ARPA VENETO

# Relazione finale sulla performance Anno 2012

Direzione Generale

## 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

La relazione sulla performance è prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo n. 150/2009 e costituisce lo strumento conclusivo del ciclo di gestione delle performance, con la quale l'Agenzia presenta ai cittadini e agli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2012.

Il documento è stato redatto in osservanza delle linee guida fornite dalla CIVIT con delibera n. 5/2012, ed evidenzia nel dettaglio i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, con rilevazione degli scostamenti e l'indicazione delle cause.

La relazione si configura come un documento snello e comprensibile, ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. In particolare, si compone di cinque sezioni principali, la prima delle quali è dedicata alle informazioni per i cittadini e per gli altri stakeholder esterni con evidenza dei principali contenuti di interesse, quali il contesto esterno di riferimento, l'overview dell'Amministrazione, i risultati raggiunti, le criticità riscontrate. Segue la sezione dedicata alla performance organizzativa con la rilevazione dei risultati raggiunti sia per gli obiettivi strategici sia per gli obiettivi operativi, alla performance individuale del personale dipendente e le sezioni relative alle informazioni di carattere economico finanziario, della pari opportunità e bilancio di genere, del processo di redazione della relazione stessa.

La relazione viene pubblicata nel sito istituzionale dell'Agenzia, nella sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.

INDICE


1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE pag. 2

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI D'INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

   2.1 Il contesto esterno di riferimento pag. 4

   2.2 L'amministrazione "in cifre" pag. 5

   2.3 I risultati raggiunti pag. 11

   2.4 Le criticità e le opportunità pag. 11

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI pag. 14

   3.1 Albero della performance pag. 14

   3.2 Obiettivi strategici pag. 15

   3.3 Obiettivi e piani operativi pag. 16

3.4 Obiettivi individuali pag. 17

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' pag. 19

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE pag. 21

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE pag. 22

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità pag. 22

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance pag. 22

ALLEGATI

Allegato 1 – Obiettivi Strategici

Allegato 2 – Obiettivi Operativi

Allegato 3 – Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

In questa sezione vengono esposti i risultati della performance raggiunti dall'Agenzia rispetto alla programmazione, contestualizzandoli in ragione dei fattori esterni intervenuti nel corso della gestione e non prevedibili nel momento della realizzazione dell'analisi del contesto esterno per la redazione del Piano della performance 2012. Vengono, altresì, rilevate le criticità e le opportunità nel secondo anno di applicazione del ciclo della performance, tenuto conto delle indicazioni contenute nelle delibere CIVIT n. 112/2010 e n. 1/2012.

### 2.1 Il contesto esterno di riferimento

Rispetto alle attività programmate nel Piano della performance 2012, adottato con delibera del Direttore Generale n. 139 del 28/05/2012, sono intervenuti nel corso dell'anno fattori esterni che hanno influenzato la gestione:

- **L'evoluzione della domanda** – Si conferma che la domanda di controlli da parte degli stakeholder, seppur in flessione per ragioni legate alla crisi economica, è superiore alla soddisfazione delle aspettative, in termini quantitativi, per talune tipologie di attività e che le risorse di cui dispone l'Agenzia sono insufficienti e, pertanto, la tempistica non è sempre adeguata alle attese e ad un controllo sempre puntuale del territorio.

- **Gli interventi normativi intervenuti o atti deliberati della Regione Veneto**

  - La Regione, con l'approvazione del proprio bilancio di previsione per l'anno 2012, ha da prima riconosciuto un trasferimento ordinario a favore dell'Agenzia di € 64.000.000,00 e successivamente è stato ridotto assestandosi a € 55.600.000,00, conseguentemente sono proseguite le azioni di contenimento della spesa al fine di garantire l'equilibrio economico del bilancio.

  - Il decreto 11 aprile 2011 "Disciplina della modalità di effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'allegato VII° del D. L.vo 9 aprile 2008 n. 81, nonché i criteri per l'abilitazione dei soggetti di cui all'art. 71, comma 13 del medesimo decreto legislativo" ha dettato una nuova normativa in materia di verifiche sugli impianti, in particolare l'attribuzione della funzione della tenuta del registro informatizzato alla Regione che ha delegato ad ARPAV. Tutto ciò ha configurato un nuovo scenario per l'Agenzia sul fronte della capacità di risposta alla crescente domanda degli stakeholder, aprendo a future collaborazioni con soggetti privati per l'esecuzione dei controlli sugli impianti per soddisfare le richieste e, conseguente, incremento degli introiti per l'Agenzia, a partire dalla seconda metà del 2012.

Gli **effetti finanziari** prodotti da tali fattori esterni per l'Amministrazione sono la prosecuzione di un percorso di riduzione della spesa per riportare in equilibrio il bilancio; attuato mediante la riduzione degli acquisti di beni e di servizi, la rinegoziazione dei canoni di locazione passiva e il recesso di alcuni contratti di affitto. Inoltre, la politica di riduzione dei costi ha interessato anche le risorse umane, favorendo le richieste di trasferimento e/comando del personale dipendente e riducendo ulteriormente i contratti di collaborazione coordinata e continuativa finanziati su progetto.

Tali politiche hanno, giocoforza, inciso sullo **svolgimento delle attività** ordinarie e progettuali che hanno registrato complessivamente un lieve calo nei risultati raggiunti rispetto all'anno precedente. Difatti, nei monitoraggi trimestrali sono stati rilevati i valori raggiunti degli obiettivi, accompagnati da motivazioni che spesso adducevano alla diminuzione di risorse umane. Talvolta, la motivazione riporta una sensibile diminuzione di richieste esterne per alcune attività, con eccezione delle verifiche impiantistiche.

## 2.2 L'amministrazione "in cifre"

La struttura organizzativa

L'Agenzia si articola in una Direzione Centrale e dei Dipartimenti periferici, di cui n. 7 aventi un ambito di competenza provinciale corrispondente alle province venete e n. 2 aventi un ambito di competenza regionale.

La **Direzione Centrale** si compone della Direzione Generale, della Direzione Tecnica e della Direzione Amministrativa. A sua volta, le Direzioni sono articolate in Settori, Servizi, Unità Operative e Staff professionali.

Ciascuna **Direzione Provinciale** comprendeva fino al 30/06/2012 un Servizio Sistemi Ambientali, un Servizio Territoriale che a sua volta comprende una U.O. Ingegneria, una U.O. Agenti Fisici e una U.O. Vigilanza Ambientale.

Alcuni Dipartimenti Provinciali comprendevano dei **Servizi Osservatori** tematici aventi una valenza di carattere regionale (es. Osservatorio Agenti Fisici, Osservatorio Aria, Osservatori Suoli e Terreni, Osservatorio Rifiuti e Compostaggio, Osservatori Rischi e Bonifiche Ambientali, Osservatorio per le Industrie Chimico Conciarie e Olfattometriche).

I Dipartimenti Regionali sono due: il **Dipartimento Regionale Laboratori** che era articolato, fino al 30/06/2012, in n. 7 Servizi Laboratori, ciascuno dei quali comprendeva una U.O. Chimica di base e una U.O. Biologia di base. Erano presenti altre U.O. aventi competenze specifiche (U.O. Aria, U.O. Microinquinanti e Diossine, U.O. Terreni, U.O. Alimenti e U.O. Ricerche e Sviluppo).

Il **Dipartimento Regionale Sicurezza del Territorio** comprendeva n. 3 Servizi: Centro Meteo di Teolo, Centro Valanghe di Arabba e Servizio Idrologico Regionale. Ogni Servizio è articolato in Unità Operative.

Il nuovo modello organizzativo di ARPAV è stato approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 110 del 19/04/2012, a seguito della DGRV n. 613 del 17/04/2012 ed è divenuto operativo a partire dal 01/07/2012.

Nell'organigramma sono previste n. 74 strutture dirigenziali di natura gestionale e n. 41 posizioni dirigenziali aventi competenze di natura professionale.

Con DDG n. 266 del 27/09/2012 sono stati revisionati gli obiettivi in corso d'anno in funzione della nuova organizzazione che ha comportato la soppressione di alcune strutture come per esempio le UO. Ingegneria nei Dipartimenti e la riduzione del numero dei Servizi Laboratori da 7 a 2.; la costituzione di nuove strutture e la continuità per buona parte. La percentuale delle strutture interessate dalla revisione del Piano della performance sono circa un terzo.

Si espone, nella tabella seguente, un confronto numerico delle strutture prima e dopo la nuova organizzazione agenziale.

| Strutture | Numeri precedente organizzazione | Numeri nuova organizzazione |
|---|---|---|
| Dipartimenti | 9 | 9 |
| Settori | 2 | 0 |
| Servizi | 39 | 37 |
| Unità Operative | 59 | 28 |
| **Totale strutture organizzative** | **109** | **74** |
| Staff Professionali | 18 | 41 |
| Totali | 127 | 127 |

Si rappresenta l'organigramma delle strutture organizzative dell'Agenzia operative dal 01/07/2012.

**Direzione Centrale**

| **DIRETTORE GENERALE** | | |
|---|---|---|
| **DIRETTORE AMMINISTRATIVO** | **DIRETTORE TECNICO** | **SERVIZI DIRETTI DEL DG** |
| Servizio Risorse Umane | Servizio Coordinamento Osservatori regionali e Segreterie tecniche | Servizio Affari Generali e Legali |
| Servizio Economico Finanziario | Servizio Controlli Impiantistici | Servizio Pianificazione, Progettazione e Sviluppo |
| 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 | Servizio Osservatorio Acque Marine e Lagunari | UO Educazione Ambientale |
| | Servizio Osservatorio Suoli e Bonifiche | |
| | Servizio Osservatorio Rifiuti | |
| | Servizio Osservatorio Agenti Fisici | |
| | Servizio Osservatorio Grandi Rischi e IPPC | |

**Dipartimento Regionale Sicurezza del Territorio**

| **DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO** | | |
|---|---|---|
| **SERVIZIO METEOROLOGICO** | **SERVIZIO NEVE E VALANGHE** | **SERVIZIO IDROLOGICO** |
| UO Meteorologia | UO Nivologia | UO Centro funzionale Decentrato |

**Dipartimento Regionale Laboratori**

| **DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO** | |
|---|---|
| **SERVIZIO LABORATORIO DI VENEZIA** | **SERVIZIO LABORATORIO DI VERONA** |
| UO Microbiologia e Biologia Ambientale | UO Microbiologia e Biologia Ambientale |

| | |
|---|---|
| UO Chimica | UO Chimica |
| UO Microinquinanti Organici | UO Amianto |
| UO Aria | UO Alimenti |
| UO Terreni e Rifiuti | |

**Dipartimenti Provinciali ARPAV**

| **Direttore del DAP Belluno** | **Direttore del DAP Padova** | **Direttore del DAP Rovigo** | **Direttore del DAP Treviso** | **Direttore del DAP Venezia** | **Direttore del DAP Verona** | **Direttore del DAP Vicenza** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Servizio Stato dell'Ambiente | Servizio Stato dell'Ambiente | Servizio Stato dell'Ambiente | 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** | **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 d'Interesse Nazionale) | | |

* All'interno di ciascun Dipartimento sono indicate in grassetto le strutture organizzative "complesse" che hanno al loro interno un'articolazione ulteriore in strutture "semplici" identificate nel complesso della struttura con un colore uniforme.

Il personale di ARPAV

Si riporta nella tabella sottostante un confronto temporale dell'andamento del personale in Agenzia, espresso in unità:

| | Al 01/01/2012 | Al 31/12/12 | Scostamento |
|---|---|---|---|
| Personale in servizio: area della dirigenza | 109 | 106 | -3 |
| Personale in servizio: area del comparto | 940 | 918 | -22 |
| **Totale personale complessivo** | **1049** | **1024** | **-25** |
| Collaborazioni coordinate e continuative | 45 | 12 | -33 |
| Comandi in entrata | 0 | 2 | +2 |
| Comandi in uscita | 8 | 13 | +5 |
| Personale distaccato | 2 | 17 | +15 |

Nella tabella successiva si rappresenta un confronto temporale della "suddivisione di genere", con evidenza dell'incidenza percentuale del personale femminile dell'Agenzia, articolato nell'area della dirigenza e del comparto:

| | Al 01/01/2012 | Al 31/12/12 | Scostamento |
|---|---|---|---|
| Personale femminile: area della dirigenza | 28% | 28% | 0 |
| Personale femminile: area del comparto | 43% | 43% | 0 |

Le attività di ARPAV

L'evoluzione quantitativa per attività a livello macroaggregato, per periodi, è rappresentata nella tabella sottostante:

| Attività | Realizzato al 31/12/12 (A) | Realizzato al 31/12/11 (B) | Realizzato al 31/12/10 (C) | Confronto 2012 e 2011 (A-B) | Confronto 2012 e 2010 (A-C) | Programmato 2012 (D) | Confronto P e R 2012 (A-D) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Impianti / Siti controllati | 4024 | 4708 | 5188 | -14,53% | -22,44% | 3.879 | +3,74% |
| Controlli (FPA – OCG – FPE) | 12.603 | 13689 | 16953 | -7,93% | -25,66% | 11.686 | +7,85% |
| Attività di analisi di laboratorio (campioni) | 72.472 | 70076 | 74533 | +3,42% | -2,76% | 66.562 | +8,8% |
| Istruttorie tecnico scientifiche | 5.691 | 6580 | 6161 | -13,51% | -7,63% | 5.054 | +12,6% |
| Monitoraggi sulla qualità dell'aria | 5.118 | 4962 | _ | +3,14% | _ | 4.854 | +5,44% |
| Monitoraggi sulla qualità dell'acqua | 5.965 | 5083 | 4239 | +17,35% | +40,72% | 4.416 | +35,07% |
| Monitoraggi meteorologici (bollettini) | 3.852 | 3006 | 4044 | +28,14% | -4,74% | 3.622 | +6,35% |

## 2.3 I risultati raggiunti

Complessivamente l'Agenzia ha conseguito un buon livello degli obiettivi, nonostante la diminuzione delle risorse umane e delle dotazioni finanziarie, avvenuta in corso d'anno.

Dall'analisi dei dati di attività svolta a livello macroaggregato, rappresentata nella tabella (colonna A-B) su riportata, risulta che le attività svolte nel 2012 in aumento rispetto a quelli dell'anno precedente sono costituite da:

- analisi di laboratorio del 3,42%
- monitoraggi sulla qualità dell'aria con un incremento del 3,14%
- monitoraggi sulla qualità dell'acqua con un incremento del 17,35%
- monitoraggi meteorologici con un incremento del 28,14%

Tali incrementi sono determinati a fronte di maggiori richieste esterne pervenute o esigenze sopravvenute in corso d'anno non prevedibili nel momento della programmazione.

Le rimanenti attività (impianti/siti controllati, controlli (FPA – OCG – FPE), istruttorie tecnico scientifiche) di cui alla tabella (colonna A-B) suindicata risultano, generalmente, in diminuzione rispetto ai risultati raggiunti nel 2011, in ragione della diminuzione del personale dipendente avvenuto in corso d'anno, da 1049 a 1024 (-25 unità) e delle collaborazioni coordinate e continuative che scendono da 45 a 12 (-33 unità), oltre a personale in distacco presso la Regione Veneto a partire dal mese di luglio 2012 (-15 unità). Hanno inciso anche fattori di carattere istituzionale ed economico che sono stati considerati in sede di programmazione delle attività per dalle strutture che avevano, perciò, realizzato delle stime prudenziali per tali ragioni.

Da un confronto tra i risultati ottenuti nel 2012 e i valori attesi programmati ad inizio anno, si evidenzia che, in linea generale, lo scostamento per linee di attività macroaggregata risulta sempre in aumento, con punte fino al 35% per i monitoraggi sui controlli delle acque; al 12,6% per le istruttorie tecnico scientifiche e al 7,85% per gli impianti/siti controllati; al 8,8% per l'attività di laboratorio e al 6,35% per la produzione di bollettini meteorologici.

Si ricorda che l'attività realizzata è composta sia da quelle programmata, sia da quella effettuata su progetto, non pianificata, in emergenza e in pronta disponibilità.

## 2.4 Le criticità e le opportunità

Permane la maggiore criticità per le strutture dipartimentali che è determinata da dati della programmazione assunti come "valori attesi", in coerenza con i numeri di attività del "Programma annuale delle attività 2012", generalmente sottodimensionati rispetto all'effettiva quantità prodotta. A tal proposito sarà opportuno una valutazione sulla permanenza dell'indicatore prevalente scelto per la misurazione nel Sistema delle performance, ovvero, quello di efficacia (legato alla programmazione) che rapporta "il valore

raggiunto / il valore atteso o programmato" o la scelta di altro tipo di indicatore più appropriato. La ragione della determinazione a ribasso dei valori attesi rispetto ai trend storici, tiene conto anche dalla scarsità di risorse umane e delle dotazioni finanziarie di cui i responsabili delle strutture vengono a disporre rispetto agli anni precedenti che li induce a contenere i valori della programmazione.

Risulta opportuno considerare un altro fattore che ha inciso nella stima prudenziale dei valori programmati all'inizio d'anno, ovvero, l'imminente avvio della nuova organizzazione agenziale che è avvenuta con decorrenza 1 luglio 2012 e ha determinato un'alternarsi del personale responsabile delle strutture organizzative e la soppressione di altre. Giocoforza, tale meccanismo ha portato i vari responsabili di struttura a definire i target degli obiettivi di performance dell'anno di riferimento sui valori attesi del 2011.

L'azione correttiva da apportare per superare la criticità evidenziata è di cambiare l'indicatore, spostando il parametro di confronto del "valore raggiunto", dal "valore programmato" alle "richieste pervenute" dagli stakeholder, ciò al fine di ricomprendere sia i dati programmati sia i dati non pianificati. Tale cambiamento consente, altresì, di rispondere in modo più aderente ai principi fondamentali della performance che mira a rilevare la capacità di risposta dell'Amministrazione agli stakeholder. Certamente, la scelta di un nuovo indicatore presuppone la verifica della bontà delle fonti informative e dell'uniformità di rilevazione dei dati presso tutte le strutture dell'Agenzia avente un carattere similare, ma in particolare la conoscenza della domanda nella sua globalità con la tracciabilità in apposito supporto informatico per la gestione.

In alcuni casi tale indicatore risulta già applicato in modo soddisfacente, per esempio per gli obiettivi dell'U.O. Agenti Fisici, addirittura approfondendo anche la misurazione dei tempi di esecuzione delle attività rispetto alla normativa, a soddisfazione del parametro di qualità-dimensione tempestività.

Un altro elemento aggiuntivo che è stato introdotto nel Piano della performance 2012, riguarda "il target di riferimento" introdotto come parametro di raffronto con il valore target del 2012. Esso è stato calcolato sulla base della media dei due anni precedenti per le attività già rilevate e consolidate nei precedenti piani della performance.

L'estensione di questo tipo di indicatore alle molteplici attività dell'Agenzia che nascono dalla domanda dello stakeholder, interno o esterno, apre la strada anche all'applicazione di indicatori di qualità; spostando conseguentemente l'oggetto di misurazione e valutazione dalla quantità alla qualità del lavoro svolto.

La soluzione proposta è stata, in parte, già applicata per alcune attività elevate ad obiettivi del Piano della performance per il 2013 e costituisce, altresì, un opportunità per migliorare il Sistema della performance e renderlo più significativo nell'ottica della riforma della valutazione del personale, ma anche nel render conto alla cittadinanza dei risultati della pubblica amministrazione. Si tratta in particolare della tipologia di attività della verifiche impiantistiche, per le quali è stato cambiato l'indicatore di efficacia che sia basa ora sul rapporto tra attività realizzata entro il tempo standard e attività richiesta dallo stakeholder.

A conclusione dell'analisi svolta sui risultati ottenuti, si evidenzia che il livello di raggiungimento degli obiettivi per struttura organizzativa è complessivamente più che soddisfacente, difatti circa il 74% dei dirigenti ha raggiunto il punteggio pieno, il 15% si è posizionato nella fascia (dal 90 a 99%) e il 7% si è posizionato nella fascia (dal 80 a 89%) . Mentre soltanto un 4% ha conseguito in risultato inferiore al 80%.

| Punteggi | Numeri | % |
|---|---|---|
| 100 | 78 | 74 |
| Da 90 a 99 | 16 | 15 |
| Da 80 a 89 | 7 | 7 |
| Inf. 80 | 4 | 4 |
| Totale | 105 | 100 |

La metà delle strutture che non hanno raggiunto il punteggio pieno (n. 12) ha avuto difficoltà nella realizzazione degli obiettivi strategici, in particolare a causa del sopravvenire di elementi esterni all'Agenzia non gestibili da parte delle strutture stesse.

N. 5 Direzioni di Dipartimento su 9, pur raggiungendo un punteggio elevato, non hanno conseguito il punteggio pieno sull'obiettivo strategico "Migliorare la tempistica e l'efficacia nelle procedure di recupero dei crediti", anche se i livelli di raggiungimento sono comunque buoni.

## 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

In questa sezione si evidenziano i risultati di performance raggiunti dall'Agenzia, secondo una logica a cascata a partire dall'albero della performance fino agli obiettivi individuali.

### 3.1 Albero della 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 e i piani operativi, i quali individuano obiettivi operativi, azioni e risorse. E' stato definito sulla base del Piano strategico 2012/2014 approvato dal Direttore Generale ad aprile dello scorso anno.

Si rappresentano le 6 aree strategiche approvate e il loro stato di raggiungimento al termine del primo anno del triennio considerato nel Piano strategico.

| Area strategica | Target | Stato di conseguimento |
|---|---|---|
| **AREA STRATEGICA 1.0**<br><br>Razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse per diminuire i costi della produzione | Risparmi su contratti di locazione e/o manutenzione.<br><br>Vendita o cessioni di immobili. | Sono state avviate le azioni di razionalizzazione previste con il conseguimento dei risparmi attesi. Alcune dismissioni di immobili sono sospese su indirizzo della R.V. |
| | Chiusura del SL di BL, RO e del Servizio amministrativo. | Realizzata la riorganizzazione del DRL e le azioni conseguenti . |
| | Piano di distribuzione degli strumenti notevoli e analisi dei risparmi connessi. | |
| | Organizzazione del trasporto campioni e realizzazione. | |
| | Consolidamento e rafforzamento della convenzione con la Direzione Marittima di Venezia. | Conseguiti risparmi dalla convenzione e dalla gestione consorziata. |
| | Alienazione o gestione consorziata del battello oceanografico. | |
| | Attuazione della Direttiva 2008/50/CE, qualità dell'aria: riduzione corrispettivi di contratto di manutenzione. | Conseguita la riduzione dei corrispettivi dai contratti in essere e l'internalizzazione della manutenzione. |
| | Riduzione corrispettivi del contratto di manutenzione delle reti di monitoraggio e svolgimento della manutenzione con risorse interne per le reti agroidronivometeo. | |
| | Dismissione mezzi aziendali ante 2001. | Attuata la dismissione. |
| **AREA STRATEGICA 2.0** | Nuovo organigramma. | Attuata la nuova dimensione organizzativa dell'Agenzia con minore |

| | | |
|---|---|---|
| Dare una nuova dimensione organizzativa e gestionale ad ARPAV | Minore personale.<br><br>Introiti netti da progetti commissionati.<br><br>Innovare processi (centralizzazione fatturazione passiva; recupero crediti) | personale.<br><br>Conseguiti introiti su progetti.<br><br>I processi previsti sono in corso di innovazione. |
| **AREA STRATEGICA 3.0**<br><br>Inserire nuove tecnologie per migliorare l'efficienza dei processi operativi | Piano di innovazione. | Realizzato il piano, le cui azioni previste saranno svolte negli anni futuri. |
| **AREA STRATEGICA 4.0**<br><br>Fare sistema con nuove modalità di programmazione operativa con gli stakeholders | Proposta di accordo. | Elaborata un'ipotesi di accordo di programma che definisca l'azione operativa di Arpav sul territorio. |
| **AREA STRATEGICA 5.0**<br><br>Rendere ARPAV trasparente e credibile dal punto di vista gestionale e tecnico | Piano di comunicazione sul nuovo percorso.<br><br>Piano di diffusione dati ambientali . | Realizzato il piano, mentre la realizzazione delle azioni previsti sono in corso.<br><br>Da attivare il Piano di diffusione dati ambientali. |
| **AREA STRATEGICA 6.0**<br><br>Migliorare il benessere organizzativo ed operativo delle risorse umane | Incontri sul territorio per la condivisione degli obiettivi del piano (budgeting e performance).<br><br>Piano di miglioramento del benessere aziendale. | Gli incontri sono da attivare per il budgeting nel 2013. Seppur non attivati degli incontri i maggiori obiettivi sulla trasparenza e sulla performance sono stati realizzati.<br><br>Elaborato il piano di miglioramento del benessere organizzativo. |

Si evidenzia che i risparmi complessivi conseguiti con le azioni strategiche previste nelle aree suddette, ammontano a euro 5.038.000 rispetto al valore atteso di euro 4.410.000.

### 3.2 Obiettivi strategici

Nell'allegato n. 1 alla presente relazione viene rappresentato, in forma sintetica, un confronto tra gli obiettivi strategici ricompresi nel Piano della performance e i risultati intermedi conseguiti nel primo anno di riferimento.

Gli elementi considerati sono quelli approvati nel Piano della performance 2012: descrizione obiettivo, indicatore, target, struttura e responsabile.

Sono integrati con altri elementi rilevati a consuntivo ed in particolare: valore raggiunto a fine anno, gradi di raggiungimento del'obiettivo.

Per quanto riguarda le risorse umane e finanziarie, non vengono riportate a consuntivo in quanto all'obiettivo strategico non sono state attribuite le previsioni di tali risorse in sede di approvazione del Piano della performance, pertanto l'informazione non avrebbe alcun significato senza un parametro iniziale di raffronto.

Si evidenzia, inoltre, che gli obiettivi strategici sono stati introdotti nel Piano con l'approvazione della revisione avvenuta a settembre 2012, a seguito dell'avvio della nuova organizzazione che è divenuta operativa nell'estate scorsa.

### 3.3 Obiettivi e piani operativi

Gli obiettivi operativi delle strutture organizzative dell'Agenzia vengono rappresentati nell'allegato n. 2 alla presente relazione, per consentire una migliore leggibilità e comprensibilità del documento in quanto l'organizzazione agenziale risulta piuttosto complessa.

Vengono riportati nell'allegato i seguenti elementi:

- La descrizione dell'obiettivo operativo con relativo peso;
- L'indicatore con relativo peso;
- il "valore atteso" approvato con delibera del Direttore Generale;
- il "valore atteso rivisto" dal responsabile della struttura in accordo con il dirigente sovraordinato approvato con un'apposita delibera di revisione del Piano di settembre;
- il "valore consuntivo indicatori" che prende come riferimento il valore atteso rivisto, espresso in percentuale.
- Il "grado di raggiungimento dell'obiettivo" espresso in percentuale;
- Il punteggio pesato dell'obiettivo.

Rispetto alla tabella proposta dalla CIVIT, non sono state riportate le colonne "risorse umane" e "risorse finanziarie", in quanto non sono disponibili i dati. E' auspicabile l'introduzione di un'azione correttiva da realizzare nel prossimi piani che abbini agli obiettivi sia le risorse umane impiegate per il loro raggiungimento, sia le risorse finanziarie.

Una particolarità che caratterizza la rendicontazione della performance 2012 è la duplice rilevazione fatta al 30 giugno per le strutture che sono state soppresse e per quelle che hanno cambiato il responsabile della struttura organizzativa; al 31 dicembre per tutte le strutture della nuova organizzazione. Qualche difficoltà è stata rilevata nel confronto tra il valore atteso e il valore raggiunto al primo semestre per quelli obiettivi che non erano stati dimensionati in rapporto al semestre e si tratta della maggior parte. Pertanto, sono stati riparametrati in rapporto al semestre in ragione degli obiettivi fattibili a quella data.

Per quanto concerne gli obiettivi scelti per il 2012 sono diversi, da quelli dell'anno precedente, per le Direzioni dei Dipartimenti Provinciali e Regionali che hanno ricevuto obiettivi operativi collegati agli obiettivi strategici del Piano pluriennale e abbandonato gli obiettivi di raggruppamento delle attività svolte dai loro collaboratori all'interno della struttura dipartimentale (es. realizzazione del Programma annuale

delle attività). Peraltro, i nuovi obiettivi risultano collegati ai processi decisionali della Direzione e ne danno attuazione nell'ambito territoriale di competenza, assicurando il coordinamento tra i Direttori stessi.

Sono stati, altresì, implementati gli obiettivi per le strutture organizzative al fine di renderle più aderenti alle declaratorie e nell'ottica di un maggiore coinvolgimento del personale del comparto assegnato; ciò è avvenuto in particolare per le strutture della Direzione Centrale.

In conclusione si constata che il raggiungimento degli obiettivi per l'annualità 2012 da parte delle strutture è sostanzialmente più che soddisfacente.

Il **Programma triennale per la trasparenza** è stato adottato con delibera del Direttore Generale n. 363 del 19/12/2012 e contiene gli obiettivi di trasparenza previsti dalla normativa e riepilogati nella delibera CIVIT n. 2/2012 in coerenza con gli obiettivi contenuti nel Piano della performance. La programmazione degli stessi ha carattere triennale e tiene conto dello stato di attuazione della pubblicazione del documento di interesse. Lo stato di monitoraggio degli obiettivi per la trasparenza a fine anno risulta soddisfacente ed efficace, in quanto gli obiettivi programmati sono stati raggiunti al 100 come riportato nell'allegato 4.

Il Programma contiene anche alcune iniziative da porre in essere per il coinvolgimento degli stakeholder, ma la cui attuazione è prevista a partire dal 2013.

In merito all'aspetto della qualità dei servizi offerti dall'Agenzia, si evidenzia che la stessa non ha ancora elaborato il documento degli standard di qualità completo di tutte le dimensioni previste dalla delibera CIVIT n. 88/2010 e tali da consentire le valutazioni previste dalla delibera CIVIT n. 5/2012. Tuttavia, il solo indicatore di qualità, riferito alla dimensione tempestività, è stato introdotto per alcune strutture organizzative quali ad esempio le U.O. Agenti Fisici, le strutture del DRST e del DRL. Complessivamente, i risultati conseguiti in termini di rispetto del tempo definito di elaborazione dell'output risulta soddisfacente per tutte le suddette strutture.

L'Agenzia sta ancora integrando il sistema informativo per migliorare la rilevazione della quantità di richieste di servizi da parte degli stakeholder e, pertanto, non è ancora in grado di determinare puntualmente il livello della domanda e, conseguentemente, non è determinabile il grado di copertura dei servizi erogati all'utenza. Tuttavia, è necessario considerare che l'Agenzia programma i livelli essenziali di attività con le Province e la Regione al fine di soddisfare le esigenze del territorio, in funzione delle risorse umane e finanziare di cui dispone che sono inferiori a quelle che sarebbero necessarie per soddisfare la domanda complessiva.

I reclami complessivi pervenuti all'Agenzia, per mezzo delle strutture operative, nell'anno 2012 sono n. 25, pertanto, il numero è piuttosto esiguo in rapporto al volume delle attività gestite.

### 3.4 Obiettivi individuali

Degli obiettivi individuali del personale dirigenziale e del loro grado di raggiungimento valgono le stesse considerazioni già espresse per gli obiettivi delle strutture organizzative in ragione del fatto che, in linea generale, il dirigente ha come obiettivi individuali gli stessi attribuiti alla struttura organizzativa di cui è il responsabile; attuando, pertanto, una perfetta coincidenza tra la performance organizzativa e la performance individuale.

Del grado di differenziazione dei giudizi si darà evidenza in un secondo momento, ovvero dopo aver completato il processo di valutazione individuale delle prestazioni per l'anno 2012.

Il personale del comparto partecipa agli obiettivi della struttura organizzativa, difatti, ciascun dirigente responsabile della stessa ha provveduto ad assegnare gli obiettivi ai suoi collaboratori, con un apposito verbale, ad inizio dell'anno di riferimento. Il contributo al raggiungimento degli obiettivi da parte del personale del comparto viene rilevato e valutato dal responsabile della singola struttura.

Anche per il personale del comparto è ancora in corso la fase di valutazione, pertanto, la rilevazione dei giudizi e la loro differenziazione verrà determinata successivamente al termine delle operazioni.

Una statistica della differenziazione del grado di giudizio e dei premi erogati rispetto a quelli stanziati dovrà essere pubblicata nel sito web, nello spazio dedicato al tema della performance.

L'indagine di benessere organizzativo del personale e la rilevazione del grado di condivisione del Sistema di valutazione della performance, non è ancora stata avviata in quanto si è in attesa della conclusione delle operazioni di valutazione del personale comparto per le annualità 2011 e 2012 e dell'avvio delle operazioni di valutazione per il personale dirigente a conclusione del ciclo di gestione della performance.

## 4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Come già accennato nella sezione 2.1 "Contesto esterno di riferimento", il finanziamento regionale è stato decurtato in corso d'anno assestandosi a € 55.600.000, pertanto a fronte di un quadro di risorse economiche ridimensionato a ribasso, l'Agenzia ha proseguito con azioni finalizzate al risparmio della spesa, mediante il recesso di contratti di locazione passiva e la rinegoziazione di canoni a ribasso per ridurre il costo del godimento di beni e di servizi. Ridotti rispetto all'esercizio precedente sono i costi degli acquisti di beni e di servizi, come pure in riduzione è il costo del personale a seguito di un aumento del personale in comando, di trasferimenti e di pensionamenti.

La Direzione ha definito un Piano Strategico per l'Agenzia per il triennio 2012-2014 che contiene una serie di azioni finalizzate a ridurre il debito pregresso e attuare una gestione più razionale. Tra le quali la riorganizzazione dei laboratori provinciali che ha portato alla chiusura dei laboratori di Belluno e di Rovigo con una ridistribuzione delle attrezzature e del personale per raggiungere maggiori livelli di efficienza.

Ha predisposto un nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia che si caratterizza per l'attuazione di una consistente riduzione delle strutture organizzative che passano da n. 109 a n. 74 (-32,11%), operativa dal secondo semestre del 2012. Per accompagnare questo intervento di ridimensionamento strutturale, si è avviata una politica del personale che ha favorito il passaggio di alcuni dipendenti verso altre Amministrazioni pubbliche con il ricorso all'istituto del comando o del trasferimento, con beneficio per il bilancio agenziale e, pertanto, il permanere del blocco del turnover ovvero la non sostituzione del personale in uscita.

Altre politiche per la riduzione della spesa hanno interessato la revisione di alcuni contratti, in particolare quello relativo alla manutenzione delle reti di monitoraggio ambientale (aria, acqua, agro idro meteo, boe) e al loro contenimento nell'ambito delle possibilità di legge mediante una riorganizzazione interna, dal parte del Dipartimento Regionale Sicurezza del Territorio, che interessa la rete agro-idro-nivo-meteo.

I risultati dell'azione complessiva di risanamento economico condotta dalla Direzione, hanno portato alla diminuzione dei costi della produzione 2012, rispetto a quelli del 2011, del 11%, corrispondente a quasi 8 milioni di euro.

Il Piano della performance per l'anno 2012 non riporta, con riferimento agli obiettivi operativi, il collegamento con le risorse finanziarie assegnate ai dirigenti per la loro realizzazione. Tale carenza dovrà essere risolta in futuro, prevedendo una specifica azione correttiva che colleghi nel dettaglio gli obiettivi della performance con le risorse del bilancio. Conseguentemente, in questa fase di conclusione del secondo ciclo della performance, alla rendicontazione degli obiettivi non è possibile collegare delle informazioni di carattere economico-finanziario, desumibili dal bilancio consuntivo, utili o significative per fornire un quadro di comprensione più completo e dettagliato sulla realizzazione dell'obiettivo.

Giocoforza, anche i risultati espressi in termini di efficienza ed economicità dovranno essere oggetto di un'azione di implementazione del sistema.

A tale scopo l'Agenzia sta implementando un sistema integrato della contabilità, per addivenire ad una migliore e tempestiva rilevazione dei costi delle attività che potrà supportare e migliorare anche il Sistema di misurazione della performance.

Le risorse umane e finanziarie destinate alla Struttura tecnica permanente dell'Agenzia per l'implementazione e il funzionamento del ciclo della performance, rispettano le disposizioni dell'art. 3, comma 6 e dell'art. 14, comma 9 del decreto legislativo n. 150/2009, ovvero non hanno comportato nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Agenzia.

## 5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

L'Agenzia ha avviato, nel mese di febbraio 2011, il procedimento per la nomina del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di cui all'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e lo ha concluso con deliberazione del Direttore Generale n. 263 del 21/09/2012. Con delibera del Direttore Generale n. 293 del 11/10/2012 la composizione è stata integrata di 2 componenti effettivi e di n. 1 componente supplente.

Il Comitato ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, come l'età, l'orientamento sessuale, il credo religioso, l'origine etnica, la disabilità o la lingua. Il Comitato ha unificato le competenze del Comitati Paritetico sul fenomeno del Mobbing e del Comitato sulle Pari Opportunità che hanno continuato a operare fino alla costituzione dello stesso.

In particolare, il Comitato sulle Pari Opportunità ha contribuito a promuovere, nell'ambito degli interventi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'istituzione della Banca delle ore, prevista dall'art. 40 del C.C.N.L., che è avvenuta nel novembre del 2012 con l'approvazione dell'apposito regolamento. Tale iniziativa rientra nella linea guida n. 2 "Sostegno alla famiglia" del Piano Triennale delle Azioni Positive 2009-2012.

Il Comitato opera all'interno dell'Amministrazione con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e per il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Nel corso del 2012 il Comitato ha organizzato un corso di formazione per il personale dipendente sul tema delle discriminazioni, il mobbing e sulla figura della consigliera di fiducia. Il Comitato si è costituito ad ottobre 2013 e ha licenziato il regolamento per il proprio funzionamento entro 60 giorni dalla costituzione come prescritto dalla norma.

Tra i compiti del Comitato vi è quello propositivo ed in particolare di proporre all'Amministrazione delle azioni positive per la promozione della pari opportunità, da inserire nel Piano della performance. Tali azioni positive dovranno essere contenute in un apposito Piano triennale, e dovranno costituire degli obiettivi in tema di pari opportunità di genere in coerenza con il Piano della perfomance.

La definizione del Piano triennale delle azioni positive sarà un obiettivo del CUG e costituirà l'oggetto di una specifica azione di implementazione del Piano stesso, in attuazione della delibera CIVIT n. 22/2011 che richiama l'attenzione sulla coerenza degli obiettivi tra i due piani.

## 6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione della Relazione sulla performance è stato condotto nell'ambito del ciclo della performance, il cui processo è stato descritto sia nel documento del "Sistema di misurazione e di valutazione della performance", sia nel Piano della performance per l'anno 2012.

La Struttura Tecnica Permanente (STP) ha provveduto ad inviare, agli inizi del mese di febbraio 2013, degli appositi moduli, alle strutture organizzative, per la raccolta dei dati a consuntivo concernenti gli obiettivi del Piano della performance 2012.

Le strutture organizzative hanno compilato il modulo di competenza ed hanno inviato i dati richiesti completi di annotazioni, entro la fine del mese di febbraio, avvalendosi di fonti informative gestite con appositi strumenti gestionali oppure in assenza di dati raccolti manualmente.

La STP ha provveduto, nei mesi successivi, ad esaminare i dati comunicati e la documentazione trasmessa a corredo della rendicontazione dei risultati, eseguendo verifiche a campione negli altri casi; successivamente, nel mese di giugno 2013, ha predisposto la Relazione sulla performance che evidenzia i risultati ottenuti dalle strutture organizzative e degli obiettivi individuali della dirigenza, in ragione del collegamento univoco tra obiettivi della struttura e obiettivi della dirigenza. A tal fine si è avvalsa anche della collaborazione della struttura "Coordinamento e Pianificazione delle attività" per un confronto con i numeri di attività ottenuti a livello dell'intera Agenzia, articolato per macroaggregati.

La Relazione non riporta, diversamente dalle indicazioni della CIVIT espresse nella delibera n. 5/2012, gli esiti degli obiettivi raggiunti per il personale del comparto e gli esiti del processo di valutazione complessivo della performance individuale di tutto il personale dipendente dirigente e del comparto, in quanto è ancora in corso di attivazione l'apposito processo per la valutazione. I dati relativi ai premi raggiunti dal personale dirigente e del comparto verranno resi noti mediante la pubblicazione, nell'apposita sezione del sito web a completamento dell'iter della valutazione.

Il Direttore Generale adotta la Relazione finale della performance 2012 e la trasmette all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), affinché, avvii il processo di validazione della relazione della performance per darne piena efficacia e quale condizione inderogabile per l'attuazione della distribuzione dei premi incentivanti.

### 6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance è stato attivato per la seconda volta nel 2012, secondo la normativa del Decreto Legislativo n. 150/2009, ma ha riguardato per la prima volta la gestione di obiettivi collegati alla strategia.

L'analisi del contesto esterno ed interno, propedeutica alla predisposizione del Piano Pluriennale delle attività per il triennio 2012/2014 è stata avviata immediatamente, dalla nuova Direzione, al fine di elaborare delle linee strategiche e degli obiettivi a decorrere dal 2012 e, pertanto, dare piena operatività all'Agenzia.

| PUNTI DI FORZA | PUNTI DI DEBOLEZZA |
|---|---|
| Il collegamento degli obiettivi della struttura organizzativa con gli obiettivi individuali della dirigenza | Sviluppare la catena logica delle aree strategiche – obiettivi strategici – obiettivi operativi |
| Una soddisfacente negoziazione degli obiettivi tra gli attori del Sistema | |
| Atteggiamento positivo degli attori del Sistema nel migliorare la rappresentazione della performance secondo il percorso suggerito dalla CIVIT | Collegare gli obiettivi operativi con le risorse finanziarie |
| Una buona rappresentazione degli obiettivi trasversali, mediante il collegamento degli attori per la parte di competenza | Migliorare il principio del cascading degli obiettivi fino al personale del comparto anche mediante una migliore rappresentazione degli stessi. |
| Omogeneità di obiettivi e di indicatori per strutture similari | |
| Predisposto il documento del SMVP che migliora il collegamento del Sistema di misurazione della performance organizzativa con il processo della valutazione individuale del personale | |

ELENCO DEGLI ALLEGATI

Allegato 1 – Obiettivi Strategici

Allegato 2.a – Obiettivi Operativi del 1^ semestre

Allegato 2.b - Obiettivi Operativi del 2^ semestre

Allegato 3 – Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Allegato 4 - Monitoraggio Programma triennale per la trasparenza