzia per la protezione ambientale delle Marche (ARPAM)", si completa infine il quadro del "contesto esterno" all'Agenzia 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'Agenzia (cliente interno)

2.2 ANALISI DEL CONTESTO NORMATIVO

Dal punto di vista normativo il contesto in cui opera l'Agenzia è influenzato dalla emanazione della Legge 28 giugno 2016 n. 132 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 18 luglio 2016, n. 166) che istituisce il Sistema nazionale a Rete per la protezione dell'ambiente (Snpa) e che regola le funzioni di ISPRA .

La legge, entrata in vigore dal 14 gennaio 2017, intende assicurare omogeneità ed efficacia nell'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, istituendo, di fatto, un "Sistema nazionale" del quale fanno parte l'ISPRA e le agenzie regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano per la protezione dell'ambiente.

Tra le novità della riforma:

- la costruzione di un sistema a rete che consentirà uno scambio di informazioni e la costruzione di direttive tecniche uniche in tutto il paese;
- la definizione di livelli essenziali di prestazione tecnica ambientale (LEPTA) uguali su tutto il territorio nazionale, superando la realtà attuale che vede, a parità di legislazione, impianti controllati in maniera diversa e autorizzazioni spesso differenti; i LEPTA che rappresentano i livelli qualitativi e quantitativi delle attività che svolge il Sistema e che devono essere garantiti in modo omogeneo a livello nazionale (art. 2) verranno determinati da un apposito D.P.C.M. da adottare entro un anno dall'entrata in vigore della legge, su proposta del Ministro dell'ambiente, che si avvale del Consiglio del Sistema, di concerto con il Ministro della salute e previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni (art. 9).
- un sistema di laboratori a rete che consentirà di creare dei poli di specializzazione nel paese;
- la possibilità per le agenzie di disporre di ufficiali di polizia giudiziaria, consentendo una più stretta collaborazione fra le procure che indagano e gli operatori delle agenzie stesse;
- il riconoscimento dell'ufficialità della produzione del dato ambientale;

- l'affidamento a Ispra di un ruolo di coordinamento del sistema, con le funzioni tipiche di una agenzia tecnica, rispetto l'inquadramento attuale di ente di ricerca.

Nelle more del recepimento della suddetta Legge da parte della Regione Marche tuttavia l'Agenzia sta operando con il Sistema Agenziale per la ridefinizione dei LEPTA (art. 9 L.n.132/2016) che unitamente ai criteri di finanziamento ed al Catalogo nazionale dei servizi verranno stabiliti con apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare entro un anno dalla data di entrata in vigore della Legge n.132/2016, su proposta del Ministro dell'ambiente e aggiornati in funzione delle emergenze e delle esigenze specifiche del territorio nazionale che emergano dall'annuario dei dati ambientali dell'ISPRA.

Un'altra norma nazionale che ha attribuito nuovi profili di responsabilità alle Agenzie quali soggetti prescrittori o asseveratori in materia di delitti contro l'ambiente è la Legge n. 68/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente".

L'applicazione della norma prevede che le Agenzie assumano un ruolo nuovo e importante sia in relazione ai compiti ispettivi, di vigilanza e controllo assegnati agli Ufficiali di Polizia giudiziaria dipendenti delle Agenzie ambientali (potere prescrittivo), sia quali enti specializzati competenti in materia ambientale cui spetta tecnicamente asseverare.

Il Piano della Performance 2018-2020 si inserisce nel quadro economico-finanziario della programmazione regionale e tiene in considerazione il Documento di Economia e Finanza 2018-2020 della Regione Marche (DEFER) adottato dalla Giunta con deliberazione n. 62 del 17/10/2017.

Il DEFER si incardina nella Relazione programmatica 2015-2020 adottata all'inizio dell'attuale legislatura ed è il documento chiamato a definire le linee strategiche della programmazione economica e finanziaria della Regione che saranno poi articolate dal punto di vista finanziario nel Bilancio di Previsione 2018-2020.

Uno degli elementi che segna maggiormente tale documento è l'emergenza degli eventi sismici che ha interessato un'area molto vasta del territorio regionale.

Le linee strategiche che interesseranno maggiormente l'Agenzia sono dettate dall'attenzione che la Regione Marche attribuisce all'ambiente come risorsa, in una visione in cui la vocazione regionale in termini di ambiente e paesaggio deve diventare anche fattore economico del territorio.

Non ci potrà essere ripresa economica senza la piena consapevolezza del valore dei beni comuni ambientali. Diventa prioritario, perciò, promuovere azioni concrete di tutela delle matrici ambientali aria e acqua, di valorizzazione del paesaggio e delle aree protette, di

investimenti nella difesa del suolo, della costa, di promozione del ciclo virtuoso di riutilizzo e riciclo dei materiali.

2.3 L'AMMINISTRAZIONE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

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'Agenzia 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).

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.

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'Agenzia ed esercitano funzioni operative tramite la loro articolazione in Servizi Territoriali e Tecnici, a loro volta suddivisi in Unità Operative.

L'assetto organizzativo

Con DGRM 1201 del 10/10/2016 la Giunta Regionale delle Marche ha approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia.

L'attuale assetto organizzativo è quindi basato sull'impostazione del tipo "linea di attività" ed in cui le matrici ambientali restano comunque incardinate in tutti i dipartimenti nell'area territoriale. A partire dal mese di maggio 2017 con le Deliberazioni del Direttore Generale n.78/2017, n.80/2017, n.87/2017, n.100/2017, n.107/2017, n.116/2017, n.120/2017, n.121/2017, n.131/2017, n.148/2017 sono stati approvati i regolamenti per

il conferimento degli incarichi, graduate le funzioni e successivamente attribuiti gli incarichi dirigenziali.

Il processo si è completato con l'approvazione della determina n.151/2017 di assegnazione del personale del comparto ai diversi Servizi/Strutture.

Il 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 gestione delle risorse umane

Le politiche della spesa del personale per l'anno 2017 hanno tenuto conto del nuovo assetto organizzativo dell'ARPAM approvato con DGRM n.1201/2016, fermo restando i vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa.

Nel corso dell'anno 2017 l'ARPAM ha proceduto, in attuazione dei piani occupazionali anni 2016 e precedenti, alla copertura a tempo indeterminato a conclusione delle relative procedure di acquisizione di personale dall'esterno, di complessivi n. 5 posti vacanti della dotazione organica, come di seguito precisato:

- n. 1 Collaboratore Amm.vo prof.le (cat. D)
- n. 1 Coadiutore amm.vo esperto (cat.Bs).
- n. 1 Dirigente Chimico
- n.2 Dirigenti Ambientali -

Relativamente all'utilizzo di contratti di lavoro flessibile conferiti ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i. nel corso dell'anno 2017 l'ARPAM si è avvalsa delle seguenti figure:

- n. 1 incarico di dirigente amministrativo a tempo determinato con incarico di direzione di Struttura Complessa conferito ai sensi dell'art 19, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.;
- n. 1 incarico 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;

Alla data del 31/12/2017 risulta in servizio solo n. 1 dirigente amministrativo a tempo determinato con incarico di direzione di Struttura Complessa. L'altro dirigente

amministrativo con incarico di struttura complessa (Gestione Risorse Umane) è stato invece acquisito, per il periodo 15/3 – 31/12/2017, in comando dall'Asur-Area vasta n.2.

Sempre nel corso dell'anno 2017 sono invece cessati dal servizio, per collocamento a riposo, trasferimento presso altri Enti o altro, complessivi n.13 dipendenti a tempo indeterminato come di seguito indicato:

- n. 3 Dirigenti (n. 2 Biologi e n.1 Chimico)
- n. 10 unità di personale del comparto: n. 4 Collaboratori Professionali Sanitari – TPA - (cat. D); n. 2 Collaboratore Tecnico Professionale – (cat. D); n. 1 Assistente Tecnico (cat. C); n.1 Operatore Tecnico Specializzato Esperto (cat.C); n. 1 Assistente Amm.vo (cat. C); n.1 Coadiutore amm.vo (cat.B).

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.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 31.12.2017 ammonta pertanto a complessive n. 229 unità a fronte di n. 330 posti previsti nella dotazione organica dell'Agenzia; alla data del 31.12.2017 risulta in servizio n. 1 unità di personale a tempo determinato e n. 2 unità di personale in posizione di comando.

Per completare l'analisi del contesto delle risorse umane gestite, nell'anno 2017 sono stati attivati n. 2 incarichi di collaborazione coordinata e continuativa al fine di far fronte alle attività di campionamento ed analisi nell'ambito dei programmi di monitoraggio marino (determina del Direttore Generale n. 111 del 29.6.2017).

Sempre nel corso dell'anno 2017, l'Arpam ha inoltre fruito di n.3 comandi:

- n.1 Collaboratore Amministrativo Professionale Esperto (Cat. Ds), con comando parziale dall'1/3/2017 (Determina del Direttore Generale Arpam n.40/2017);
- n.1 Tecnologo, dal 15/9/2017 e per un anno dall'.I.S.P.R.A. (Determina del Direttore Generale Arpam n.138/2017);
- n.1 Dirigente Amministrativo dal 15/3/2017 fino al 31/12/2017 (Determina del Direttore Generale Arpam n.32/2017).

I correlati aspetti economici ed i limiti di spesa del personale

Dal punto di vista prettamente economico, i vincoli imposti dalla normativa in materia di contenimento e controllo delle spese di personale e turn over hanno certamente inciso sul risultato del bilancio consuntivo dell'anno 2017.

Peraltro, da circa 2 anni, non essendo state adottate DGR di indirizzo regionale per il controllo delle spese di personale per l'Agenzia, si è necessariamente proceduto nel rispetto delle percentuali di turn over stabilite dalle normative nazionali in materia. Sempre sul piano economico e del risparmio correlato, si aggiungano altri tre importanti elementi:

- gli effetti di trascinarsi delle cessazioni 2016, legate alla riorganizzazione delle Province che di fatto avevano pressoché sospeso le facoltà assunzionali dell'Agenzia fino alla comunicazione di ricollocazione degli eventuali esuberanti;
- gli effetti a regime della rideterminazione dei fondi contrattuali della dirigenza SPTA (con decurtazione stabile) avvenuta nell'Esercizio precedente in applicazione della L.147/2013 e della circolare MEF n.20/2015;
- la riorganizzazione dell'Agenzia che proprio nel corso del 2017 ha preso forma e sostanza attraverso il conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali e l'assegnazione del personale ai diversi Servizi/Strutture, propedeutici anche ad una valutazione dei carichi ed attività lavorative nonché delle figure prioritariamente da ricollocare e/o acquisire.

Nel rispetto dell'assetto organizzativo di cui alla richiamata DGRM n. 1201/2016, delle risorse di bilancio e delle prioritarie esigenze manifestate dai direttori dei Dipartimenti provinciali, il Direttore Generale ha proceduto inoltre con determina n. 126 del 28/07/2017, così come integrata con determina n.141 del 25/09/2017, alla definizione del Fabbisogno triennale 2017-2019 e del Piano Occupazionale per l'anno 2017.

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

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

LIMITI DI SPESA ANNO 2017 (non superamento corrispondente ammontare anno 2004, diminuito dell'1,4%)

RIEPILOGO SPESA PERSONALE - COMPETENZA ANNO 2004 -		RIEPILOGO SPESA DEL PERSONALE - COMPETENZA ANNO 2017 - (inclusa spesa piano occupazionale anno 2017 - in ragione d'anno -)	
Competenze fisse	6.189.288,00	Competenze fisse (inclusi oneri dirigente art.16 CCNL 5.12.96))	5.940.679,00
Fondi contrattuali	2.227.208,98	Fondi contrattuali	2.105.844,00
Assegno per il Nucleo Familiare	32.384,00	Assegno per il Nucleo Familiare	40.504,00
Spesa per buoni pasto/mensa	28.573,00	Spesa per buoni pasto/mensa	68.827,20
Personale a tempo determinato	570.627,00	Personale a tempo determinato	7.575,00
Contributi	2.408.099,00	Contributi	2.151.701,00
IRAP	734.702,00	IRAP	658.765,00
Rimborsi ad altre amm.ni per personale comandato	92.799,00	Rimborsi ad altre amm.ni per personale comandato	53.046,00
TOTALE COSTO PERSONALE DIPENDENTE	12.283.680,98	TOTALE COSTO PERSONALE DIPENDENTE	11.026.941,20
CONTRATTI DI CO.CO.CO.	1.008.606,00	CONTRATTI DI CO.CO.CO.	23.270,00
TOTALE COMPLESSIVO ANNO 2004	13.292.286,98	TOTALE COMPLESSIVO ANNO 2017	11.050.211,20
(-1,4% di 13.298.345,31)	-186.092,02		
SPESA ANNO 2004 - 1,4% (A)	13.106.194,96	SPESA ANNO 2017 (B)	11.050.211,20
		DIFFERENZA (A - B)	2.055.983,76

La distribuzione della dotazione organica nella struttura Agenziale

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 31.12.2017 nonché i posti vacanti alla medesima data:

DOTAZIONE ORGANICA				
Profili professionali	Cat.	DOTAZIONE ORGANICA (Det. n. 54/2016)	Personale in servizio tempo indeterminato al 31.12.2017	Posti vacanti alla data del 31.12.2017
RUOLO SANITARIO		77	53	24
Dirigente Medico	Dir.	2	2	-
Dirigente Biologo	Dir.	11	7	4
Dirigente Chimico	Dir.	7	5	2
Dirigente Fisico	Dir.	2	2	-
Collab.Prof.le Sanit. Esp.	Ds	20	13	7
Collab.Prof.le Sanit. -	D	35	24	11
RUOLO PROFESSIONALE		8	5	5
Dirigente Ingegnere	Dir.	8	5	3
RUOLO TECNICO		199	137	62
Dirigente Ambientale	Dir.	8	2	6
Coll. Tec. Prof. Esperto	Ds	12	-	12
Coll. Tec. Prof.	D	120	96	24
Assistente Tecnico	C	36	22	14
Programmatore	C	1	1	-
Operatore Tec. Spec.	C	2	1	1
Operatore Tecnico Spec.	Bs	3	-	3
Operatore Tecnico	B	15	13	2
Ausiliario Specializzato	A	2	2	-
RUOLO AMMINISTRATIVO		46	34	12
Dirigente Amm.vo	Dir.	2	-	2
Collab. Amm.vo Prof.	Ds	4	3	1
Collab. Amm.vo Profess.	D	8	5	3
Assistente Amm.vo	C	14	11	3
Coadiutore Amm.vo	Bs	5	4	1
Coadiutore Amm.vo	B	13	11	2
TOTALI		330	229	101
Dirigenti		40	23	17
Comparto		290	206	84

Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 31.12.2017 ammonta pertanto a complessive n. 229 unità alla data del 31.12.2017 risulta in servizio n. 1 unità di personale a tempo determinato e n. 2 unità di personale in posizione di comando.

Nella tabella di raffronto che segue viene evidenziato il confronto tra l'anno 2016 e l'anno 2017 nella distribuzione del personale, a tempo indeterminato e determinato, tra i Dipartimenti provinciali e la Sede Centrale:

Struttura	N. unità al 31.12.2016		N. unità al 31.12.2017	
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Dipartimento di Ancona	69		64	
Dipartimento di Ascoli P.	36		34	
Dipartimento di Fermo	8		9	
Dipartimento di Macerata	45		40	
Dipartimento di Pesaro	50		49	
Sede Centrale	29	1	33	1
TOTALE	237	1	229	1

2.4 L'ANDAMENTO GESTIONALE E L'OBIETTIVO DELL'EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO

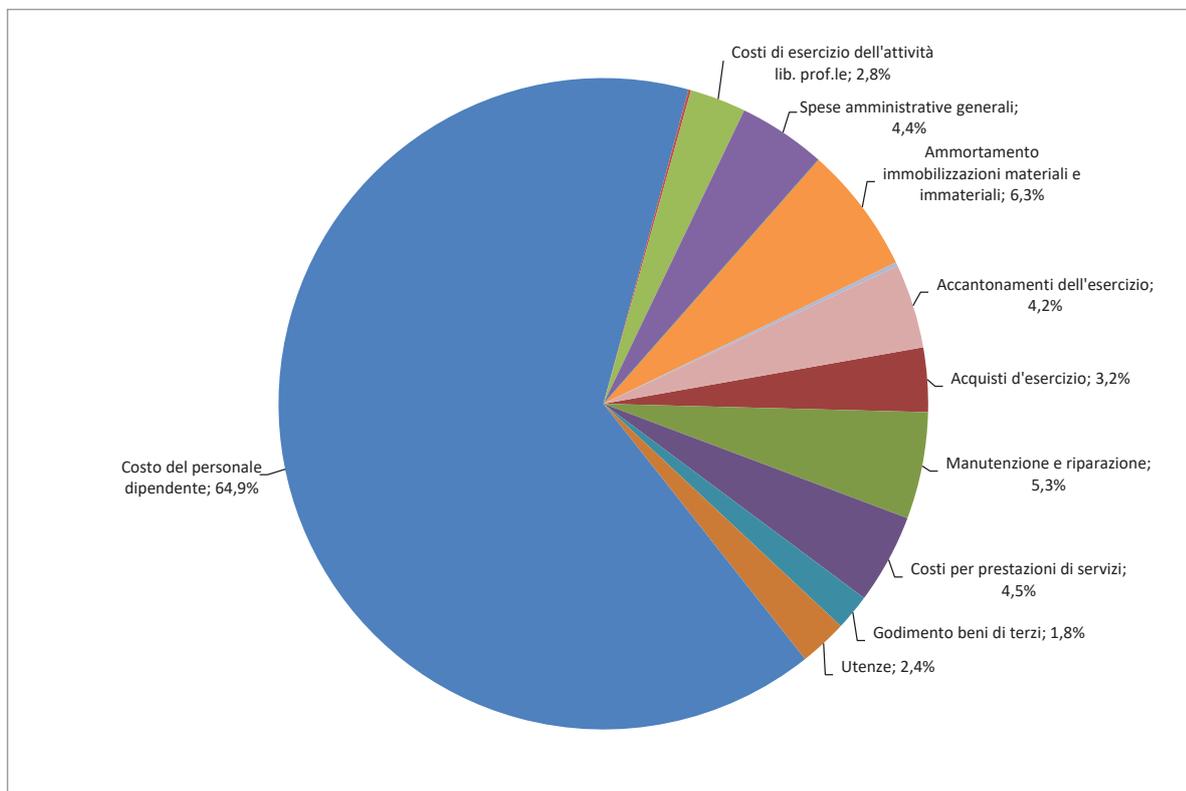
Per conseguire l'obiettivo di una regolare ed attenta gestione economica, l'ARPAM ha confermato per l'esercizio 2017 tutte le manovre già poste in essere negli esercizi precedenti, sia in relazione al contenimento dei costi che all'adozione di politiche di controllo degli andamenti economici.

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 14,2 milioni di Euro su un totale costi della produzione di circa 17,2 milioni di Euro, con un indice di incidenza complessiva pari all'82,5%.

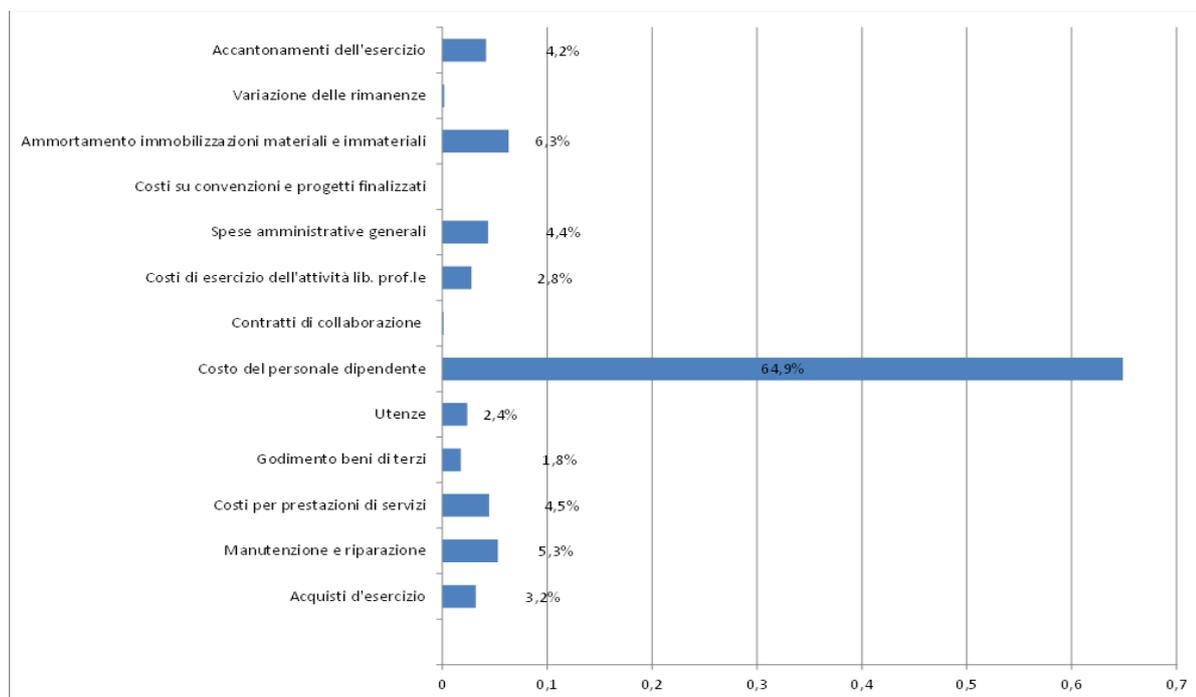
Si riportano di seguito i valori economici dei "Costi della Produzione" rilevati negli Esercizi 2015, 2016 e 2017 nonché la rappresentazione grafica dell'incidenza percentuale degli aggregati di costo rispetto al costo totale della produzione, rilevati con il Bilancio d'Esercizio 2017

	2017	2016	2015
Acquisti d'esercizio	549.502	643.291	656.762
Manutenzione e riparazione	915.693	931.123	973.973
Costi per prestazioni di servizi	768.526	797.329	873.387
Godimento beni di terzi	307.958	391.594	401.152
Utenze	411.139	385.181	370.154
Costo del personale dipendente	11.194.337	11.711.586	12.365.272
Contratti di collaborazione	23.040	0	0
Costi di esercizio dell'attività lib. prof.le	480.821	873.041	1.023.475
Spese amministrative generali	755.356	757.980	677.434
Costi su convenzioni e progetti finalizzati	0	0	0
Ammortamento immobilizzazioni materiali e immateriali	1.092.958	1.140.063	1.118.174
Variazione delle rimanenze	32.384	-41.163	8.501
Accantonamenti dell'esercizio	721.301	423.671	156.430
Totale costi della produzione	17.253.015	18.013.716	18.624.714

Di seguito, l'indice di dettaglio di composizione dei costi rispetto al totale complessivo dei "costi della produzione" rilevati con il Bilancio 2017



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

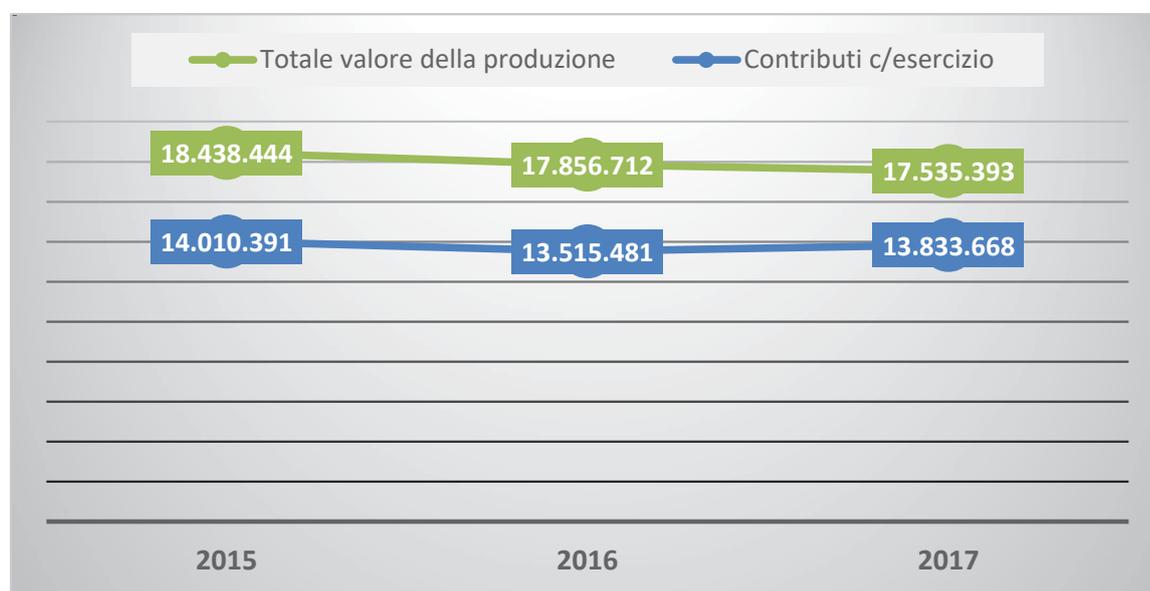


Come già detto, la componente di costo più rilevante, pari al 65% circa dei costi di produzione, è quella relativa al costo del personale. Nelle precedenti relazioni di Bilancio e di Performance, si descriveva come dalla revisione del modello organizzativo ci si attendesse un importante risultato in termini di efficienza e di efficacia nell'utilizzo del fattore produttivo "risorsa umana"; diventa ora di importanza fondamentale la possibilità di un adeguato reclutamento attraverso l'approvazione di fabbisogni occupazionali, coerenti con il nuovo assetto dell'Agenzia, per continuare ad erogare efficacemente le attività ed i servizi dell'Arpam.

Per quanto attiene invece i valori di ricavo, si riportano di seguito i dati economici di "Valore della Produzione" rilevati negli Esercizi 2015, 2016 e 2017 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 2017.

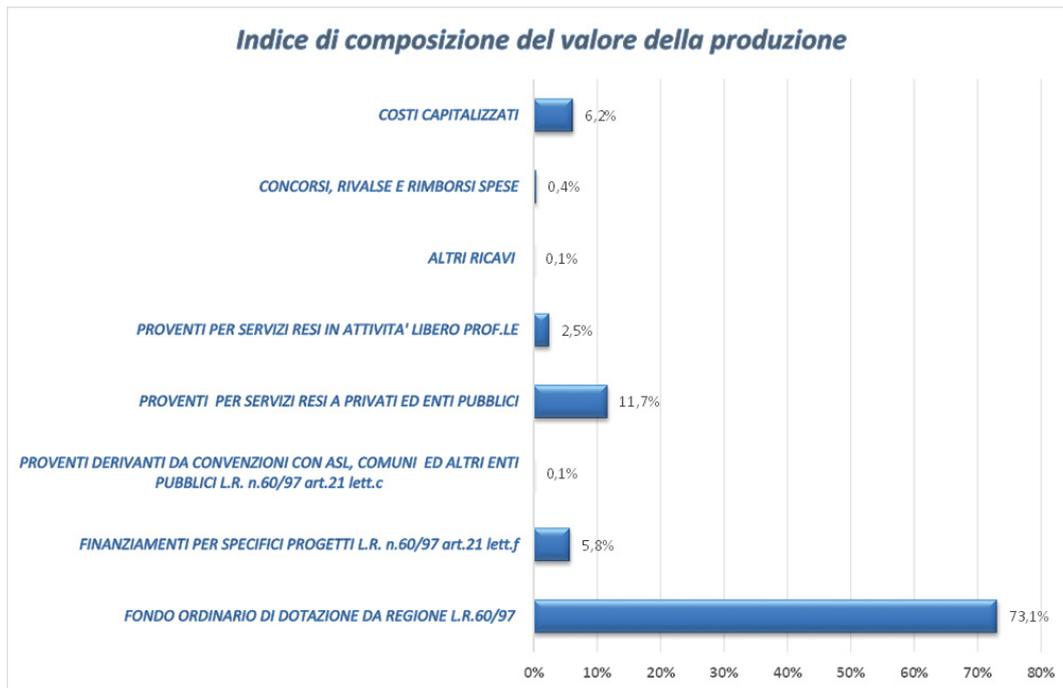
CONTO ECONOMICO		2017	2016	2015
A)	VALORE DELLA PRODUZIONE			
1-	Contributi c/esercizio	13.833.668	13.515.481	14.010.391
2-	Proventi e ricavi diversi	2.530.372	3.133.624	3.267.162
3-	Concorsi, rivalse e rimborsi spese	78.395	67.604	42.812
4-	Costi capitalizzati	1.092.958	1.140.004	1.118.079
	Totale valore della produzione	17.535.393	17.856.712	18.438.444

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)



Nel 2017 il totale dei contributi in c/esercizio ha superato quelli dell'Esercizio 2016 di oltre 300 mila € e di oltre 700 mila € rispetto al Bilancio di Previsione 2017.

Nella sua composizione più di dettaglio:



In definitiva, le misure di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica introdotte dalla continua evoluzione normativa in materia economico-finanziaria, hanno quindi continuato ad incidere sulla dinamica dei valori economici del Bilancio.

Ciò ha parzialmente contribuito alla realizzazione di una performance aziendale positiva, anche per l'esercizio 2017, in termini di gestione economico-finanziaria.

Infatti, il principale obiettivo gestionale dell'ARPAM, ovvero quello del mantenimento dell'equilibrio economico-finanziario di Bilancio, risulta raggiunto, ed anzi superato attraverso la realizzazione di un utile d'esercizio, anche per l'annualità 2017.

3. OBIETTIVI E RISULTATI 2017

3.1 DEFINIZIONE

Gli obiettivi perseguiti nel corso dell'anno 2017 sono stati definiti, ai diversi livelli decisionali e di indirizzo, dagli organi competenti; pertanto costituiscono documenti programmatori di riferimento la Determina n.11/DG del 31/01/2017 con la quale è stato approvato il Piano Triennale della Performance 2017-2019 dell'ARPAM, la D.G.R.M. n.721 del 26/6/2017 ad oggetto "L.R. 22/2010 – Piano della Performance 2017/2019 - Aggiornamento Giugno 2017" con la quale, tra gli altri, sono stati definiti gli obiettivi da assegnare al Direttore Generale dell'ARPAM, la Determina n.171/DG del 31/10/2017, di definizione e definitiva approvazione degli obiettivi generali e di budget per l'anno 2017.

Il quadro degli obiettivi perseguiti per l'anno 2017 può quindi così essere riepilogato:

Tipologia	Cod.	Funzioni	Sottofunzioni	n° obiettivi
Obiettivi operativi	A	Conoscenza ambientale	Controlli Informazione ambientale Monitoraggi	3
	B	Prevenzione	Supporto alla prevenzione primaria Valutazione ambientale	7
	C	Innovazione	Innovazione organizzativa e manageriale	17
TOTALE				27

3.2 IL NUOVO CONTESTO VALUTATIVO

In relazione allo stato di attuazione del sistema di gestione delle performance individuali, alle quali, unitamente alle performance organizzative, sono annualmente correlate anche le logiche di calcolo degli incentivi del personale, l'esercizio 2017 ha registrato un significativo momento di aggiornamento del sistema in questione, tale da conseguire un maggiore allineamento rispetto alla recente riforma della P.A., oltre che dotare l'Agenzia di uno strumento aziendale più efficiente nel rilevare i meriti individuali in termini di apporto qualitativo e produttivo.

Alla luce delle limitate capacità di differenziazione delle performance individuali e dei correlati premi incentivanti proprie del pregresso sistema, a partire dai primi mesi dell'esercizio 2017 la Direzione strategica, con un coinvolgimento organizzativo che è andato progressivamente ampliandosi, ha quindi portato a compimento un importante intervento di revisione regolamentare e procedurale del sistema in questione, puntando anche a conseguire opportuni livelli di efficienza gestionale attraverso l'informatizzazione delle schede individuali e dei calcoli riferiti alla determinazione degli incentivi del personale ARPAM.

Tale percorso è stato sviluppato attraverso un'analisi normativa, metodologica, gestionale e di processo, cui sono seguite le debite fasi di contrattazione integrativa, di coinvolgimento degli uffici amministrativi direttamente coinvolti, nonché dei direttori e responsabili di struttura, ossia di coloro che sono chiamati all'effettivo utilizzo degli strumenti di valorizzazione delle performance individuali, sia in chiave preventiva che consuntiva annuale.

Un percorso formativo ai valutatori sull'utilizzo del nuovo strumento ha accompagnato l'innovazione metodologica valutativa introdotta.

A tal proposito si ritiene opportuno sottolineare l'approccio aziendalistico che ha caratterizzato il progetto in questione, che, oltre a rispondere più efficacemente sotto il profilo di regolarità amministrativa e contabile alle più recenti prescrizioni normative, ha puntato - e continuerà in tal senso anche nei successivi esercizi - ad una sensibilizzazione del personale nell'attuazione di logiche caratterizzate da trasparenza, organizzazione del lavoro, coinvolgimento dei dipendenti, responsabilizzazione individuale ed accountability.

Sulla base di tali importanti premesse e tenuto inevitabilmente conto della progressiva confidenza dei dipendenti aziendali nei confronti di un sistema effettivamente in grado di rilevare le eventuali differenze in termini di apporti individuali alla produttività ARPAM, l'Amministrazione è stata in grado di attivare le suddette nuove logiche gestionali solo a partire dalla seconda metà dell'anno 2017, motivo per cui non è stato ritenuto opportuno fin da subito ricorrere alla completa ampiezza dei *range* differenziali, che invece caratterizzeranno il sistema per gli esercizi futuri.

In base a quanto sopra riportato, circa la presente Relazione si rileva quindi il conseguimento dell'importante obiettivo direzionale in termini di revisione ed avvio di un sistema di valorizzazione delle performance decisamente più allineato alla normativa ed impostato come importante strumento di responsabilizzazione, la cui prima attuazione, seppur in forma "attenuata" ha già prodotto un apprezzabile livello di differenziazione dei premi individuali.

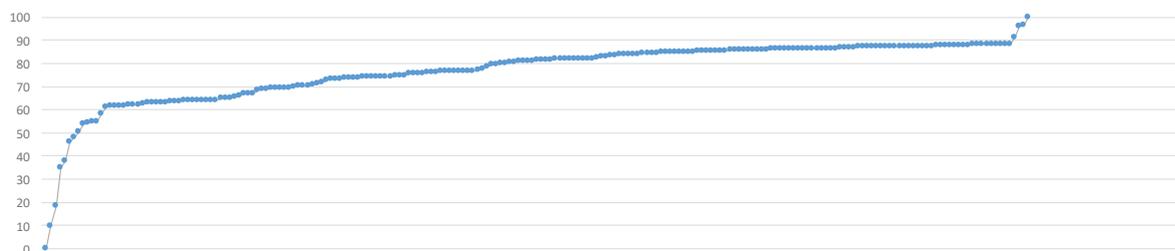
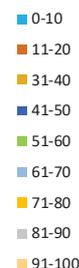
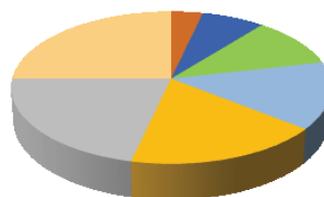
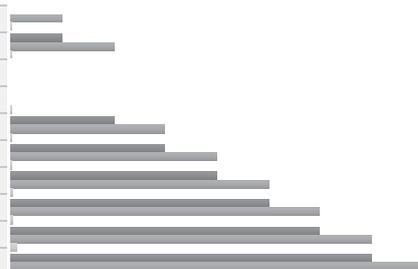
In via sperimentale è stata quindi svolta per la prima volta un'analisi che in termini statistici mira ad evidenziare il livello di differenziazione dei coefficienti individuali correlati alla performance (quindi all'incentivazione) dei singoli dipendenti ARPAM, distintamente per l'area del personale del Comparto e per l'area del personale Dirigente, i cui dati sono evidenziati nelle successive tabelle e grafici.

Analisi di frequenza statistica del grado di distribuzione differenziale dei coefficienti di valorizzazione correlati alle performance organizzative ed individuali

COMPARTO

Classe di punteggio differenziale rapportato in scala centesimale

Classe di punteggio differenziale rapportato in scala centesimale	FREQUENZA
0-10	2
11-20	1
21-30	0
31-40	2
41-50	3
51-60	5
61-70	46
71-80	47
81-90	106
91-100	4



* cons. sostituzioni, interim, comandi, incarichi temp., etc.

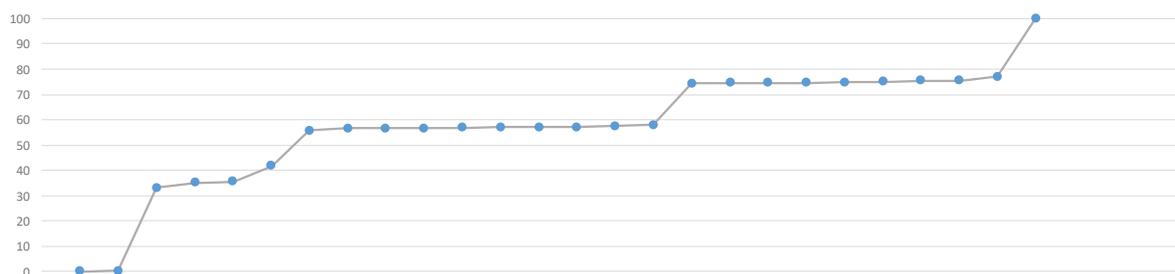
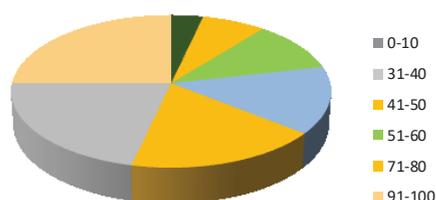
Analisi di frequenza statistica del grado di distribuzione differenziale dei coefficienti di valorizzazione correlati alle performance organizzative ed individuali

DIRIGENZA

Classe di punteggio differenziale rapportato in scala centesimale

FREQUENZA

Classe di punteggio differenziale	FREQUENZA
0-10	2
11-20	0
21-30	0
31-40	3
41-50	1
51-60	10
61-70	0
71-80	9
81-90	0
91-100	1



* cons. sostituzioni, interim, comandi, incarichi temp., etc.

Ai fini della leggibilità statistica della suddetta analisi, è stato scelto di elaborare il grado di differenziazione ricorrendo ad una *scala centesimale*, nella quale il valore **0** corrisponde al parametro di valorizzazione individuale minimo conseguito fra tutti i dipendenti della relativa area contrattuale, mentre il valore **100** corrisponde al parametro di valorizzazione massimo conseguito.

Stabiliti i suddetti estremi di riferimento, tutti i punteggi individuali dei singoli dipendenti della medesima area contrattuale sono stati proporzionalmente trasposti nella scala centesimale in questione.

Ciò premesso, da un punto di vista metodologico, i due grafici sopra rappresentano, per ciascuna delle aree contrattuali in esame, rispettivamente:

- il livello di differenziazione statistica dei punteggi individuali suddivisi in classi di frequenza di ampiezza 10 centesimi;
- il dettaglio della distribuzione dei singoli punteggi individuali di tutti i dipendenti della relativa area contrattuale nell'ambito della complessiva scala centesimale.

Da quanto sopra riportato, sia per l'area del Comparto che per la Dirigenza risulta un apprezzabile livello di differenziazione nei parametri individuali correlati alle performance dei dipendenti.

Per quanto riguarda in particolare *l'area del Comparto*, tenuto anche conto della numerosità dei punteggi analizzati e della conseguente maggior significatività statistica, si rileva una distribuzione che copre pressoché interamente la scala utilizzata, con evidenza di una concentrazione statistica tendenzialmente spostata verso i punteggi maggiori. D'altro canto, tenuto conto del percorso di aggiornamento del sistema in oggetto nel corso del medesimo esercizio (2017) e del contesto gestionale già rappresentato, tale fenomeno era nelle attese dell'Amministrazione, puntando ad una progressiva normalizzazione statistica dei punteggi individuali nei successivi esercizi di messa a regime del sistema.

Relativamente al *personale Dirigente*, invece, stante la numerosità di gran lunga inferiore del personale interessato, si riscontra una distribuzione dei punteggi individuali tendenzialmente distribuita nell'arco dell'intera scala centesimale di riferimento, con un tendenziale addensamento nelle classi di punteggio intermedie.

3.3 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 2017, 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. 721 del 26/6/2017 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. 92 del 31/05/2017.

L'ARPAM, inoltre, ha già provveduto ad effettuare una prima valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance la cui percentuale di realizzazione viene evidenziata nell'allegato alla presente Relazione (allegato 1).

L'Agenzia, ovviamente, non precederà all'erogazione delle competenze nelle more di eventuali variazioni che dovessero intervenire nel caso di possibili controdeduzioni da parte di soggetti valutati nonché delle definitive valutazioni dell'O.I.V.

Pertanto, come detto ed in allegato alla presente relazione, si fornisce il prospetto analitico degli obiettivi predeterminati e della loro percentuale di realizzazione a consuntivo (Allegato 1).

Tale allegato, che forma parte integrante e sostanziale della presente Relazione, evidenzia come le risultanze relative al grado di raggiungimento della performance complessiva aziendale siano pari, per l'anno 2017, alla misura del 98,78%.

3.4 QUADRO GENERALE DELL'ATTIVITÀ 2017

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 2017"⁴, adottata in concomitanza con l'approvazione del Bilancio d'Esercizio dell'ARPAM per l'anno 2017 con Determina del Direttore Generale n. 42/DG del 30/04/2017 e alla quale si rinvia per ogni approfondimento di dettaglio in merito alle attività svolte.

Come già accennato, è innanzitutto importante rilevare come l'Agenzia sia riuscita anche nell'anno 2017 a conseguire l'obiettivo dell'equilibrio di Bilancio, reso ancor più significativo dal fatto che ARPAM, come si può comprendere dai dati evidenziati nella

⁴ 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).

Relazione consuntiva 2017, ha saputo agire senza pregiudicare la propria consolidata efficienza e garantendo la continuità dei servizi resi sul territorio.

Peraltro, 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'assetto tematico con una impostazione del carattere integrativo, 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 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 pubblicità⁵ dell'attività amministrativa.

Analisi delle attività

A seguito dell'entrata in vigore a gennaio 2017 della legge n.132/2016 di Istituzione del Sistema Nazionale di Protezione Ambientale (SNPA), che comporterà la modifica della L.R. 60/1997 adeguandola alle disposizioni della suddetta normativa, si è reso necessario in tale ambito un forte impegno della Direzione Tecnico Scientifica sia come interfaccia con il sistema agenziale che nel sovraintendere e coordinare le attività dei dipartimenti in particolare per quanto riguarda le linee guida emanate dal SNPA che ha tra i principali compiti, quello di uniformare i comportamenti delle Agenzie sulle varie tematiche ambientali assicurando omogeneità ed efficacia della risposta delle Agenzie nelle attività di controllo pubblico della qualità ambientale qualificandosi come fonte ufficiale ed omogenea, autorevole sui controlli, monitoraggi, analisi, valutazioni.

⁵ Si veda in proposito il paragrafo "Trasparenza" del successivo capitolo "Aree particolari"

Attività analitica. L'attività laboratoristica è, insieme a quella di controllo e di monitoraggio ambientale, il core business dell'Agenzia.

L'avvio nella nuova struttura organizzativa del Servizio Laboratoristico nei Dipartimenti di Ancona, Pesaro, Macerata e Ascoli Piceno ha di fatto iniziato il percorso di razionalizzazione della rete laboratoristica ARPAM che si caratterizza già come Laboratorio unico multisito ma che si dovrà orientare ad armonizzare e migliorare i processi operativi e gestionale con l'obiettivo di specializzare i laboratori aumentandone la risposta in particolare quella qualitativa.

Il Laboratorio multisito di ARPA Marche delocalizzato nelle sedi di Ancona, Macerata, Pesaro e Ascoli Piceno, sul quale si sta delineando nel 2018 la necessità di una profonda riorganizzazione anche a seguito della Legge 132/2016 al fine di rispondere in modo completo ed esaustivo sia in termini quantitativi che di qualità del dato alla domanda normativa che a quella che viene dal territorio, ha svolto nel 2017 attività per l'analisi delle matrici ambientali, operando sia in riferimento alle attività di monitoraggio e controllo dei Servizi Territoriali ARPAM, sia con riferimento alla "domanda esterna" (supporto all'ASUR per funzioni di sanità pubblica, Forze di Polizia, Autorità giudiziaria, ecc.).

Nei Servizi Laboratoristici sono stati analizzati circa 28.500 campioni di varia tipologia e matrice le cui analisi chimiche, chimico-fisiche, biologiche, microbiologiche, ecotossicologiche, fisiche e radiometriche hanno prodotto più di 500.000 determinazioni analitiche.

Inoltre la Direzione Tecnico Scientifica, mediante il coordinamento delle sedi operative decentrate, ha svolto un ruolo attivo nell'elaborazione dei piani di monitoraggio acque ed elaborazione dei risultati oltre alla definizione di linee di indirizzo tecnico e al coordinamento e sviluppo degli indirizzi previsti dalla Regione Marche per il 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, alla gestione del catasto rifiuti, catasto CEM, anagrafe siti inquinati, continuando inoltre 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 2017, la DTS ha provveduto a consolidare.

Attività territoriale. Le attività dei Servizi Territoriali sono prioritariamente riconducibili ad ispezioni e controlli, monitoraggi ambientali, contributi e pareri tecnico scientifici a supporto degli Enti nel rilascio di autorizzazioni ambientali ed attività emergenziali in pronta disponibilità.

L'attività ispettiva dei Servizi Territoriali ha riguardato tutte le matrici (aria ambiente, emissioni industriali, acque di scarico, rumore, CEM, rifiuti, siti inquinati, industrie RIR, ecc.) ed è stata particolarmente orientata alle verifiche agli impianti AIA. L'attività di vigilanza e controllo ambientale è un'attività centrale e primaria per l'ARPA che impegna un significativo numero di personale dei Servizi Territoriali e dei Servizi Laboratoristici su tutte le matrici ambientali e che svolgono anche attività connesse alle emergenze ambientali.

Con l'introduzione della Legge 68/2015 (c.d. Legge ecocreati) si è assistito ad un significativo cambiamento del ruolo dell'Agenzia per le attività connesse agli artt. 318 bis e seg. del D.Lgs 152/2006 e smi.

L'attività di monitoraggio ha riguardato la tematica acque e l'aria ambiente; in particolare il tema delle acque ha interessato 3 grandi settori, ognuno regolamentato da specifica normativa: le acque superficiali interne, le acque marine e le acque sotterranee.

Inoltre l'attività del Servizio Epidemiologia ambientale, parte integrante della Rete Epidemiologica Regionale (REM) e dell'Osservatorio di Epidemiologia Ambientale della Regione Marche (OEA),- si è sviluppata anche nell'anno 2017 sulle diverse direttrici dell'impegno relativo in materia di pareri, consulenze agli enti della sanità e territoriali, della elaborazione statistica di dati e informazioni, della comunicazione e divulgazione di contenuti afferenti il rapporto ambiente/salute.

4. AREE PARTICOLARI

Nella stesura della presente relazione non possono mancare cenni ad aree di attività poste in essere anche nell'anno 2017 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 su tre specifiche tematiche:

- quelle relative all'"**ANTICORRUZIONE**" ed all'applicazione della L.190/2012;
- quelle 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*";
- quelle relative al "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. 171/DG/2017, gli obiettivi ed i processi da realizzare nell'anno 2017 con riferimento ai risultati di performance attesi e definiti con l'apposito Piano approvato con determina n. 11/DG del 31/01/2017.

Tra questi, sei 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), di cui si fornisce di seguito un maggior dettaglio.

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 2017 i seguenti obiettivi:

	Obiettivo	Output	Indicatori	Destinatari
OBIETTIVI GENERALI DI BUDGET				
1	Verifica del sistema di valutazione e ponderazione dei rischi: revisione dei procedimenti a rischio corruzione allegati al PTPCT	Individuazione processi e loro afferenza a seguito dell'attivazione del nuovo assetto organizzativo	Proposta di revisione Allegato A) al PTPCT	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 Dirigenti responsabili di servizio, coadiuvato dal personale dello Staff di Supporto Anticorruzione confermato da ultimo con Determina n. 127/DG/2017, ha provveduto, sulla base di apposita attività di *benchmarking* effettuata nel corso dell'anno 2017:

- ad operare la verifica dei procedimenti di cui all'allegato A) al PTPCT 2017-2019 al fine di accertarne le eventuali necessità di modifica o integrazione;
- a predisporre, a seguito di tale verifica, una proposta di nuova definizione e classificazione dei procedimenti a rischio corruzione che tenesse conto in particolare del nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia portato a compimento nel medesimo anno 2017 e delle risultanze dell'attività di *benchmarking* sopra descritta.

	Obiettivo	Output	Indicatori	Destinatari
PROGETTI DIREZIONALI				
2	Supporto tecnico-operativo inerente le attività di monitoraggio e verifica delle azioni previste dalla normativa e dal PTPCT ARPAM 2017-2019	Monitoraggi e verifiche infrannuali relativi alla sezione "amministrazione trasparente"	Relazione del RPCT sui monitoraggi svolti	Anticorruzione e Trasparenza

Le attività rilevanti ai fini del presente obiettivo hanno riguardato in particolare:

- l'adeguamento della sezione "Amministrazione Trasparente" alle nuove disposizioni del d.lgs. 97/2016 e successive verifiche: dall'implementazione delle nuove voci di sezione/sottosezione previste; alla pubblicazione dei nuovi dati/informazioni/documenti richiesti dalle nuove disposizioni e l'aggiornamento di quelli già pubblicati; alla revisione delle descrizioni di ciascuna sezione e l'implementazione di menù di navigazione più agevoli ed intuitivi;
- la verifica ai sensi art. 14, comma 4, d.lgs. n. 150/2009: la verifica è stata condotta ai sensi e con gli strumenti di cui alle delibere ANAC n. 1310/2016 e 236/2017 con riferimento alla data del 31/03/2017;
- una costante attività di impulso e collaborazione agli uffici responsabili della pubblicazione, svolta anche mediante appositi incontri formativi, invio di documentazione e materiale appositamente elaborato, ecc.;
- regolari monitoraggi mensili sulle tempistiche di aggiornamento indicate all'Allegato 1 alla delibera ANAC n. 1310/2016.

TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

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.

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 2017 Arpa Marche ha perseguito i seguenti obiettivi:

	Obiettivo	Output	Indicatori	Destinatari
OBIETTIVI GENERALI DI BUDGET				
3	Espletare gli adempimenti relativi al d.lgs. n. 97/2016 con particolare riguardo al piano della formazione specifica in materia (partecipazione ai piani di formazione e incontri attuativi e di verifica in corso d'anno)	Organizzazione e realizzazione incontri o riunioni formative/e ed attuativi/e di verifica	≥ 2 incontri/riunioni	DIREZIONE GENERALE e DIPARTIMENTI PROV.LI

Sono stati in particolare realizzati specifici incontri formativi presso gli Uffici della sede centrale relativamente agli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013, alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016, alla delibera ANAC n. 1310/2016: "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", al PTPCT ARPAM e agli obblighi di pubblicazione e soggetti responsabili, focus specifico sugli obblighi dell'Ufficio Personale.

Altri incontri sono stati svolti presso i Dipartimenti Provinciali e la Direzione Generale aventi ad oggetto:

- la disciplina dell'accesso civico di cui al d.lgs. 33/2013
- le novità introdotte dal d.lgs. 97/2016:l'accesso generalizzato
- il registro degli accessi.

	Obiettivo	Output	Indicatori	Destinatari
OBIETTIVI GENERALI DI BUDGET				
4	Miglioramento delle azioni di trasparenza attraverso la revisione della carta dei servizi	Carta dei servizi ARPAM aggiornata	Fatto/Non fatto con produzione di report finale	DIREZIONE GENERALE e DIPARTIMENTI PROV.LI

Il documento rielaborato ed aggiornato è stato adottato con determina n. 170/DG del 31/10/2017 e contestualmente pubblicato sul sito internet dell'Agenzia.

	Obiettivo	Output	Indicatori	Destinatari
OBIETTIVI GENERALI DI BUDGET				
5	Miglioramento delle azioni volte alla trasparenza ed anticorruzione nella P.A. attraverso la formulazione di un Regolamento per l'accesso civico e generalizzato (art. 5 d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.)	Presentazione alla Direzione Generale dell'ipotesi	Fatto / Non fatto	DIREZIONE GENERALE

Il d.lgs. n. 97/2016 ha modificato ed integrato il precedente d.lgs. 33/2013 con particolare riferimento, fra le altre cose, al diritto di accesso civico (artt. 5 e 5 bis). In attuazione di quanto previsto all'art. 5bis, l'Autorità Anticorruzione (ANAC) ha successivamente emanato con Delibera 1309/2016 le Linee guida recanti indicazioni operative in merito a tale istituto, distinguendo le fattispecie dell'accesso documentale, dell'accesso civico "semplice" e dell'accesso civico "generalizzato". Al fine di adeguare gli atti regolamentari dell'Agenzia alla nuova disciplina, è stato pertanto predisposto il nuovo "Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato", sottoposto all'attenzione della Direzione Generale nel mese di ottobre 2017.

Il documento così elaborato è stato adottato con determina n. 167/DG del 31/10/2017 e contestualmente pubblicato sul sito internet dell'Agenzia.

	Obiettivo	Output	Indicatori	Destinatari
OBIETTIVI GENERALI DI BUDGET				
6	Registro unico degli accessi ai sensi della Delibera ANAC n. 1309 del 20/12/2016	Istituzione e pubblicazione del registro unico degli accessi	Fatto / Non fatto	DIREZIONE GENERALE e DIPARTIMENTI PROV.LI

Il registro unico degli accessi è stato regolarmente istituito ai sensi della Delibera ANAC n. 1309/2016, della Circolare Ministro della Funzione Pubblica n. 2/2017 e del Regolamento sull'accesso civico e generalizzato dell'ARPAM. E' stato istituito e contestualmente pubblicato del registro unico degli accessi sul sito internet dell'Agenzia, sezione Amministrazione Trasparente.

Sempre nell'ambito della trasparenza, si vuole evidenziare anche *l'attività di comunicazione ed informazione ambientale* rivolta al grande pubblico svolta per promuovere la conoscenza e la coscienza critica riguardo la sostenibilità dello sviluppo e la tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza sul lavoro, attraverso la

partecipazione e l'organizzazione di eventi pubblici, pubblicazioni tematiche specifiche e collaborazioni con media e soggetti diversi.

La Direzione Tecnico Scientifica sovrintende la comunicazione ambientale dell'ARPAM e provvede alla costante implementazione degli strumenti divulgativi e all'accertamento e verifica delle informazioni che provengono dai dipartimenti prima della validazione.

Dal report annuale sui dati e sulle azioni conseguenti al monitoraggio del sito ARPAM nell'anno 2017 emerge un aumento degli utenti che sono stati 70245 con un valore medio di 192 al giorno.

Il restyling grafico e funzionale terminato i primi mesi dello scorso anno, 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 ha ampliato in modo significativo la consultazione rendendo momentaneamente superflua la realizzazione di una app dedicata come invece precedentemente ipotizzato.

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 tematiche ambientali dei rifiuti e dei campi elettromagnetici.

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).

Nel 2017 sono state inoltre redatte ed inviate n.22 numeri della newsletter di ARPA Marche, nel sito internet risultano presenti e sotto forma di archivio (compresi gli anni pregressi) e sotto forma di news nell'apposito campo della home page.

La newsletter raggiunge ad ogni invio oltre 500 indirizzi, da quelli istituzionali di tutti i comuni della Regione Marche alle ASUR all'ARS alle ARPA e all'indirizzario di cittadini/e costituitosi nel tempo mediante apposita iscrizione o semplice segnalazione.

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. I componenti di tale Comitato, in scadenza, sono stati recentemente ridefiniti e nominati con determina del Direttore Generale Arpam n.7 del 30/1/2018. 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.

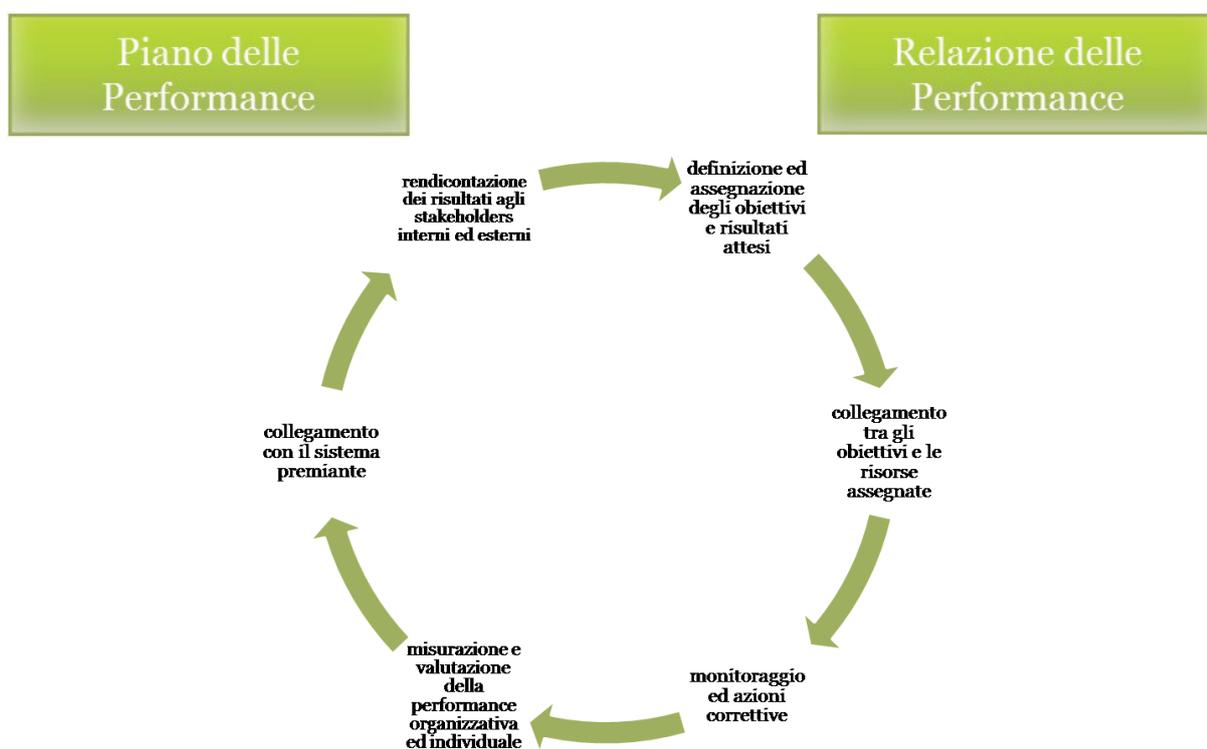
L'attività del CUG, ormai consolidata, durante il 2017 ha continuato ad indirizzarsi, anche in considerazione del periodo di scadenza dello stesso, all'attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2015 - 2017; master-plan a guida delle attività annuali redatto in coerenza ed in continuità con il 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 relative al rafforzamento dei rapporti tra Agenzie ed Istituzioni a sostegno della realizzazione della politica di genere; alle analisi ed ai monitoraggi nonché alla valorizzazione ed al riconoscimento delle professionalità femminili, alle iniziative formative ed informative ed infine alla conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa.

Preme evidenziare come l'importante lavoro svolto dal Comitato si è peraltro concretizzato anche attraverso la definizione del *Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020*, approvato dal Direttore Generale Arpam con determina n.2 del 8/1/2018.

5.IL CICLO 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.

Seppur l'attività dell'Agenzia 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'Agenzia 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;
- 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 2017-2019, quindi, presso ARPA Marche sono state formalmente attuate le diverse fasi del relativo Ciclo della Performance per l'anno 2017, mediante le seguenti azioni:

- definizione ed approvazione degli obiettivi generali e di budget per l'anno 2017, mediante adozione della determina del Direttore Generale n. 171/DG del 31/10/2017;

⁶ Legge Regionale n. 60 del 2 settembre 1997 "Istituzione dell'Agenzia 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

- adozione del Piano della Performance 2017-2019, attuato con Determina del Direttore Generale n. 11/DG del 31/01/2017;
- 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.

Come già anticipato nel Piano della Performance e come indicato al precedente paragrafo 3.2 cui si fa rinvio per ogni approfondimento, l'Agenzia è stata supportata nel ciclo della performance da un nuovo sistema valutativo, ritenuto più oggettivo rispetto a quello adottato precedentemente ed interamente informatizzato.

6. CONCLUSIONI

Richiamato tutto quanto sopra espresso, è possibile affermare che il risultato della gestione e del ciclo della performance afferente l'anno 2017 è senz'altro da valutarsi positivamente.

I risultati ottenuti, in considerazione del sostanziale mantenimento dei volumi prestazionali complessivamente erogati, assumono particolare rilevanza anche in considerazione del risultato economico di bilancio conseguito, evidenziando al contempo che l'utile potrà eventualmente essere destinato al reinvestimento tecnologico necessario per le attività dell'Agenzia.

Altro fattore di cui è necessario tenere conto è senza dubbio il fatto che nonostante una situazione di ridotta copertura della dotazione organica dell'Agenzia, grazie all'impegno del personale, è stato possibile mantenere ed in qualche caso aumentare il già significativo livello di prestazioni rese negli anni precedenti.

Le risultanze esposte al successivo Allegato 1 della presente relazione indicano, a sostegno di quanto affermato, che la performance aziendale ha raggiunto nell'anno 2017 il considerevole grado complessivo di realizzazione degli obiettivi del 98,78% (percentuale di realizzazione media del complesso dei 27 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.

ALLEGATO 1 alla relazione sulla Performance

codice funzione	funzione	codice area strategica	area strategica	codice linea di attività	linea di attività	codice obiettivo operativo	OBIETTIVI	indicatori	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE	N. OB. PER FUNZIONE
A		1					CONOSCENZA AMBIENTALE			3
A							CONTROLLI			
A	CONSCENZA AMBIENTALE	1	CONTROLLI	3	RIFIUTI		Analisi merceologica del rifiuto solido urbano in ingresso agli impianti di trattamento e smaltimento	fatto/non fatto	posticipato al 2018	
A	CONSCENZA AMBIENTALE	1	CONTROLLI	6	SEDIMENTI E RIPASCIMENTI		Adeguamento e piena applicazione del Decreto Ministeriale n. 173/2016 relativo alla gestione dei sedimenti	fatto/non fatto	100%	
A	CONSCENZA AMBIENTALE	1	CONTROLLI	6	SEDIMENTI E RIPASCIMENTI		Effettuazione dei controlli analitici previsti dal Piano regionale dei controlli REACH	fatto/non fatto con produzione di una relazione sui controlli effettuati alla DTS	100%	
A		2					MONITORAGGI			
A	CONSCENZA AMBIENTALE	2	MONITORAGGI	2	QUALITA' ARIA		Gestione della rete regionale di misura degli inquinanti atmosferici e gestione della rete speciale di cui alla DGR 770/2015	fatto/non fatto	100%	
B							PREVENZIONE			7
B		2					VALUTAZIONE AMBIENTALE			
B	PREVENZIONE AMBIENTALE	1	VALUTAZIONE AMBIENTALE	2	IMPIANTI AIA		Contributo tecnico alle autorità competenti all'AIA in relazione alle situazioni di cui all'art. 29 - decies D.Lgs 152/2006 - DIP. AN	n. verifiche per ogni dipartimento	96,60%	
B	PREVENZIONE AMBIENTALE	1	VALUTAZIONE AMBIENTALE	2	IMPIANTI AIA		Contributo tecnico alle autorità competenti all'AIA in relazione alle situazioni di cui all'art. 29 - decies D.Lgs 152/2006 - DIP. PU	n. verifiche per ogni dipartimento	100%	
B	PREVENZIONE AMBIENTALE	1	VALUTAZIONE AMBIENTALE	2	IMPIANTI AIA		Contributo tecnico alle autorità competenti all'AIA in relazione alle situazioni di cui all'art. 29 - decies D.Lgs 152/2006 - DIP. MC	n. verifiche per ogni dipartimento	100%	
B	PREVENZIONE AMBIENTALE	1	VALUTAZIONE AMBIENTALE	2	IMPIANTI AIA		Contributo tecnico alle autorità competenti all'AIA in relazione alle situazioni di cui all'art. 29 - decies D.Lgs 152/2006 - DIP. FM	n. verifiche per ogni dipartimento	100%	
B	PREVENZIONE AMBIENTALE	1	VALUTAZIONE AMBIENTALE	2	IMPIANTI AIA		Contributo tecnico alle autorità competenti all'AIA in relazione alle situazioni di cui all'art. 29 - decies D.Lgs 152/2006 - DIP. AP	n. verifiche per ogni dipartimento	100%	
B	PREVENZIONE AMBIENTALE	2	VALUTAZIONE AMBIENTALE	1	ATTIVITA ANALITICA DI PREVENZIONE COLLETTIVA		Analisi della micotossina deossi nivalenolo (DON) su cereali prodotti derivati su richiesta ASUR Marche sulla base di quanto previsto di Piano Nazionale del Ministero della Salute	fatto/non fatto	100%	
B	PREVENZIONE AMBIENTALE	2	SUPPORTO ALLA PREVENZIONE PRIMARIA	3	EPIDEMIOLOGIA		Predisposizione di una proposta di elaborato relativamente alla sorveglianza epidemiologica dell'area Ex AERCA (di cui alla DGRM 340 del 10/04/2017)	fatto/non fatto con presentazione della proposta all'ANS	100%	
C							INNOVAZIONE			17
C		1					INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE			
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG. VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE		Rispetto del budget economico assegnato al Dipartimento - DIP. AN	totale del valore assegnato	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG. VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE		Rispetto del budget economico assegnato al Dipartimento - DIP. PU	totale del valore assegnato	96%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG. VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE		Rispetto del budget economico assegnato al Dipartimento - DIP. MC	totale del valore assegnato	94%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG. VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE		Rispetto del budget economico assegnato al Dipartimento - DIP. FM	totale del valore assegnato	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG. VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE		Rispetto del budget economico assegnato al Dipartimento - DIP. AP	totale del valore assegnato	97%	

codice funzione	funzione	codice area strategica	area strategica	codice linea di attività	linea di attività	codice obiettivo operativo	OBIETTIVI	indicatori	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE	N. OB. PER FUNZIONE
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE		Rispetto dei volumi di attività contrattati in sede di budget in rapporto al personale in servizio - DJP. AN	n. prestazioni in rapporto al n. dipendenti	94,50%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE		Rispetto dei volumi di attività contrattati in sede di budget in rapporto al personale in servizio - DJP. PU	n. prestazioni in rapporto al n. dipendenti	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE		Rispetto dei volumi di attività contrattati in sede di budget in rapporto al personale in servizio - DJP. MC	n. prestazioni in rapporto al n. dipendenti	94,50%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE		Rispetto dei volumi di attività contrattati in sede di budget in rapporto al personale in servizio - DJP. FM	n. prestazioni in rapporto al n. dipendenti	95%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE		Rispetto dei volumi di attività contrattati in sede di budget in rapporto al personale in servizio - DJP. AP	n. prestazioni in rapporto al n. dipendenti	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	1	PROGRAMMAZIONE		Rispetto dei volumi di attività contrattati in sede di budget in rapporto al personale in servizio - SOLO SERVIZIO IMPIANTISTICA REGIONALE	n. prestazioni in rapporto al n. dipendenti	100%	
C	INNOVAZIONE	2	INNOVAZIONE ORRG.VA E MANAGERIALE	3	QUALITA'		Miglioramento continuo del Sistema Qualità	fatto/non fatto	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	7	AMMINISTRAZIONE		Verifica del Sistema di valutazione e ponderazione dei rischi: revisione dei procedimenti a rischio corruzione allegati al Piano Triennale dell'Anticorruzione	proposta di revisione dell'Allegato A del PIPCT	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	7	AMMINISTRAZIONE		Espletare gli adempimenti relativi al Decreto Legislativo 97/2016 con particolare riguardo al corrispondente Piano della Formazione specifico in materia (partecipazione ai piani di formazione e incontri attuative di verifica in corso di anno)	≥ 2 Incontri/riunioni	100%	
C	INNOVAZIONE	1	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	7	AMMINISTRAZIONE		Miglioramento delle azioni volte alla trasparenza ed anticorruzione nella Pubblica Amministrazione attraverso la formulazione di Regolamento per l'accesso civico e generalizzato (art. 5, C.2, D.LGS 33/13 e s.m.i.)	fatto/non fatto	100%	
C	INNOVAZIONE	2	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	8	AMMINISTRAZIONE		Miglioramento delle azioni di trasparenza attraverso la revisione della carta dei servizi con indicazione degli standard qualitativi e quantitativi dell'ente, coordinata con il nuovo regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia	fatto/non fatto con produzione di report finale	100%	
C	INNOVAZIONE	3	INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA E MANAGERIALE	9	AMMINISTRAZIONE		Registro unico degli accessi ai sensi della Delibera ANAC n. 1309 del 20/12/2016	fatto/non fatto	100%	
GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE AZIENDALE										27