Agenzia Regionale per la Prevenzione
e Protezione Ambientale del Veneto

PIANO DELLE PERFORMANCE
Triennio 2012/2014

ANNUALITA' 2014

30 gennaio 2014

0. INDICE

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO 1

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE 2
   2.1 CHI SIAMO 2
   2.2 ORGANIGRAMMA: LE STRUTTURE ORGANIZZATIVE 3
   2.3 COSA FACCIAMO 6
      Un nuovo modo per classificare l'attività di ARPAV 7
      L'organizzazione del nuovo catalogo dei servizi di arpav: 7
      Breve legenda dei termini 8
   2.4 COME OPERIAMO 9

3. IDENTITA' 10
   3.1 L'AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE" 10
      3.1.1 Il personale di ARPAV 10
      3.1.2 Le risorse finanziarie 13
      3.1.3 Le attività di ARPAV 14
   3.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE 16
   3.3 ALBERO DELLE PERFORMANCE 17

4. ANALISI DEL CONTESTO 18
   4.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO 18
   4.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO 19

5. OBIETTIVI STRATEGICI 20

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI 22
   6.1 OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DIRIGENZIALE 23
   6.2 LE LINEE AGGIUNTIVE DEL 2014 26

7. IL PROCESSO DELLE PERFORMANCE E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO 27
   7.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL 27
   7.2 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE 30

8. ALLEGATI TECNICI 31

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Piano delle performance di ARPA Veneto per il triennio 2012/2014, annualità 2014, è stato redatto tenendo conto delle disposizioni di principio contenute nel Decreto Legislativo n. 150/09, e degli indirizzi contenuti nella Deliberazione CIVIT n. 112/10 - "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance", nella Deliberazione CIVIT n. 1/2012 "Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance" e nella Deliberazione CIVIT n. 6/2013 "Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013 (dimensione della compliance).

Il Piano è il documento programmatico che dà avvio al ciclo della gestione della performance e contiene degli elementi fondamentali: gli obiettivi, gli indicatori e i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione delle performance (dimensione della qualità del piano). Osserva il principio della coerenza nei contenuti con gli altri documenti agenziali, in particolare con il Piano pluriennale e la programmazione annuale delle attività.

Il Piano è redatto con lo scopo di perseguire le finalità della "*qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance*", in particolare la *qualità* viene raggiunta con la definizione di obiettivi che siano "rilevanti e pertinenti" rispetto ai bisogni degli stakeholder, alla mission istituzionale e alle strategie agenziali. La c*omprensibilità* è raggiungibile mediante la comprensione del contributo che l'Agenzia intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni degli stakeholder. *L'attendibilità* della rappresentazione della performance si esplica con la verifica ex post della correttezza metodologica del processo di pianificazione e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori e target).

Il Piano della performance rappresenta l'evoluzione del progetto di realizzazione di un "Sistema Direzionale Integrato" avviato dalla Direzione ARPAV, nel triennio 2008/2010; è stato oggetto di una revisione ed implementazione già a partire dall'anno 2011, nel periodo della gestione del Commissario Straordinario, avviando il processo di adeguamento alle disposizioni normative del D. Lgs n. 150/09 per il recepimento dei principi del ciclo delle performance. Rimane inteso che il percorso che ARPAV ha già avviato, negli anni scorsi, dovrà proseguire ed appare ancora piuttosto lungo, complesso ed in continua implementazione per attuare pienamente i principi contenuti nel decreto succitato, verso l'obiettivo della performance nell'ottica dello stakeholder e della trasparenza totale, anche con l'auspicato contributo del nuovo Organismo Interno di Valutazione.

Il Piano verrà pubblicato sul sito agenziale, nel rispetto del principio generale della trasparenza, ai sensi dell'art. 11 del D. Lgs n. 150/09.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE

2.1 CHI SIAMO

L'Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto è stata istituita con Legge Regionale n. 32 del 18 ottobre 1996, in attuazione dell'articolo 3 del Decreto Legge 4 dicembre 1993, n. 496, convertito, con modificazioni, nella Legge 21 gennaio 1994, n. 61 ed è operativa dal 3 ottobre1997.
ARPAV è dotata di personalità giuridica pubblica e di autonomia amministrativa, organizzativa, tecnica e contabile.
Si articola in una Direzione Centrale, due Dipartimenti Regionali e sette Dipartimenti Provinciali.
La Direzione Centrale comprende più aree funzionali preposte all'espletamento di attività di natura amministrativa e tecnico – scientifica.
Il Dipartimento Regionale per la Sicurezza del Territorio svolge attività finalizzate a fornire previsioni, informazioni ed elaborazioni meteo climatiche e radar meteorologiche, nonché svolge le funzioni dell'ex Ufficio Idrografico e Mareografico di Venezia in materia di idrografia ed idrologia, incluse quelle di nivologia e pluviometria.
Il Dipartimento Regionale Laboratori è costituito dai laboratori presenti nel territorio regionale e svolge le attività laboratoristiche di analisi chimiche, fisiche e biologiche su tutte le materie di competenza dell'Agenzia.
In ciascuna provincia sono istituiti i Dipartimenti Provinciali dell'ARPAV che svolgono attività di controllo ambientale e di stato dell'ambiente nel territorio di competenza.
I Dipartimenti provinciali e regionali godono di autonomia gestionale per la realizzazione dei programmi e delle attività di competenza, nei limiti delle risorse loro assegnate dal Direttore Generale.
Il nuovo modello organizzativo di ARPAV è stato approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 110 del 19 aprile 2012, a seguito della DGRV n. 613 del 17 aprile 2012 e nell'organigramma sono previste n. 74 strutture dirigenziali di natura gestionale e n. 41 posizioni dirigenziali aventi prevalentemente competenze di natura professionale. L'avvio della nuova organizzazione è avvenuto il 1 luglio 2012.

2.2 ORGANIGRAMMA: LE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

Direzione Centrale

DIRETTORE GENERALE		
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	**DIRETTORE TECNICO**	*SERVIZI ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL DIRETTORE GENERALE*
Servizio Risorse Umane	Servizio Coordinamento Osservatori regionali e Segreterie tecniche *staff Supporto Tecnico*	Servizio Affari Generali e Legali *(Prevenzione della corruzione)*
Servizio Economico Finanziario	Servizio Controlli Impiantistici *staff Supporto Tecnico Controlli Impiantistici e Rapporti con Enti Certificati* *staff Supporto tecnico* *staff Verifiche Impiantistiche*	Servizio Pianificazione, Progettazione e Sviluppo *(Performance)*
Servizio Acquisizione Beni, Servizi e Lavori	Servizio Osservatorio Aria	Servizio Prevenzione e Protezione dei Lavoratori
Servizio Tecnico Immobiliare	Servizio Osservatorio Acque Interne	**Servizio Ambiente, Territorio e Comunicazione**
Servizio Sistemi Informativi e Reti *staff SIRAV*	Servizio Osservatorio Acque Marine e Lagunari *staff Supporto Tecnico*	UO Educazione Ambientale
	Servizio Osservatorio Suoli e Bonifiche	*STAFF ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL DIRETTORE GENERALE*
	Servizio Osservatorio Rifiuti	*Staff Sistema di Gestione Qualità e Certificazione (Trasparenza amministrativa)*
	Servizio Osservatorio Agenti Fisici	*Staff Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)*
	Servizio Osservatorio Grandi Rischi e IPPC	

Dipartimento Regionale Sicurezza del Territorio

DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO *staff Sistemi di Gestione*		
SERVIZIO METEOROLOGICO *staff Supporto Tecnico*	**SERVIZIO NEVE E VALANGHE**	**SERVIZIO IDROLOGICO** *staff Supporto Tecnico Idrografia*
UO Meteorologia	UO Nivologia	UO Centro Funzionale Decentrato

Dipartimento Regionale Laboratori

DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO *staff Supporto Tecnico* *staff Sistemi di Gestione Qualità Laboratori*	
SERVIZIO LABORATORIO DI VENEZIA *Staff Coordinamento Tematico Acque*	**SERVIZIO LABORATORIO DI VERONA** *Staff Supporto Tecnico al Servizio Laboratorio di Verona*
UO Microbiologia e Biologia Ambientale *Staff Supporto Microbiologia e Tossicologia* *Staff Supporto Microbiologia e Virologia*	UO Microbiologia e Biologia Ambientale
UO Chimica *Staff Supporto Tecnico Acque*	UO Chimica *Staff Supporto Tecnico Acque*
UO Microinquinanti Organici	UO Amianto (CRR e CRA)
UO Aria *Staff Supporto Tecnico* *Staff Emergenze Ambientali ed Emissioni*	UO Alimenti
UO Terreni e Rifiuti **(SEDE DI TREVISO)**	

Dipartimenti Provinciali ARPAV

DIRETTORE DEL DAP BELLUNO	**DIRETTORE DEL DAP PADOVA** *Staff Sistemi di Gestione*	**DIRETTORE DEL DAP ROVIGO** *Staff Sistemi di Gestione e Gestione Ambientale Delta del Po*	**DIRETTORE DEL DAP TREVISO** *Staff Sistemi di Gestione e Supporto Tecnico sulle Bonifiche*	**DIRETTORE DEL DAP VENEZIA** *Staff Sistemi di Gestione e Verifiche Impiantistiche*	**DIRETTORE DEL DAP VERONA** *Staff Sistemi di Gestione e Supporto Tecnico al Servizio Controlli Impiantistici*	**DIRETTORE DEL DAP VICENZA** *Staff Sistemi di Gestione e Supporto Tecnico al Servizio Controlli Impiantistici*
Servizio Stato dell'Ambiente	Servizio Stato dell'Ambiente	Servizio Stato dell'Ambiente *Staff Acque di Transizione*	Servizio Stato dell'Ambiente	Servizio Stato dell'Ambiente	Servizio Stato dell'Ambiente	Servizio Stato dell'Ambiente
Servizio Controllo Ambientale	**Servizio Controllo Ambientale**	**Servizio Controllo Ambientale**	**Servizio Controllo Ambientale**	**Servizio Controllo Ambientale** *Staff Riqualificazione Ambientale di Venezia, Laguna e Aree Limitrofe*	**Servizio Controllo Ambientale** *Staff Supporto al Servizio Controllo Ambientale*	**Servizio Controllo Ambientale**
U.O. Fisica Ambientale	U.O. Fisica Ambientale	U.O. Fisica Ambientale	U.O. Fisica Ambientale	U.O. Fisica Ambientale	U.O. Fisica Ambientale	U.O. Fisica Ambientale
U.O. Fonti di Pressione	U.O. Fonti di Pressione	U.O. Fonti di Pressione	U.O. Fonti di Pressione	U.O. Fonti di Pressione	U.O. Fonti di Pressione	U.O. Fonti di Pressione
				U.O. SIN (Sito di Interesse Nazionale)		

2.3 COSA FACCIAMO

L'Agenzia opera nel campo della prevenzione, del controllo, del monitoraggio, dell'informazione, della ricerca e del supporto tecnico alla Pubblica Amministrazione, della consulenza in materia ambientale sia agli enti pubblici sia alle imprese private, attraverso una rete di laboratori e di strutture dipartimentali presenti in ciascuna provincia veneta.

Le attività caratteristiche dell'Agenzia sono elencate all'art. 3 della Legge Regionale n. 32/96 e si riportano di seguito per maggiore chiarezza espositiva:

a) effettuare il controllo di fonti e fattori di inquinamento dell'aria, acustico, elettromagnetico, delle acque e del suolo;

b) effettuare il controllo della qualità dell'aria, del livello sonoro nell'ambiente, della qualità delle acque superficiali e sotterranee, delle caratteristiche dei suoli;

c) effettuare i controlli ambientali e le valutazioni dosimetriche relativi alle attività connesse all'uso pacifico dell'energia nucleare e in materia di protezione dell'ambiente dalle radiazioni ionizzanti e dai campi elettromagnetici, nonché gestire la rete unica regionale di controllo sulla radioattività ambientale;

d) effettuare attività di supporto tecnico-scientifico agli organi preposti alla valutazione ed alla prevenzione dei rischi di incidenti rilevanti, connessi a determinate attività industriali di cui al DPR n. 175/1988 e successive modificazioni;

e) formulare modelli di simulazione per la definizione di modalità di intervento in situazioni critiche, con particolare riferimento ai rischi industriali;

f) effettuare attività relative alla sicurezza impiantistica, in ambienti di vita;

g) svolgere funzioni tecniche di controllo sul rispetto delle norme vigenti e delle disposizioni e prescrizioni contenute nei provvedimenti emanati dalle autorità competenti in campo ambientale;

h) fornire alla Regione e agli enti locali il supporto tecnico-scientifico necessario alle attività istruttorie connesse all'approvazione dei progetti e al rilascio delle autorizzazioni in materia ambientale;

i) fornire alla Regione e agli enti locali, il supporto tecnico-scientifico necessario all'elaborazione di piani e progetti per la protezione ambientale;

l) formulare agli enti pubblici proposte sugli aspetti ambientali riguardanti la produzione energetica, la cogenerazione, il risparmio energetico, le forme alternative di produzione energetica;

m) fornire il supporto tecnico-scientifico alla Regione e agli enti locali per la valutazione di impatto ambientale e per la determinazione del danno ambientale, nonché per la classificazione degli insediamenti produttivi ai sensi del decreto del Ministro della sanità 5 settembre 1994 pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 220 del 20 settembre 1994;

n) svolgere attività finalizzate a fornire previsioni, informazioni ed elaborazioni meteo climatiche e radar meteorologiche;

n bis) svolgere le funzioni dell'ex Ufficio Idrografico e Mareografico di Venezia in materia di idrografia ed idrologia ed in particolare quelle indicate dall'articolo 22 del DPR 24 gennaio 1991, n. 85 concernente il Servizio tecnico nazionale idrografico e mareografico;

o) organizzare e gestire il sistema informativo regionale per il monitoraggio ambientale ed epidemiologico in relazione ai fattori ambientali, ed in particolare sui rischi fisici, chimici e biologici, anche mediante l'integrazione dei catasti e degli osservatori regionali esistenti, in collaborazione con il sistema informativo delle unità locali socio sanitarie e con il Sistema informativo nazionale per l'ambiente (SINA);

p) realizzare, anche in collaborazione con altri enti ed istituti operanti nel settore, ricerche applicate sui fenomeni dell'inquinamento, sulle condizioni generali

dell'ambiente, nonché sulle forme di tutela degli ecosistemi;

q) promuovere iniziative di ricerca di base ed applicata sulle forme di tutela degli ecosistemi, sui fenomeni, cause e rischi dell'inquinamento, sullo sviluppo di tecnologie pulite e dei prodotti e sistemi di produzione ecocompatibili, sulle applicazioni del marchio di qualità ecologica e del sistema di ecogestione e audit;

r) collaborare con istituzioni ed enti scientifici nazionali e internazionali secondo le disposizioni di legge e le eventuali convenzioni stipulate con gli stessi e cooperare, per conto della Regione, con programmi di ricerca nazionali e comunitari nelle materie di competenza;

s) promuovere le attività di formazione, informazione e aggiornamento professionale degli operatori nel settore ambientale;

t) realizzare attività di formazione ed informazione specifica sulle normative tecniche, sugli standard e sulle metodologie relative a misure, rilievi e analisi, anche al fine di acquisire protocolli operativi uniformi;

u) promuovere l'attuazione della normativa sull'assicurazione di qualità e sulle buone pratiche di laboratorio;

v) promuovere le attività di educazione ed informazione ambientale dei cittadini.

Un nuovo modo per classificare l'attività di ARPAV

Dal 2014, con la regia della Regione del Veneto, si sta iniziando a costruire un nuovo modo per classificare l'attività di ARPAV e quindi per pianificarla, rendicontarla e rappresentarla. Si è partiti in sede di **AssoArpa** (l'associazione che riunisce le Direzioni Generali di tutte le agenzie ambientali italiane)da quanto prevede una proposta di legge di riforma del Sistema Agenziale. E' stato prodotto, attraverso uno specifico gruppo di lavoro interagenziale, un "Catalogo dei Servizi/Prodotti del Sistema Agenziale", approvato in una prima riunione a Bologna il 26 novembre 2012 e in via conclusiva il 5 dicembre 2012

Il Catalogo dei Servizi approvato in sede AssoArpa costituisce l'ossatura di un decreto per la definizione su tutto il territorio nazionale delle attività delle agenzie; intanto oggi è un riferimento e la "base di ragionamento per il governo, lo sviluppo e l'affermazione delle funzioni del Sistema Agenziale" (da comunicazione Direttore AssoArpa).

ARPAV, su precisa volontà della Direzione Generale, ha colto quest'occasione per avviare una "storica" rivisitazione della classificazione dei servizi, delle prestazioni, dei prodotti e delle attività dell'agenzia ed un conseguente aggiornamento di tutti gli strumenti correlati.

L'organizzazione del nuovo catalogo dei servizi di arpav:

parte 1: SERVIZI LEPTA **ATTIVITA' ISTITUZIONALI OBBLIGATORIE**	Servizi **ISTITUZIONALI OBBLIGATORI**, essenziali per il "processo LETA" ed esclusivi di ARPAV, erogati ed assicurati obbligatoriamente sull'intero territorio regionale e finanziati mediante quota del FSR
parte 2: SERVIZI A DEFINIZIONE REGIONALE **ATTIVITA' ISTITUZIONALI NON OBBLIGATORIE**	Servizi **ISTITUZIONALI NON OBBLIGATORI** per i Lepta e non esclusivi di ARPAV, erogati e assicurati in termini supplementari o integrativi ai Lepta su base regionale o sub regionale, e finanziati o attraverso il FSR o con specifiche decisioni e/o atti della Regione o di Amministrazioni locali.

parte 3: SERVIZI AGGIUNTIVI

Servizi **FACOLTATIVI O AGGIUNTIVI,** svolti su commissione specifica di pubblici/privati solo a seguito del pieno espletamento dei Lepta, erogati a tariffa o a costo industriale e non aventi carattere autorizzativo o certificativo

Breve legenda dei termini

La "cascata" logica del nuovo Catalogo dei Servizi è:

- ✓ **AMBITI**
  Sono le macro tipologie in cui sono inseriti i servizi (monitoraggi, controlli, emergenze, supporto tecnico, ecc …)
- ✓ **SERVIZI**
  la categorizzazione degli output operativi di ARPAV
- ✓ **PRESTAZIONI**
  la quali - quantificazione dei processi produttivi
- ✓ **ATTIVITA'**
  sono le fasi operative che caratterizzano la realizzazione della prestazione

2.4 COME OPERIAMO

L'Agenzia ha una dotazione finanziaria derivante dal trasferimento ordinario di funzionamento regionale (da Fondo Sanitario Regionale, da fondi dell'Ambiente ed eventualmente da altri settori), da contributi finalizzati di natura regionale e di altri enti pubblici (Province, Comuni ecc.), nonché da ricavi da prestazioni commerciali e da finanziamenti nazionali e comunitari ai quali accede tramite programmi e progetti pluriennali.

L'Agenzia essendo ente strumentale della Regione è tenuta a seguire le linee guida e le direttive che derivano dal Comitato Regionale d'Indirizzo, le quali costituiscono degli elementi importanti per la definizione dei propri obiettivi strategici.

ARPAV lavora quindi per piani e programmi e il documento principale è il Piano Pluriennale, che contiene il dettaglio operativo delle direttive strategiche provenienti dalla Regione. Nella definizione della propria pianificazione strategica ARPAV tiene conto anche della domanda di servizi proveniente dagli stakeholders (principalmente Province e Comuni) per una migliore traduzione delle strategie in azioni operative sul territorio.

ARPAV definisce annualmente anche un "Programma annuale delle attività", impegnandosi a garantire e raggiungere ben determinati livelli numerici di prestazioni, negoziato nel dettaglio a livello provinciale, tenuto conto delle risorse disponibili.

Tali prestazioni o attività costituiscono gli obiettivi operativi aventi prevalentemente il carattere di attività ordinaria, da svolgere a cura delle strutture organizzative competenti in ragione della declaratorie delle funzioni assegnate.

3. IDENTITA'

3.1 L'AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE"

3.1.1 Il personale di ARPAV

DOTAZIONE ORGANICA TEORICA (DOT)

La dotazione organica risultante della nuova riorganizzazione agenziale del 1 luglio 2012 prevede per la dirigenza n. 115 posti e per il comparto n. 1.035 posti, per un totale di DOT di 1.150 unità.

ASSUNZIONI

Le assunzioni effettuate nel quinquennio 2009/2013 sono le seguenti:

Anno	Assunzioni			Differenza *assunzioni-cessazioni*			Anno
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	**Totale**	Tempo indeterminato	**Totale**		
2009	15	93	**108**	29	**43**	**+65**	**2009**
2010	14	25	**39**	28	**39**	**0**	**2010**
2011	9	0	**9**	25	**25**	**-34**	**2011**
2012	1	0	**1**	23	**32**	**-32**	**2012**
2013	0	2	**2**	14	**14**	**-12**	**2013**

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO

Il personale in servizio al 31 dicembre 2013 è distribuito in n. 1012 unità di personale complessivo così suddiviso:

DIRIGENZA					COMPARTO					TOTALE ARPAV
TOTALE DIRIGENTI	**Tempo determinato**		**Tempo indeterminato**		**TOTALE COMPARTO**	**Tempo determinato**		**Tempo indeterminato**		
	ruolo	**#**	***ruolo***	**#**		***ruolo***	**#**	***ruolo***	**#**	
5			Amministrativo	**5**	203			Amministrativo	203	208
23	Professionale	**1**	Professionale	**22**						23
1			San. Dir. Medica	**1**						1
56			San. Dir. Non Medica	**56**	336			Sanitario	336	392
19			Tecnico	**19**	369			Tecnico	369	388
104					***908***					***1.012***

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE NELLE STRUTTURE

Per quando riguarda la distribuzione del personale ARPAV fra le diverse strutture, la situazione al 31 dicembre 2013 è la seguente:

Strutture	**Personale in servizio**
Sede Centrale (DG, DA, DT)	272
DRST	110
DRL	182
DAP BL	53
DAP PD	48
DAP RO	59
DAP TV	45
DAP VE	81
DAP VI	80
DAP VR	62
Totale	**1012**

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUANTIVE

Al 31 dicembre del 2013 le collaborazioni coordinate e continuative in essere erano pari a 4 unità.

COMANDI E DISTACCHI

Sono attivi, inoltre, n. 16 comandi in uscita presso altre amministrazioni, mentre è presente n. 1 comando in entrata.

Il personale dirigente e non dirigente distaccato in Regione Veneto è pari a n. 11 unità, mentre n.5 unità sono distaccate presso le Procure della Repubblica. Il personale in aspettativa è pari a n. 12.

Anno	Comandi in entrata	Comandi in uscita	Distacchi presso altri enti
2010	2	7	4
2011	0	8	4
2012	2	13	18
2013	1	16	16

FASCIE D'ETA' E GENERI

La fascia di età con maggiore presenza di personale del comparto è quella da 39 a 48 anni, sia per le femmine e sia per i maschi.

La fascia di età con maggiore presenza di personale dirigente è quella da 49 a 58 anni sia per le femmine, sia per i maschi.

La fascia di età con maggiore presenza di personale esterno (co.co.co) è mutata passando a quella da 29 a 38 anni sia per le femmine, sia per i maschi.

Per quanto concerne la suddivisione di genere, nell'anno 2013 la consistenza totale del personale del comparto rimane confermata nella ripartizione in 43% di femmine e 57% di maschi.

La dirigenza si compone per il 28% di femmine, per il 72% di maschi confermando i valori dell'anno precedente.

Il personale femminile laureato rispetto alla totalità del personale femminile è del 50%.

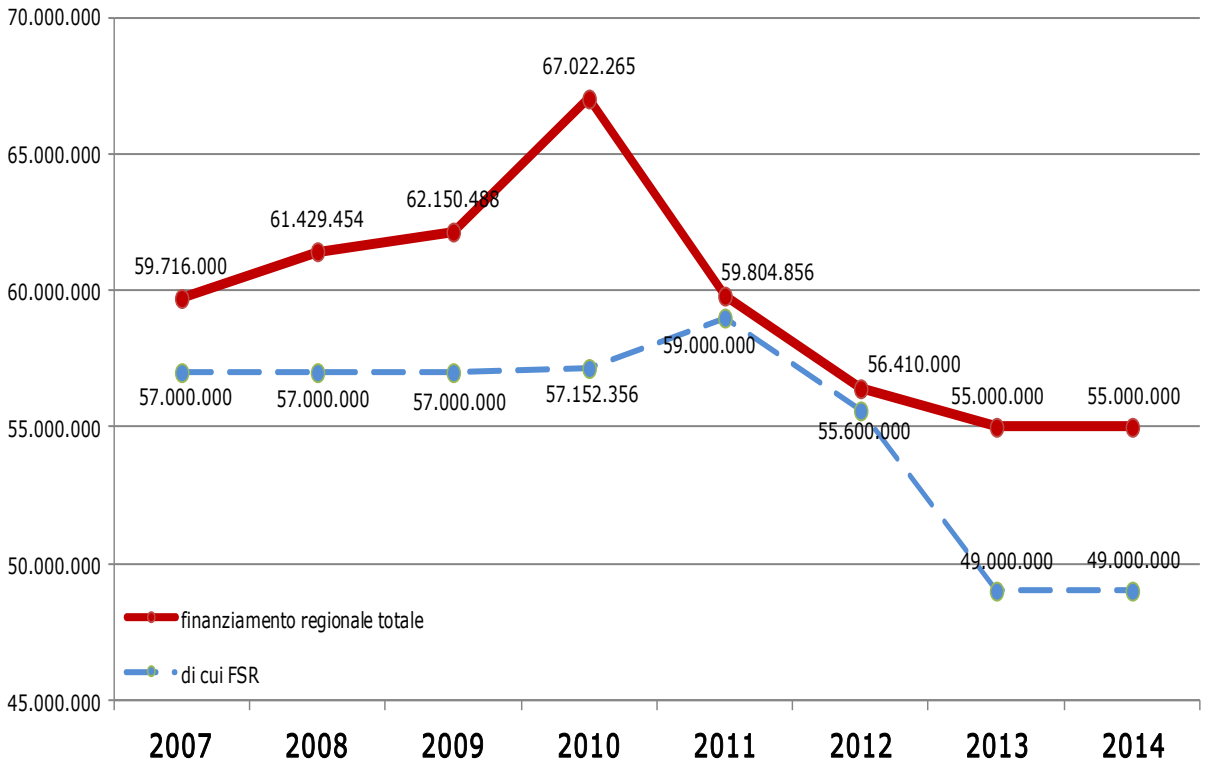
Personale	***Maschi***	***Femmine***
Dirigenza	n. 75	n. 29
Comparto	n. 492	n. 416
Totale	**n. 567**	**n. 445**

3.1.2 Le risorse finanziarie

Un quadro di sintesi delle risorse finanziare dell'annualità 2014 potrà essere riportato nel presente documento con la prossima revisione, e comunque, in una fase successiva all'approvazione del Bilancio Economico Preventivo della Regione del Veneto, da cui derivano i contributi ordinari a questa agenzia.

Ora infatti, ARPAV è in "esercizio provvisorio" grazie alla Legge Regionale n. 40 del 30 dicembre 2013, che autorizza la Regione e gli enti strumentali a questo regime economico finanziario, in attesa dell'approvazione del Bilancio di Previsione 2014 della stessa Regione e quindi, per la nostra agenzia, della certezza della dimensione del finanziamento per l'esercizio.

In ogni caso si rappresenta l'andamento dei contributi ordinari regionali degli ultimi esercizi.



3.1.3 Le attività di ARPAV

ARPAV ha adottato protocolli standard divisi per tipologia produttiva, che definiscono, per ogni fonte di pressione ambientale, modalità e frequenze dei controlli basandosi sulla normativa di riferimento e, in sua assenza, su valutazioni di buona tecnica. Queste modalità sono differenziate in base al potenziale impatto ambientale della sorgente inquinante, e sono sempre più orientate a migliorare la qualità e l'efficacia del controllo, passando da controlli orientati alla verifica puntuale delle emissioni, a controlli di tipo integrato e preventivo, ossia orientati al processo quindi alle caratteristiche peculiari degli impianti e alla loro gestione.

Di seguito si evidenziano alcune dimensione numeriche, premettendo che sono dati di attività 2012, in quanto le procedure interne del sistema di Gestione prevedono una diffusione di dati validati dopo il 15 febbraio di ciscuna anno. Per cui i dati 2013 saranno inseriti in sede di revisione del Piano delle Performance.

ATTIVITA' DI PREVENZIONE

Sono stati controllati **4.024 siti o impianti** con **12.603 controlli**, relativi ad aziende a rischio di incidente rilevante, a quelle soggette ad Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) e le altre aziende o fonti di pressione, nonché le stazioni radiobase (antenne telefonia) e impianti radiotelevisivi (ripetitori). Altri controlli sono relativi anche ad altre tipologie di fonti di pressione sparse per il territorio come i siti da bonificare, le infrastrutture stradali e autostradali, altri cantieri vari, siti con sospetto inquinamento radioattivo o da amianto, sorgenti di rumore e altri possibili fonti di inquinamento.

ATTIVITA' SULLO STATO DELL'AMBIENTE

Sono stati rilevati dati dalle reti di monitoraggio della qualità dell'aria, dell'acqua, dei suoli e della rete meteorologica con **12.497 sopralluoghi** e **3.040 pareri e/o relazioni tecniche**. Le reti di monitoraggio di ARPAV sono state nel 2012 in totale composte da **617 stazioni** così articolate:
ARIA, 59 stazioni fisse per la qualità dell'aria mentre 26 sono stati i mezzi mobili utilizzati sempre per campagne per la qualità dell'aria, 15 sono le stazioni con strumentazione SIMAGE e 13 per la rilevazione dei pollini; ACQUE: 9 Boe meteo marine, 46 punti di rilevamento per le acque interne; METEO: 199 stazioni agrometeorologiche e 167 idro-termo-nivo-pluviometriche, 39 per misure freatimetriche manuali e 10 per le depressioni fredde, 25 punti di raccolta dati termo-pluviometrici e 6 meteo ambientali. Inoltre sono stati gestiti i dati di 3 radar meteorologici.

ALTRE ATTIVITA' TECNICO SCIENTIFICHE

Sono stati verificati **30.148 apparecchi o impianti** per la sicurezza impiantistica in ambienti di lavoro (apparecchi a pressione, impianti di riscaldamento, ascensori e montacarichi, apparecchi di sollevamento-idroestrattori; impianti elettrici).
Sono stati emessi **3.852 bollettini** per la sicurezza del territorio, relativamente alle situazioni meteorologiche del Veneto e ad area limitata; alle emergenze idrologiche, alle condizioni nivologiche e di allerta valanghe, nonché di situazioni agro meteorologhe.
Sono stati analizzati nei laboratori ARPAV **60.489 campioni** con la rilevazione di **1.098.599 parametri**, provenienti da fonti di pressione (3.504), da campionamenti o prelievi dalle reti di monitoraggio di aria, acque interne e marine (balneazione), radioattività, ecc ... sparse sul territorio veneto (31.378) e altri conferiti ad ARPAV, principalmente dalle ASL su alimenti e acque di uso umano (25.607).

ATTIVITA' ISTRUTTORIA

ARPAV ha realizzato **5.691 processi operativi** per l'emissione di pareri istruttori relativi anche alla partecipazione a Commissioni e Conferenze di Servizi.

ATTIVITA' PER LA PROMOZIONE AMBIENTALE

Si è partecipato a 620 eventi di formazione o comunicazione e si sono organizzati 21 convegni o seminari e 25 corsi di formazione.
Sono state gestite 3.297 relazioni dirette con il pubblico e sono state evase 1.338 richieste specifiche di dati, oltre a quelli messi a disposizione sul sito internet;
In tema di reporting ambientale sono stati pubblicati 41 fra articoli su riviste e poter informativi e realizzate 40 iniziative di educazione ambientale.

ATTIVITA' GESTIONALI

Sono state realizzate ex-novo o aggiornate 85 procedure del Sistema di Gestione della Qualità unitamente a 54 verifiche ispettive
Sono stati redatti 176 documenti di pianificazione operativa e gestionale nonché 66 documenti per piani di monitoraggio ambientale
Sono state altresì prodotte 116 relazioni per la rendicontazione attività e 118 documenti per verifica di indicatori tecnici
Sono stati gestiti, coordinati o si è partecipato in totale a 421 gruppi di lavoro provinciali, interprovinciali, regionali o interregionali
Si è partecipato o progettato 14 di iniziative di innovazione con 12 realizzazioni operative o sperimentazioni di innovazione

3.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

Il mandato istituzionale definisce il perimetro nel quale l'Agenzia può e deve operare sulla base delle sue attribuzioni o competenze istituzionali, tenuto conto anche del ruolo svolto da altri soggetti pubblici o privati. In particolare, il ruolo di ARPAV è di operare in materia ambientale, nel territorio della Regione Veneto, perseguendo due obiettivi strettamente connessi:

la protezione attraverso i controlli ambientali che tutelano la salute della popolazione e la sicurezza del territorio;

la prevenzione attraverso la ricerca, la formazione, l'informazione e l'educazione ambientale.

ARPAV realizza i propri obiettivi utilizzando competenze tecnico-scientifiche che ne diventano caratteristica distintiva, la differenziano dagli altri enti amministrativi e ne identificano la mission. Sono presenti diverse figure professionali che garantiscono un approccio multidisciplinare ai compiti dell'Agenzia medesima, scambiandosi informazioni ed innovazioni.

ARPAV è sul territorio regionale un soggetto insostituibile nella prevenzione e protezione ambientale, supporto costante agli enti pubblici e soggetto autorevole nella divulgazione dei dati ambientali, sicuramente tra le Agenzie Ambientali più avanzate e organizzate a livello nazionale. La sua attività sul territorio si sviluppa su diversi filoni: i controlli sulle fonti di pressione ambientale, le attività di monitoraggio, le attività analitiche, le attività di rilevamento climatologico e meteorologico, le verifiche impiantistiche per la sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, la comunicazione e il reporting ambientale, il supporto tecnico scientifico agli enti locali, le attività su progetto, anche in ambito europeo.

La **Vision** definita nella pianificazione strategica per il triennio 2012/2014 è la seguente:

"Lavorare in equilibrio fra ruolo istituzionale e risorse disponibili, cercando di essere una struttura snella, agile e contenuta ma nel contempo autorevole, credibile e tecnologica; mantenere un livello omogeneo di attenzione sul territorio veneto, al di là delle diverse organizzazioni dei servizi."

3.3 ALBERO DELLE PERFORMANCE

L'albero delle performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra il mandato istituzionale, la missione, le aree strategiche, gli obiettivi strategici ed eventuali piani operativi, i quali individuano obiettivi operativi, azioni e risorse.
Viene utilizzata per la rappresentazione la terminologia della delibera CIVIT n.112/2010, pertanto ci si discosta da quelle utilizzata nel piano pluriennale, ma non nella sostanza.
In questa sezione viene rappresentato il legame tra la mission e le aree strategiche che sono complessivamente 6.

MISSION 2012-2014

L'ARPAV opera 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

AREA STRATEGICA 1.0	AREA STRATEGICA 2.0	AREA STRATEGICA 3.0	AREA STRATEGICA 4.0	AREA STRATEGICA 5.0	AREA STRATEGICA 6.0
Razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse per diminuire i costi della produzione	**Dare una nuova dimensione organizzativa e gestionale ad ARPAV**	**Inserire nuove tecnologie per migliorare l'efficienza dei processi operativi**	**Fare sistema con nuove modalità di programmazione operativa con gli stakeholder**	**Rendere ARPAV trasparente e credibile dal punto di vista gestionale e tecnico**	**Migliorare il benessere organizzativo ed operativo delle risorse umane**

4. ANALISI DEL CONTESTO

L'analisi del contesto esterno ed interno che viene riportata di seguito è correlata alla pianificazione strategica per il triennio 2012/2014. E' altresì importante evidenziare come in questi anni il contersto regionale e quello operativo territoriale in cui si incardina l'attività dell'agenzia è sottoposto a rapidi mutamenti, principalmednte legati alla situazione economica del paese.

Si ritiene che il Piano Strategico 2012-2014 di ARPAV abbia già avuto una visione che ha anticipato alcuen delle tematiche diventate poi di pubblico riferimento, quale ad esempio la spending review. L'analisi di contesto, pertanto, mazntiene una sua validità e verrà aggiornata con la prosiima programamzione.

4.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

ARPAV, da mandato istituzionale opera ed ha operato per la prevenzione della salute collettiva attraverso i controlli ambientali, con un ruolo esclusivamente tecnico e di supporto agli enti del territorio, i cosidetti stakeholders, rappresentati in via prioritaria dalla Regione del Veneto, dalle Province e dai Comuni. Sempre più i cittadini, in forma singola e associata in comitati, vedomno però in ARPAV un riferimento tecnico operativo ed avanzano istanze e richieste di attività. Inoltre è sempre in atto una fattiva collaborazione con tutte le forze di polizia e la magistratura per la prevezione, repressione e certificvazione dei reati ambientali. E' da segnalare che la normativa ambientale, come nell'ultimo decennio, è sempre in progressiva evoluzione.

Il quadro generale nel quale l'Agenzia si trova ad operare è inoltre mutato in ragione della crisi economica del paese, della contrazione delle attività imprenditoriali oggetto di monitoraggio ambientale. Si pensi ad esempio al minor conferimento di rifiuti in discarica conseguente ad una riduzione dei consumi.

ARPAV ha cercato di adattarsi, adeguando la sua macchina organizzativa in funzione del mutamento dello scenario in cui opera, e prendendo atto della ristrettezza delle risorse economiche disponibili e dall'esigenza sempre più forte di recuperare efficienza, mediante la riduzione dei costi di gestione.

Si evidenziano di seguito alcuni indirizzi fondamentali di riferimento per lo sviluppo degli obiettivi del piano strategico 2012/2014:

- ✓ Razionalizzazione di strumenti e di mezzi per ridurre i costi e conseguire dei risparmi gestionali ed operativi;
- ✓ Riorganizzazione dei servizi senza perdere efficacia sul territorio;
- ✓ Razionalizzare le attività istituzionali da garantire ai cittadini e alle istituzioni del territorio;
- ✓ Offrire servizi con criteri di efficienza e di efficacia;
- ✓ Razionalizzare le risorse economiche, strumentali e umane per liberare risorse per investire in tecnologia;

- ✓ Salvaguardare il ruolo di ARPAV come riferimento tecnico a livello regionale, nazionale e internazionale anche potenziando la partecipazione a progetti europei, con un'attenta analisi dei costi gestionali collegati.

4.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Con deliberazione del Direttore Generale n. 110 del 19 aprile 2012 è stato approvato il nuovo assetto organizzativo di ARPAV, con una riduzione della dotaziona organica dirigenziale da 127 a 115 unità e degli incarichi dirigenziali di natura gestionale da 111 a 74 e un conseguente aumento degli incarichi professionali da 16 a 41. Anche la dotazione organica del comparto è stata ridimensionata da 1132 a 1035 unità di personale.

Sono state inoltre poste in essere misure per favorire i trasferimenti di personale e i pensionamenti al fine di ridurre ulteriormente i costi del personale, sempre garantendo i livelli concordati dei servizi con le istituzioni pubbliche territoriali.

La dimensione delle risorse umane di ARPAV è in progressivo ulteriore contenimento e prossimamente sarà necessario ristabilire un nuovo equilibrio fra funzioni, organizzazione e dotazione di risorse umane.

Una sintesi dell'analisi del contesto esterno ed interno viene rappresentata nello schema di analisi SWOT (allegato 3).

5. OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici contenuti nel Piano strategico 2012/2014 dell'Agenzia vengono di seguito rappresentati, secondo un processo a cascata a partire dalla mission e sviluppato tramite le aree strategiche.

Gli obiettivi strategici abbracciano un arco temporale triennale corrispondente a quello del Piano strategico vigente e sono complessivamente n. 11.

AREA STRATEGICA 1.0 RAZIONALIZZAZIONE DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER DIMINUIRE I COSTI DELLA PRODUZIONE	**OBIETTIVO STRATEGICO 1.1** Ottimizzazione delle sedi ARPAV
	OBIETTIVO STRATEGICO 1.2 Riorganizzazione del Dipartimento Regionale Laboratori
	OBIETTIVO STRATEGICO 1.3 Razionalizzazione dei monitoraggi e delle verifiche sulle Acque Marino Costiere
	OBIETTIVO STRATEGICO 1.4 Razionalizzazione delle Reti di Monitoraggio
	OBIETIVO STRATEGICO 1.5 Ottimizzazione dell'autoparco di ARPAV per i controlli e l'attività sul territorio

AREA STRATEGICA 2.0 DARE UNA NUOVA DIMENSIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE AD ARPAV	**OBIETTIVO STRATEGICO 2.1** Revisione organizzativa di ARPAV
	OBIETTIVO STRATEGICO 2.2 Verifiche gestionali per minimizzare spese e massimizzare introiti

AREA STRATEGICA 3.0 INSERIRE NUOVE TECNOLOGIE PER MIGLIORARE L'EFFICIENZA DEI PROCESSI OPERATIVI	**OBIETTIVO STRATEGICO 3.1** Pianificare processi innovativi finalizzati al miglioramento operativo ed al risparmio gestionale

AREA STRATEGICA 4.0 FARE SISTEMA CON NUOVE MODALITÀ DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA CON GLI STAKEHOLDER	**OBIETTIVO STRATEGICO 4.1** Pianificare processi innovativi finalizzati al miglioramento operativo ed al risparmio gestionale

AREA STRATEGICA 5.0 RENDERE ARPAV TRASPARENTE E CREDIBILE DAL PUNTO DI VISTA GESTIONALE E TECNICO	**OBIETTIVO STRATEGICO 5.1** Campagna di comunicazione su quello che è, che fa, che vuol essere e che diventerà l'ARPAV

AREA STRATEGICA 6.0 MIGLIORARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO ED OPERATIVO DELLE RISORSE UMANE	**OBIETTIVO STRATEGICO 6.1** Iniziative di miglioramento del benessere organizzativo e di condivisione della mission aziendale

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Il processo di sviluppo a cascata degli obiettivi prosegue mediante la ramificazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi che sono riferiti ad un arco temporale breve, corrispondente all'anno o ad una parte dell'anno; solo una parte di essi sono collegati ad un preciso obiettivo strategico nella logica dello sviluppo dell'albero delle performance. Invece, la maggior parte degli obiettivi operativo sono propri della missione di ciascuna struttura organizzativa e/o riconducibili alle declaratorie delle funzioni dirigenziali approvate con deliberazione del Direttore Generale n. 182 del 26/06/2012.

Gli obiettivi operativi delle strutture organizzative della Direzione Centrale sono individiduati in funzione del soddisfacimento dei bisogni degli stakeholder interni, i quali sono rappresentati prevalentemente dai Dipartimenti Provinciali e Regionali. In merito ai valori attesi degli obiettivi operativi, si evidenzia che i Dipartimenti Provinciali e Regionali trattano numeri elevati in funzione delle proprie attività di erogazione di prestazioni tese a soddisfare le richieste dell'utenza complessiva; mentre le strutture interne che svolgono attività di supporto ai Dipartimenti territoriali, trattano numeri di dimensione piuttosto contenuta in funzione della loro attività caratteristica. I singoli output da raggiungere sono contenuti, in quanto richiedono un maggior impegno di tempo lavoro rispetto alle prestazioni prodotte dai Dipartimenti Territoriali.

A ciascuna struttura organizzativa viene associato un responsabile ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs n. 150/09, fatta eccezione per qualche struttura che risulta vacante come per esempio, il Servizio Acque Marino Costiere e la UO Nivologia. In linea di massima, qualora non sia individuato un dirigente delegato, provvede al cordinamento della struttura stessa il dirigente immediatamente sovvraordinato. Risulta, comunque, fondamentale attribuire gli obiettivi a ciascuna struttura al fine di dare piena attuazione al principio del cascading degli obiettivi fino al livello del personale del comparto. Difatti, gli obiettivi della struttura organizzativa sono gli obiettivi del dirigente responsabile e del personale del comparto che ne fa parte e del quale il responsabile si avvale per il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Gli obiettivi dei dirigenti aventi un incarico prevalente di natura professionale sono definiti sulla base delle declaratorie delle funzioni approvate con DDG n. 182/2012 e costituiscono la loro "performance individuale"; saranno ricompresi nella struttura organizzativa alla quale appartenengono e, perciò, saranno attribuiti direttamente dal dirigente responsabile della struttura stessa, dal Direttore Generale o di Area per le figure dirigenziali che dipendono direttamente dagli stessi.

Si premette che gli obiettivi del Piano della performance, per l'annualità 2013, sono stati definiti mediante la negoziazione tra i dirigenti sovraordinati e i dirigenti subordinati a partire dal Piano strategico, nonostante non siano ancora stati approvati i documenti del Programma annuale delle attività e del bilancio preventivo economico annuale per il 2013. La necessità di rispettare il termine di legge del 31 gennaio per l'approvazione del Piano della performance, al fine di evitare le sanzioni prescritte dall'art. 10, 5 del D. Lgs n. 150/2009, costituisce la giustificazione del potenziale disallineamento con i documenti summenzionati che per loro natura dovrebbero essere approvati entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferiscono, ma che di fatto sono generalmente approvati nei primi mesi dell'anno, ovvero, dopo l'approvazione dei corrispondenti documenti di programmazione regionale.

In conseguenza di ciò, si provvederà a sanare eventuali disallineamenti tra obiettivi della performance e della programmazione finanziaria, tenuto conto delle risorse economiche e finanziarie che si renderanno disponibili per il 2013, con le revisioni del Piano della performance che verranno attuate in corso d'anno.

6.1 OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DIRIGENZIALE

Per la rappresentazione degli obiettivi operativi, degli indicatori e dei target assegnati alle strutture organizzative (performance organizzativa) e ai dirigenti con incarico prevalente di natura professionale (performance individuale), si rinvia allo specifico allegato tecnico al presente documento (allegato 1).

Nell'approntare le schede degli obiettivi dirigenziali si è fatto riferimento, come per gli anni 2012 e 2013, agli obiettivi strategici ed alle azioni operative inserite nel Piano Triennale 2012-2014 di ARPAV, che qui sinteticamente si riportano:

OBIETTIVO STRATEGICO 1.1 Ottimizzazione delle sedi ARPAV	***Azione Operativa 1.1.1.*** *Dismissione delle sedi ARPAV decentrate e scarsamente utilizzate, a cui si può rinunciare senza diminuzioni operative sul territorio*
	Azione Operativa 1.1.2. *Alienazione delle sedi ARPAV non utilizzate*
OBIETTIVO STRATEGICO 1.2 Riorganizzazione del Dipartimento Regionale Laboratori	***Azione Operativa 1.2.1.*** *Ridistribuzione del personale del DRL in base al modello di riorganizzazione approvato*
	Azione Operativa 1.2.2. *Ridistribuzione delle attrezzature dei laboratori e ottimizzazione della logistica*
OBIETTIVO STRATEGICO 1.3 Razionalizzazione dei monitoraggi e delle verifiche sulle Acque Marino Costiere	***Azione Operativa 1.3.1.*** *Ridurre i costi di esternalizzazione delle attività a privati per le verifiche in mare*
	Azione Operativa 1.3.2. *Alienazione o gestione consorziata del battello oceanografico acquisito da ARPAV*
OBIETTIVO STRATEGICO 1.4 Razionalizzazione delle Reti di Monitoraggio	***Azione Operativa 1.4.1.*** *Accertamento dei livelli essenziali di monitoraggio previsti dalla normativa europea per la rete Aria*

	Azione Operativa 1.4.2. *Revisione generale del contratto e dei criteri di manutenzione delle reti di monitoraggio*
OBIETIVO STRATEGICO 1.5 Ottimizzazione dell'autoparco di ARPAV per i controlli e l'attività sul territorio	***Azione Operativa 1.5.1.*** *Dismissioni, razionalizzazioni e valutazioni sui contratti in essere relativi alla flotta di automezzi aziendali*

OBIETTIVO STRATEGICO 2.1 Revisione organizzativa di ARPAV	***Azione Operativa 2.1.1.*** *Un nuovo assetto organizzativo per ARPAV*
	Azione Operativa 2.1.2. *Attivare le forme di pensionamento e di trasferimento, previste dalle attuali normative*
OBIETTIVO STRATEGICO 2.2 Verifiche gestionali per minimizzare spese e massimizzare introiti	***Azione Operativa 2.2.1.*** *Concentrare i progetti commissionati ad ARPAV su linee coerenti con i compiti istituzionali*
	Azione Operativa 2.2.2. *Reingegnerizzazione delle attività amministrative*

OBIETTIVO STRATEGICO 3.1 Pianificare processi innovativi finalizzati al miglioramento operativo ed al risparmio gestionale	***Azione Operativa 3.1.1.*** *Redazione di un piano di innovazione, per inserire nuove tecnologie su processi ed attività*

OBIETTIVO STRATEGICO 4.1 Proporre al sistema regionale degli Enti Locali un accordo di programma che definisca l'azione operativa di ARPAV sul territorio	***Azione Operativa 4.1.1.*** *Redazione e proposta di un accordo di programma*

OBIETTIVO STRATEGICO 5.1 Campagna di comunicazione su quello che è, che fa, che vuol essere e che diventerà l'ARPAV	***Azione Operativa 5.1.1.*** *Redazione di un piano di comunicazione teso a diffondere il percorso di razionalizzazione di ARPAV*

	Azione Operativa 5.1.2. *Iniziative per la massima diffusione dei dati tecnici e gestionali di ARPAV direttamente ai cittadini*

OBIETTIVO STRATEGICO 6.1 Iniziative di miglioramento del benessere organizzativo e di condivisione della mission aziendale	***Azione Operativa 6.1.1.*** *Analisi di modalità organizzative per migliorare la socializzazione aziendale*
	Azione Operativa 6.1.2. *Iniziative per la condivisione di obiettivi di miglioramento*

Inoltre, in sede di costruzione degli obiettivi di performance, è stata massimizzata l'omogeneità per strutture dello stesso livello e di similare attività su parti diverse del territorio veneto, del numero e del contenuto degli obiettivi. Questo lavoro è stato effettuato con i direttori di Area e i Direttori di Dipartimento Provinciale e Regionale.

6.2 LE LINEE AGGIUNTIVE DEL 2014

Rispetto al 2013, l'annualità 2014 del Piano delle Performace 2012-2014, ha preso atto di alcune linee di sviluppo per gli anni 2014 e 2015 presentate dal Direttore Generale di ARPAV in Comitato di Indirizzo il 19 novembre 2013 e approvate all'unanimità dallo stesso Comitato.

Le linee di sviluppo sopra citate sono riferite ad una intensificazione dell'attività tecnica, principalmente attraverso:

- Aumento dell'efficienza delle strutture operative con obiettivi sfidanti (maggiori controlli, intensificazione dei monitoraggi)
- Percorsi di formazione per riportare il personale di profilo tecnico, diversamente impegnato, all'attività sul territorio (si pensi ai poliziotti in amministrazione)
- Impiego del personale (TPA) dei laboratori chiusi o in fase di chiusura nell'ambito dei Servizi di Controllo Ambientale
- Verifica e rideterminazione delle modalità operative inerenti le attività a carattere tecnico a dimensione regionale svolte per conto degli uffici regionali (Osservatori)

7. IL PROCESSO DELLE PERFORMANCE E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

7.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO

Il processo di misurazione e di valutazione deve:

1... consentire la massima chiarezza delle funzioni e delle responsabilità dei soggetti (o strutture) legittimati ad avere un ruolo attivo nel processo di misurazione e valutazione della performance.

2... consentire il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti.

3... disporre di strumenti di monitoraggio degli obiettivi.

Pur nella complessa articolazione della struttura organizzativa dell'Agenzia, viene assicurata la negoziazione degli obiettivi, degli indicatori e dei target ai diversi livelli gerarchici al fine di soddisfare il principio della partecipazione attiva del personale dirigente, che a sua volta deve favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa al fine di assicurare il processo del cascading nell'assegnazione degli obiettivi al personale del comparto.

Si espongono nella tabella seguente le fasi del ciclo di gestione della performance, i tempi, i soggetti coinvolti e le responsabilità.

FASE		
Tempi	*Soggetti, responsabilità e compiti*	*Note*
DEFINIZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE		
DA OTTOBRE A GENNAIO	- La **Struttura Tecnica Permanente (STP)** predispone una proposta del documento del Piano della performance, sulla base degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi definiti dalla Direzione nel Piano strategico dell'Agenzia per il triennio di riferimento, delle risorse finanziarie indicate nel bilancio economico di previsione; - Il **Direttore Amministrativo** avvia il processo del ciclo della performance con apposita nota contenente **direttive** con allegata la proposta del Piano. - I **Direttori di Dipartimento/di Area e i dirigenti** delle strutture organizzative ad essi subordinati esaminano, anche in separata sede, la proposta del documento e presentano modifiche ed integrazioni degli obiettivi, avviando il processo di negoziazione (la definizione degli obiettivi e degli indicatori avviene in modo coordinato per le strutture similari nei dipartimenti provinciali, anche mediante appositi tavoli tecnici e nei	Riferimento alle delibere CIVIT che dettano le linee guida del Piano. Il processo di definizione del Piano è teoricamente parallelo alla programmazione economico e finanziaria. Viene garantita la coerenza del Piano con quanto indicato nei documenti del Piano annuale delle Attività e del Bilancio economico di previsione; al fine di assicurare il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse. La Struttura Tecnica Permanente funge da "interfaccia tecnica" tra l'OIV e i dirigenti, in particolare interagendo con le unità organizzative

	Comitati di Direzione). I Direttori inviano le schede di performance revisionate del Dipartimento alla STP. - La **Struttura Tecnica Permanente (STP)** verifica le schede di performance revisionate delle strutture organizzative e/o assiste i soggetti interessati nella definizione degli obiettivi fornendo idoneo supporto. - La Struttura Tecnica Permanente (STP) organizza un **calendario di incontri** tra i Direttori della Sede Centrale e i singoli dirigenti appartenenti a ciascuna Direzione al fine di negoziare ufficialmente gli obiettivi di performance per l'anno successivo (entro il mese di dicembre) e li assiste nella negoziazione stessa. - Nei Dipartimenti provinciali e regionali la **negoziazione degli obiettivi** viene condotta direttamente dai **Direttori**, con eventuale assistenza della Struttura Tecnica Permanente (STP); consegnano le schede del Dipartimento alla STP entro il 16/12/2013. - La **Struttura Tecnica Permanente** elabora il documento definitivo, costituito dal Piano e dalle schede di performance negoziate. - L'**OIV** esercita un'attività di impulso nei confronti del vertice politico-amministrativo e della dirigenza per l'elaborazione del Piano.	coinvolte nella pianificazione strategica e operativa, nella programmazione economico finanziaria e nei controlli interni.

ADOZIONE DEL PIANO		
A GENNAIO	- Il **Direttore Generale** approva il Piano della Performance con il parere del Direttore dell'Area Amministrativa e sentito il Direttore dell'Area Tecnica. - Il Piano viene pubblicato nel sito web nell' apposita sezione "Trasparenza, valutazione e merito".	Entro il termine del 31 gennaio.

ATTUAZIONE DEL PIANO		
DA FEBBRAIO A DICEMBRE	- I **Direttori di Dipartimento, i dirigenti** (di struttura organizzativa e con incarico professionale), **il personale del comparto** danno attuazione agli obiettivi di competenza, assegnati nel rispetto del processo del *cascading* dell'obiettivo dal livello di vertice fino al livello ultimo. - **L'Organo di indirizzo politico amministrativo** verifica, con il supporto dei dirigenti, l'andamento delle performance al termine di ciascun trimestre, ad eccezione della Direzione Generale ed Amministrativa che avviene con cadenza semestrale; la Struttura Tecnica Permanente coadiuva. - **I dirigenti** sono tenuti a comunicare alla Struttura Tecnica Permanente (STP) gli aggiornamenti degli obiettivi, comprese eventuali integrazioni, con idonea motivazione condivisa con il Direttore sovraordinato, per il recepimento in sede di revisione del Piano. - La **Struttura Tecnica Permanente (STP)** raccoglie le richieste pervenute dalle strutture organizzative, per il tramite delle Direzioni di Dipartimento, e predispone la proposta di revisione del Piano della performance. - L'**OIV** esercita un'attività di impulso nei confronti della Direzione strategica, del Comitato di Direzione e della dirigenza per l'aggiornamento del Piano; svolge l'attività di controllo strategico e riferisce in proposito	La verifica della performance, organizzativa e individuale, avviene sulla base delle risultanze degli strumenti informativi di cui l'Agenzia dispone, sia su supporti informatici e sia su rilevazioni manuali. I principi che sottendono a questa fase sono il coinvolgimento e l'informazione di tutto il personale.

	alla Direzione Generale. - Il **Direttore Generale** approva la revisione del Piano delle Performance predisposta dalla Struttura Tecnica Permanente (STP), con le modalità previste per l'approvazione del Piano, entro il mese di settembre. - Il Piano revisionato viene pubblicato nel sito nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".	

MONITORAGGIO E AUDIT INTERNO		
DA FEBBRAIO A DICEMBRE	- L' **OIV** presidia il processo di misurazione della performance; è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT; monitora il funzionamento dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso entro il 30 aprile riferita all'anno precedente; comunica le criticità riscontrate al Direttore Generale e agli organi esterni previsti dalla normativa. - La **Struttura Tecnica Permanente** supporta l'OIV nello svolgimento delle attività di cui sopra. - Il **personale** segnala all'OIV, per il tramite della Struttura Tecnica Permanente, eventuali criticità rilevate.	Riferimento alle delibere CIVIT, in particolare la n. 4/2012.

RENDICONTAZIONE DELLA PERFORMANCE		
DA FEBBRAIO A GIUGNO (DELL'ANNO SUCCESSIVO)	- La **Struttura Tecnica Permanente** raccoglie i dati per la verifica dello stato di raggiungimento della performance entro il 28 febbraio dell'anno successivo; compie la verifica entro il mese di marzo e consegna le risultanze ai soggetti deputati alla valutazione della performance. - Il **Servizio Risorse Umane** (SRU) avvia il processo di valutazione, tenuto conto della disponibilità delle risultanze, nel mese di aprile. - La **Struttura Tecnica Permanente** predispone la relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1 lett. b del D.Lgs n. 150/09, sulla base delle risultanze della performance e la sottopone all'OIV, entro il mese di maggio. - L'**OIV** valida la relazione sulla performance ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del medesimo decreto. - Il **Direttore Generale** approva, entro il 30 giugno, la relazione sulla performance che viene pubblicata nel sito nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".	Riferimento alle delibere CIVIT n. 5 e 6/2012.

7.2 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Nella redazione della terza e conclusiva annualità 2014 del Piano delle Performance 2012-2014 sono state considerate edc applicate in massima parte le azionin di miglioramento già previste.

Nella redazione del prossimo piano a valere per il triennio 2015-2017, operativamernte lavorando nel 2014 però, si cercherà di raggiungere per ARPAV una integrazione del ciclo della performance con gli strumenti e processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e in generale alla prevenzione della corruzione. In altre parole si cercherà di coordinare tempi e contenuti del Piano delle Performance, del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e del Piano Triennale della prevenzione della corruzione.

8. ALLEGATI TECNICI

ALLEGATO 1 – Documento degli obiettivi dei dirigenti ARPAV nel 2014

ALLEGATO 2 – Mappa degli stakeholders esterni dell'Agenzia

ALLEGATO 3 –Analisi del contesto esterno ed interno (analisi SWOT)

ALLEGATO 4 –Analisi quali-quantitativa delle risorse umane