



Agenzia Regionale per la Prevenzione  
e Protezione Ambientale del Veneto

# Relazione sulla performance anno 2013

*Direzione Generale*  
*30 giugno 2014*



Agenzia Regionale per la Prevenzione  
e Protezione Ambientale del Veneto

**Direttore Generale**

Carlo Emanuele Pepe

**Direttore Amministrativo**

Giuseppe Olivi

**Direttore Tecnico**

Paolo Rocca

**PADOVA, 30 giugno 2014**

**ARPAV**

Agenzia Regionale per la Prevenzione e  
Protezione Ambientale del Veneto

Direzione Generale

Via Matteotti, 27

35137 Padova

Italy

Tel. +39 049 8239 301

Fax +39 049 660966

e-mail: [urp@arpa.veneto.it](mailto:urp@arpa.veneto.it)

[www.arpa.veneto.it](http://www.arpa.veneto.it)

*Coordinamento & Redazione*

STP Struttura Tecnica Permanente (Riccardo Guolo – Giovanni Paolini)

*Validazione metodologica OIV*

Organismo Indipendente di Valutazione (Paolo Vasques)

*Approvazione finale*

DG Direttore Generale Carlo Emanuele Pepe (DDG n.194 del 25/08/ 2014)

# 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 2013.

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.

## 1.1 INDICE

<b>1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE</b> .....	<b>1</b>
1.1 INDICE.....	2
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI</b> .....	<b>3</b>
2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO .....	3
L'evoluzione della domanda .....	3
Gli interventi normativi intervenuti o atti deliberati della Regione Veneto .....	3
2.2 L'AMMINISTRAZIONE .....	4
La struttura organizzativa.....	4
Il personale di ARPAV .....	7
Le attività di ARPAV.....	10
2.3. I RISULTATI RAGGIUNTI .....	12
Confronto realizzato 2012 - realizzato 2013 .....	12
Confronto programmato 2013 - realizzato 2013 .....	13
Il raggiungimento degli obiettivi.....	13
2.4. LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA' .....	14
Le criticità .....	14
Le opportunità .....	15
<b>3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b> .....	<b>16</b>
3.1 ALBERO DELLA PERFORMANCE .....	16
3.2 GLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	17
3.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI .....	18
3.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI .....	22
<b>4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'</b> .....	<b>23</b>
4.1 RIDUZIONE DEI COSTI DELLA PRODUZIONE.....	24
Riduzione del personale .....	24
Riduzione sedi.....	25
Riorganizzazione laboratori.....	25
Razionalizzazione delle reti di monitoraggio.....	26
Contenimenti degli automezzi ed eliminazione dell' "auto blu" .....	26
Sinergie pubblico-pubblico.....	26
Battello oceanografico .....	26
Riduzioni su ciascun singolo contratto.....	26
Risultati complessivi .....	27
<b>5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE</b> .....	<b>28</b>
<b>6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b> .....	<b>29</b>
6.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ.....	29
6.2 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	30
<b>ELENCO DEGLI ALLEGATI</b> .....	<b>31</b>
ALLEGATO 1: .....	31
TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI.....	31
ALLEGATO 2: .....	31
TABELLA OBIETTIVI OPERATIVI.....	31
ALLEGATO 3: .....	31
TABELLA DOCUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	31

## **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 2013. 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 2013, adottato con delibera del Direttore Generale n. 25 del 31/01/2013, sono intervenuti nel corso dell'anno fattori esterni che hanno influenzato la gestione:

#### **L'evoluzione della domanda**

L'attività di ARPAV, per legge istitutiva, si svolge sulla base di una pianificazione e programmazione operativa, approvata dagli organi dell'agenzia (Comitato di Indirizzo rappresentativo degli stakeholders) e dalla Giunta Regionale. La quantità dei controlli e dei monitoraggi costituenti la maggior parte dell'attività dell'agenzia fa riferimento alle complesse normative ambientali, che prevedono i modi operativi e le metodologie temporali degli stessi controlli. Il crescere delle sensibilità ambientali spesso ha portato ad una domanda o ad aspettative superiori alle attività programmate.

Il 2013 è, peraltro, stato l'anno centrale del Piano Strategico 2012-2014 di ARPAV, approvato dalla Giunta Regionale con la DGRV 613 del 17 aprile 2012. Inoltre con Decreto Legge 6 luglio 2012, n.95 (convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135 e comunemente noto come decreto spending review), ripreso e ampliato dalla Legge Regionale 21 dicembre 2012, n. 47 sono stati necessari nuovi interventi di riorganizzazione e razionalizzazione gestionale per raggiungere i livelli di risparmio indicati nelle norme, comunque già attivati dal Piano Strategico.

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

Il riferimento principale è stato l'atto regionale che ha declinato le modalità applicative della L.R. 47/2012 e precisamente la DGRV n.418 del 10 aprile 2013 (chiarimenti in merito all'applicazione dell'articolo 20). Questo è stato il riferimento collegato al finanziamento

regionale per il 2013, approvato con Legge regionale 5 aprile 2013, n. 4. ARPAV, nel 2013, è stata finanziata con € 49.000.000 a valere sul capitolo 060033 “Spesa sanitaria corrente per il finanziamento dei LEA – gestione sanitaria accentrata presso la Regione . finanziamento dell’Agenzia per la prevenzione e Protezione Ambientale (art. 20, c.1, punto B lett a) D.L.vo 118/2011) art. 27, c.1, lett a) L.R. 18/10/1996 n.32” e per € 6.000.000 sul capitolo 050268 “contributo annuale di funzionamento dell’Agenzia per la Prevenzione e protezione Ambientale – ARPAV art. 27, c.1, lett b) L.R. 18/10/1996 n.32”. Quest’ultimo finanziamento è stato altresì erogato in base ad uno specifico disciplinare, approvato con la DGRV 1247 del 16 luglio 2013.

## **2.2 L’AMMINISTRAZIONE**

### **La struttura organizzativa**

ARPAV 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.

Si rappresenta l’organigramma delle strutture organizzative dell’Agenzia operative dal 1 luglio 2012 :

## Direzione Centrale

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

## Dipartimento Regionale Sicurezza del Territorio

<b>DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO</b> <i>staff Sistemi di Gestione</i>		
<b>SERVIZIO METEOROLOGICO</b> <i>staff Supporto Tecnico</i>	<b>SERVIZIO NEVE E VALANGHE</b>	<b>SERVIZIO IDROLOGICO</b> <i>staff Supporto Tecnico Idrografia</i>
UO Meteorologia	UO Nivologia	UO Centro Funzionale Decentrato

## Dipartimento Regionale Laboratori

<b>DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO</b> <i>staff Supporto Tecnico</i> <i>staff Sistemi di Gestione Qualità Laboratori</i>	
<b>SERVIZIO LABORATORIO DI VENEZIA</b> <i>Staff Coordinamento Tematico Acque</i>	<b>SERVIZIO LABORATORIO DI VERONA</b> <i>Staff Supporto Tecnico al Servizio Laboratorio di Verona</i>

UO Microbiologia e Biologia Ambientale <i>Staff Supporto Microbiologia e Tossicologia</i> <i>Staff Supporto Microbiologia e Virologia</i>	UO Microbiologia e Biologia Ambientale
UO Chimica <i>Staff Supporto Tecnico Acque</i>	UO Chimica <i>Staff Supporto Tecnico Acque</i>
UO Microinquinanti Organici	UO Amianto (CRR e CRA)
UO Aria <i>Staff Supporto Tecnico</i> <i>Staff Emergenze Ambientali ed Emissioni</i>	UO Alimenti
UO Terreni e Rifiuti ( <b>SEDE DI TREVISO</b> )	

### **Dipartimenti Provinciali ARPAV**

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



## Il personale di ARPAV

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

### Dotazione organica di ARPAV

La dotazione organica risultante dalla 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			Cessazioni			Differenze (assunzioni - cessazioni)
	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale	
<b>2009</b>	4	77	<b>81</b>	7	35	<b>42</b>	<b>+38</b>
<b>2010</b>	7	18	<b>25</b>	8	32	<b>40</b>	<b>-15</b>
<b>2011</b>	7	1	<b>8</b>	9	25	<b>34</b>	<b>-26</b>
<b>2012</b>	1	0	<b>1</b>	9	24	<b>33</b>	<b>-32</b>
<b>2013</b>	0	2	<b>2</b>	1	13	<b>14</b>	<b>-12</b>

### Personale dipendente in servizio

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

TOTALE DIRIGENTI	DIRIGENZA				COMPARTO				TOTALE ARPAV	
	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
<b>104</b>					<b>908</b>					<b>1.012</b>

### Distribuzione del personale dipendente nelle strutture

Per quanto 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
<b>Totale</b>	<b>1012</b>

### Collaborazioni coordinate e continuative

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
<b>2010</b>	2	7	4
<b>2011</b>	0	8	4
<b>2012</b>	2	13	18
<b>2013</b>	1	16	16

### Fasce d'età 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%.

<i><b>Personale</b></i>	<i><b>Maschi</b></i>	<i><b>Femmine</b></i>
Dirigenza	n. 75	n. 29
Comparto	n. 492	n. 416
<b>Totale</b>	<b>n. 567</b>	<b>n. 445</b>

## 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 dimensioni numeriche:

### L'attività realizzata nel 2013 in sintesi

<b>ATTIVITA' DI PREVENZIONE</b>	<b>4.947 siti o impianti con 13.675 controlli</b>
<i>Sono stati controllati 4.947 siti o impianti con 13.675 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</i>	

<b>ATTIVITA' SULLO STATO DELL'AMBIENTE</b>	<b>13.965 sopralluoghi , 609 pareri e/o relazioni tecniche e 2.947 bollettini e relazioni di elaborazioni di dati</b>
<i>Sono stati rilevati dati dalle reti di monitoraggio della qualità dell'aria, dell'acqua, dei suoli e della rete meteorologica con 13.965 sopralluoghi e 609 pareri o relazioni tecniche, a cui si aggiungono 2.947 bollettini o elaborazioni di dati delle reti.</i> <i>Le reti di monitoraggio di ARPAV sono composte dalle seguenti tipologie di stazioni : ARIA, stazioni fisse per la qualità dell'aria e mezzi mobili utilizzati sempre per campagne per la qualità dell'aria, stazioni con strumentazione SIMAGE, punti di monitoraggio con campionatori passivi, monitoraggio pollinico, della radioattività e della radiazione ultravioletta; ACQUE: punti di rilevamento per le acque interne, dei laghi, delle acque sotterranee e delle sorgenti, punti di monitoraggio delle acque di balneazione, marino costiere, di transizione, boe meteo marine, punti di monitoraggio dei ripascimenti e delle acque destinate al consumo umano; METEO: stazioni agrometeorologiche e idro-termo-nivo-pluviometriche, per misure freatiche e per le depressioni fredde, punti di raccolta dati termo-pluviometrici e meteo-ambientali. Inoltre sono stati gestiti i dati di 3 radar meteorologici; ALTRE: rete GPS, rete sismografi e rete inquinamento luminoso.</i>	

<b>ALTRE ATTIVITA' TECNICO SCIENTIFICHE</b>	<b>26.848 verifiche impiantistiche, 4.529 bollettini emessi, 64.344 campioni analizzati con 1.076.016 parametri</b>
<p><i>Sono stati verificati 26.848 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).</i></p> <p><i>Sono stati emessi 4.529 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 indicazioni agrometeorologiche.</i></p> <p><i>Sono stati analizzati nei laboratori ARPAV 64.344 campioni, provenienti da fonti di pressione (5.033), da campionamenti o prelievi dalle reti di monitoraggio di aria, acque interne e marine (balneazione), radioattività, ecc ... sparse sul territorio veneto (43.203) e altri conferiti ad ARPAV, principalmente dalle ASL, su alimenti e acque di uso umano (16.108). In totale sono stati determinati sui campioni 1.076.016 parametri analitici</i></p>	

<b>ATTIVITA' ISTRUTTORIA</b>	<b>5.840 processi operativi per istruttorie</b>
<p><i>ARPAV ha realizzato 5.840 processi operativi, di cui 3.698 per l'emissione di pareri e 2.142 per la partecipazione a Commissioni e Conferenze di Servizi.</i></p>	

## 2.3. I RISULTATI RAGGIUNTI

Si rappresentano in via sintetica il confronto con l'attività realizzata nel 2013 rispetto a quella del 2012 e anche di quella realizzata con la pianificata del 2013. Generalmente l'andamento è soddisfacente, considerato che l'agenzia ha ridotto contestualmente sensibilmente i propri costi gestionali.

In base ai finanziamenti regionali, ARPAV costava nel 2010 circa 13,7 € a cittadino all'anno e nel 2013 questo costo era di € 11,3; sono stati risparmiati per ciascun cittadino, finanziamenti regionali per 2,4 € all'anno, cercando di fare le stesse cose e cercando di farle meglio. Sembrano pochi euro, ma per quasi 5 milioni di abitanti della regione fanno un risparmio significativo. Siamo pertanto convinti di rappresentare oggi un'agenzia pubblica moderna: servizi comparabili a costi più bassi rispetto al passato.

### Confronto realizzato 2012 - realizzato 2013

<b>ATTIVITA' DI PREVENZIONE</b>			
attività	2012 realizzato	2013 realizzato	Differenza % (2013 su 2012)
siti o impianti	4.024	4.947	+ 22,94%
controlli	12.603	13.675	+ 8,51%

<b>ATTIVITA' SULLO STATO DELL'AMBIENTE</b>			
attività	2012 realizzato	2013 realizzato	Differenza % (2013 su 2012)
sopralluoghi	12.497	13.965	+ 11,75%
pareri/relazioni tecniche e bollettini sullo stato dell'ambiente	1.040+3.040= 4.080	609+2.947= 3.556	- 12,84%

<b>ALTRE ATTIVITA' TECNICO SCIENTIFICHE</b>			
attività	2012 realizzato	2013 realizzato	Differenza % (2013 su 2012)
<i>Sicurezza impiantistica: verifiche</i>	30.148	26.848	- 10,95%
<i>Sicurezza del territorio: bollettini</i>	3.852	4.529	+ 17,58%
<i>Analisi laboratoristiche: campioni</i>	60.489	64.344	+ 6,37%

<b>ATTIVITA' ISTRUTTORIA</b>			
attività	2012 realizzato	2013 realizzato	Differenza % (2013 su 2012)
Processi istruttori per partecipazione a commissioni e conferenze di servizi ed emissione di pareri	5.691	5.840	+ 2,62%

## Confronto programmato 2013 - realizzato 2013

L'attività realizzata si compone dell'attività programmata, unitamente a quella realizzata in emergenza o su esposti (non programmabile). E' quindi evidente che normalmente l'attività realizzata è superiore a quella programmata per lo stesso anno. Il confronto lo si riporta per verificare se è stato realizzato almeno quanto programmato.

<b>ATTIVITA' DI PREVENZIONE</b>		
<b>attività</b>	<b>2013 programmato</b>	<b>2013 realizzato</b>
siti o impianti	4.654	4.947
controlli	12.746	13.675

<b>ATTIVITA' SULLO STATO DELL'AMBIENTE</b>		
<b>attività</b>	<b>2013 programmato</b>	<b>2013 realizzato</b>
sopralluoghi	12.663	13.965
pareri/relazioni tecniche e bollettini sullo stato dell'ambiente	838+1.780= 2.618	609+2.947= 3.556

<b>ALTRE ATTIVITA' TECNICO SCIENTIFICHE</b>		
<b>attività</b>	<b>2013 programmato</b>	<b>2013 realizzato</b>
<i>Sicurezza impiantistica: verifiche</i>	24.247	26.848
<i>Sicurezza del territorio: bollettini</i>	4.216	4.529
<i>Analisi laboratoristiche: campioni</i>	64.091	64.344

<b>ATTIVITA' ISTRUTTORIA</b>		
<b>attività</b>	<b>2013 programmato</b>	<b>2013 realizzato</b>
Processi istruttori per partecipazione a commissioni e conferenze di servizi ed emissione di pareri	5.263	5.840

## Il raggiungimento degli obiettivi

A conclusione dell'analisi svolta sui risultati ottenuti, si evidenzia come il livello di raggiungimento degli obiettivi per struttura organizzativa sia complessivamente più che soddisfacente. Circa l'84% dei dirigenti, infatti, ha raggiunto il punteggio pieno, il 14% si è posizionato nella fascia dal 90 a 99%, l'1% si è posizionato nella fascia dal 80 a 89% e soltanto l'1% ha conseguito un risultato inferiore all' 80%.

<b>PUNTEGGI</b>	<b>NUMERI</b>	<b>PERCENTUALE</b>
100	87	83,65 %
da 90 a 99	15	14,42 %
da 80 a 89	1	0,96%
inferiori a 80	1	0,96%
<b>TOTALI</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

## 2.4. LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA'

### Le criticità

La principale criticità del 2013 è stata legata alle azioni esterne all'agenzia che dovevano accompagnare il percorso di riorganizzazione e razionalizzazione, secondo il piano strategico. In particolare si sono evidenziate forti criticità sul mancato assorbimento del personale delle strutture riorganizzate da parte della Regione.

E' stato però in seguito pubblicato il **decreto-legge n. 101 del 31 agosto 2013, convertito con Legge 30 ottobre 2013 n. 125**, relativo a **Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni**. In particolare, l'articolo 2, comma 3, del citato decreto-legge, prevede che, nei casi di dichiarazione di eccedenza di personale per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione, le disposizioni previste dall'articolo 2, comma 11, lettera a), del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, si applicano a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Nello specifico, le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica di ciascuna amministrazione e si applicano le disposizioni dell'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dal presente articolo.

È importante evidenziare come il citato articolo 2, comma 11, lettera a) del decreto-legge n. 95/2012, nell'ambito delle misure che le pubbliche amministrazioni devono adottare in relazione alle situazioni di soprannumero, prevede l'applicazione ai lavoratori che risultino in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi i quali, ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico in base alla disciplina vigente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 24 del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201 (convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214), avrebbero comportato la decorrenza del trattamento medesimo entro il 31 dicembre 2016, dei requisiti anagrafici e di anzianità contributiva nonché del regime delle decorrenze previsti dalla predetta disciplina pensionistica, con conseguente richiesta all'ente di appartenenza della certificazione di tale diritto. Viene inoltre prevista, senza necessità di motivazione, l'applicazione dell'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

Si è pertanto ritenuto che l'Agenzia, a fronte delle difficoltà finanziarie sin qui emerse, possa conseguire gli obiettivi di riduzione della spesa per il personale previsti dal documento di revisione del Piano Strategico 2012-2014 mediante applicazione delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 11, lettera a) del decreto-legge n. 95/2012 concernente i pensionamenti in caso di eccedenza di personale. Per necessità operative burocratiche questo avverrà nel triennio 2014-2016.



Inoltre sta rappresentando una criticità la situazione della matrice "alimenti". La deliberazione della Giunta Regionale n. 864 del 4 giugno 2013: "*Legge Finanziaria regionale per l'esercizio 2011, art. 10, Razionalizzazione e riordino degli enti strumentali della Regione Veneto, Agenzia Regionale per la Prevenzione e Protezione Ambientale del Veneto e Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie. – Avvio delle procedure di riordino con riattribuzione di funzioni similari*" è inerente al passaggio delle attività analitiche sulle matrici alimentari da ARPAV all'Istituto sperimentale Zooprofilattico delle venezie, che già svolge la parte di analisi sugli alimenti di origine animale, affinché quest'ultimo sia l'unica struttura laboratoristica operante in regione a trattare la matrice alimenti. Vi sono stati, nel corso del 2013, vari incontri ma la situazione, nonostante i solleciti di ARPAV per una sua definizione, non è ancora programmata.

## **Le opportunità**

La principale opportunità è legata ad un riconoscimento normativo ed operativo del sistema Nazionale per la Protezione Ambientale, costituito da tutte le ARPA/APPA e da ISPRA.

Con l'approvazione alla Camera del disegno di Legge sulla Istituzione del Sistema Nazionale per la Protezione Ambientale (n.1458 del 17 aprile 2014), la definizione dei LEPTA (Livelli Essenziali delle Prestazioni di Tutela Ambientale) sembra essere uno strumento strategico per la reale costituzione del "Sistema" e per allineare le attività svolte dalle singole Agenzie con criteri e procedure condivise, con l'obiettivo di rendere trasparenti le attività ed armonizzare le risorse erogate per il loro svolgimento.

Partendo dal Catalogo dei Servizi, definito dal Gruppo di lavoro interagenziale e condiviso in AssoArpa e nel Consiglio Federale, saranno definite modalità condivise di programmazione e controllo di gestione che permettano a ciascuna Agenzia di comprendere costi e modalità di erogazione delle singole prestazioni definite nel Catalogo, valutandone e comprendendone le differenze; contestualmente, sarà necessario definire i LEPTA del "Sistema", definendo indicatori che correlino l'erogazione dei servizi alla complessità territoriale ed ambientale presidiata dalla singola Agenzia, con l'auspicio che la loro futura applicazione sia facilmente attuabile in tutte le realtà regionali.

ARPAV ha già personalizzato, nel corso del 2013, il Catalogo dei Servizi alle proprie prestazioni e lo ha utilizzato per la programmazione delle attività 2014.

### 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 ed eventuali piani operativi, i quali individuano obiettivi operativi, azioni e risorse. E’ stato definito sulla base del Piano strategico 2012/2014 .

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

## 3.2 GLI 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.

<b>AREA STRATEGICA 1.0</b> RAZIONALIZZAZIONE DELL’UTILIZZO DELLE RISORSE PER DIMINUIRE I COSTI DELLA PRODUZIONE	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.1</b> Ottimizzazione delle sedi ARPAV
	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.2</b> Riorganizzazione del Dipartimento Regionale Laboratori
	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.3</b> Razionalizzazione dei monitoraggi e delle verifiche sulle Acque Marino Costiere
	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.4</b> Razionalizzazione delle Reti di Monitoraggio
	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.5</b> Ottimizzazione dell’autoparco di ARPAV per i controlli e l’attività sul territorio
<b>AREA STRATEGICA 2.0</b> DARE UNA NUOVA DIMENSIONE ORGANIZZATIVA E GESTIONALE AD ARPAV	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.1</b> Revisione organizzativa di ARPAV
	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.2</b> Verifiche gestionali per minimizzare spese e massimizzare introiti
<b>AREA STRATEGICA 3.0</b> INSERIRE NUOVE TECNOLOGIE PER MIGLIORARE L’EFFICIENZA DEI PROCESSI OPERATIVI	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 3.1</b> Pianificare processi innovativi finalizzati al miglioramento operativo ed al risparmio gestionale
<b>AREA STRATEGICA 4.0</b> FARE SISTEMA CON NUOVE MODALITÀ DI PROGRAMMAZIONE OPERATIVA CON GLI STAKEHOLDER	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 4.1</b> Pianificare processi innovativi finalizzati al miglioramento operativo ed al risparmio gestionale
<b>AREA STRATEGICA 5.0</b> RENDERE ARPAV TRASPARENTE E CREDIBILE DAL PUNTO DI VISTA GESTIONALE E TECNICO	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 5.1</b> Campagna di comunicazione su quello che è, che fa, che vuol essere e che diventerà l’ARPAV
<b>AREA STRATEGICA 6.0</b> MIGLIORARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO ED OPERATIVO DELLE RISORSE UMANE	<b>OBIETTIVO STRATEGICO 6.1</b> Iniziative di miglioramento del benessere organizzativo e di condivisione della mission aziendale

### 3.3 OBIETTIVI E PIANI 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 operativi 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 individuati 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. In linea di massima, qualora non sia individuato un dirigente delegato, provvede al coordinamento della struttura stessa il dirigente immediatamente sovraordinato. 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 appartengono 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.

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 2).

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

<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.1</b> Ottimizzazione delle sedi ARPAV	<b>Azione Operativa 1.1.1.</b> <i>Dismissione delle sedi ARPAV decentrate e scarsamente utilizzate, a cui si può rinunciare senza diminuzioni operative sul territorio</i>
	<b>Azione Operativa 1.1.2.</b> <i>Alienazione delle sedi ARPAV non utilizzate</i>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.2</b> Riorganizzazione del Dipartimento Regionale Laboratori	<b>Azione Operativa 1.2.1.</b> <i>Ridistribuzione del personale del DRL in base al modello di riorganizzazione approvato</i>
	<b>Azione Operativa 1.2.2.</b> <i>Ridistribuzione delle attrezzature dei laboratori e ottimizzazione della logistica</i>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.3</b> Razionalizzazione dei monitoraggi e delle verifiche sulle Acque Marino Costiere	<b>Azione Operativa 1.3.1.</b> <i>Ridurre i costi di esternalizzazione delle attività a privati per le verifiche in mare</i>
	<b>Azione Operativa 1.3.2.</b> <i>Alienazione o gestione consorziata del battello oceanografico acquisito da ARPAV</i>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.4</b> Razionalizzazione delle Reti di Monitoraggio	<b>Azione Operativa 1.4.1.</b> <i>Accertamento dei livelli essenziali di monitoraggio previsti dalla normativa europea per la rete Aria</i>
	<b>Azione Operativa 1.4.2.</b> <i>Revisione generale del contratto e dei criteri di manutenzione delle reti di monitoraggio</i>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO 1.5</b> Ottimizzazione dell'autoparco di ARPAV per i controlli e l'attività sul territorio	<b>Azione Operativa 1.5.1.</b> <i>Dismissioni, razionalizzazioni e valutazioni sui contratti in essere relativi alla flotta di automezzi aziendali</i>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.1</b> Revisione organizzativa di ARPAV	<b>Azione Operativa 2.1.1.</b> <i>Un nuovo assetto organizzativo per ARPAV</i>
	<b>Azione Operativa 2.1.2.</b> <i>Attivare le forme di pensionamento e di trasferimento, previste dalle attuali normative</i>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO 2.2</b> Verifiche gestionali per minimizzare spese e massimizzare introiti	<b>Azione Operativa 2.2.1.</b> <i>Concentrare i progetti commissionati ad ARPAV su linee coerenti con i compiti istituzionali</i>
	<b>Azione Operativa 2.2.2.</b> <i>Reingegnerizzazione delle attività amministrative</i>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO 3.1</b> Pianificare processi innovativi finalizzati al miglioramento operativo ed al risparmio gestionale	<b>Azione Operativa 3.1.1.</b> <i>Redazione di un piano di innovazione, per inserire nuove tecnologie su processi ed attività</i>

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

<b>OBIETTIVO STRATEGICO 5.1</b> Campagna di comunicazione su quello che è, che fa, che vuol essere e che diventerà l'ARPAV	<b>Azione Operativa 5.1.1.</b> <i>Redazione di un piano di comunicazione teso a diffondere il percorso di razionalizzazione di ARPAV</i>
	<b>Azione Operativa 5.1.2.</b> <i>Iniziative per la massima diffusione dei dati tecnici e gestionali di ARPAV direttamente ai cittadini</i>

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

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 nei prossimi piani che abbini agli obiettivi sia le risorse umane impiegate per il loro raggiungimento, sia le risorse finanziarie.

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 2.

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.

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 finanziarie di cui dispone che sono inferiori a quelle che sarebbero necessarie per soddisfare la domanda complessiva.

In sintesi, ARPAV sta realizzando diverse modalità di ascolto dell'utenza ed ha programmato iniziative e miglioramenti su questo aspetto, ma il quadro generale sta scontando il duplice ruolo di ente strumentale regionale governato da Regione e stakeholders e rapporto diretto con i cittadini, a volte mediato dagli organi di informazione e comunicazione.

**I reclami** complessivi pervenuti all'Agenzia nell'anno 2013, per mezzo delle strutture operative, sono stati 14, un numero piuttosto esiguo in rapporto al volume delle attività realizzate.

### 3.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI

Per gli obiettivi individuali del personale dirigenziale, e del loro grado di raggiungimento, valgono le stesse considerazioni già espresse per gli obiettivi delle strutture organizzative. Ciò 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.

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, entro il 31 marzo 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.

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.

#### Grado di raggiungimento degli obiettivi

<b>TIPOLOGIA DI PERSONALE DIRIGENTE</b>	<b>PERSONALE (NUMERO)</b>	<b>% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b>
Dirigenti Amministrativi	5	96,4
Dirigenti Tecnici-Sanitari	67	98,9
Dirigenti Professionali	32	100,0

<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	<b>PERSONALE (NUMERO)</b>	<b>% MEDIA DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI</b>
Direzione Centrale	27	98,6
Dipartimenti Regionali	31	98,8
Dipartimenti Provinciali	46	97,5

A seguito del monitoraggio delle performance al 31 dicembre 2013, nella valutazione dei risultati sono stati considerate le situazioni oggettive esterne alla volontà dell'agenzia o la mancanza di risorse che hanno permesso parziali realizzazioni degli obiettivi. Non essendo stato prodotto il "Piano di Revisione" della performance 2013, l'eliminazione o la parziale considerazione dei valori attesi di alcuni obiettivi, può compensare le modifiche non realizzate in sede di miglioramento in corso d'opera della performance.

Iniziative sul benessere organizzativo erano inserite nel Piano 2012-2014 e in particolare sul suo aggiornamento 2013-2014. Il prolungarsi dell'iter approvativo di detto aggiornamento non ha reso possibile la loro efficacia e si monitoreranno nelle successive relazioni.



## 4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

---

Il 2013 è l'anno centrale di applicazione del Piano Strategico 2012-2014, un Piano stimolato dalla Regione, che questa Direzione di ARPAV ha redatto ed attivato, con l'approvazione ed il controllo della stessa Regione.

L'obiettivo generale era quello di riportare la situazione economico finanziaria sotto controllo, ad un sostanziale pareggio fra risorse disponibili ed andamento delle spese; riorganizzando l'agenzia per massimizzare l'efficacia dimensionale ed operativa, intervenendo anche per ripristinare un'efficacia operativa, tipica di una agenzia specialistica e tecnica come ARPAV e per verificare la correttezza di tutti i processi amministrativi e gestionali in essere in agenzia;

In generale si può riscontrare come ARPAV sia principalmente finanziata dalla Regione, all'83% nel bilancio di previsione 2013, e solo in minima parte con ricavi propri da prestazioni (12%) o finanziamenti da altri enti pubblici (3%) o altro (2%).

ARPAV dall'aprile del 2011, con l'insediamento della nuova Direzione, ha iniziato un percorso per costare meno ovvero per poter realizzare le proprie attività, in misura sufficiente a rispondere alle esigenze normative e del territorio, con un finanziamento regionale ridotto rispetto al passato.

A prescindere delle azioni di contenimento della spesa messe in essere nel periodo, dal 2010 al 2013 il finanziamento regionale totale si è ridotto del 17,18% nei finanziamenti ordinari (da € 67.022.265 a 55.510.000), del 20% inserendo nel conteggio anche i finanziamenti vincolati per progetti e specifiche attività delegate.

E' una riduzione forte, che è stato possibile assorbire, senza evidenti e significative riduzioni di attività al di sotto dei livelli richiesti dalle specifiche normative, solo operando decise riduzioni nei costi della produzione, di cui di seguito si darà contezza.

E' comunque evidente che il finanziamento regionale non è ulteriormente comprimibile, poiché nei costi della produzione il 63% è destinato al pagamento delle risorse umane. Ulteriori tagli saranno direttamente avvertiti nei livelli di attività, creando una mancanza di servizi che sarà immediatamente percepita dalla popolazione e che oggi, invece, si limita ad attività di minimo impatto (formazione, produzione editoriale, attività marginali, ecc ...).

In una visione triennale ARPAV deve poter contare dalla Regione, sanità o altre fonti, di un finanziamento di 55-58 milioni per poter svolgere l'attività istituzionale oggi deputata.

### 4.1 RIDUZIONE DEI COSTI DELLA PRODUZIONE

Alcune indicazioni brevi:

- ✓ Il Piano Strategico Triennale 2012-2014 di ARPAV vale risparmi per 11,6 milioni di euro (consuntivo 2011- stima 2014)

- ✓ Considerando quanto fatto anche nel 2011 si arriverà a fine 2014 ad un risparmio totale di quasi 15 milioni di euro (consuntivo 2010- stima 2014)
- ✓ Percentualmente, nel 2014 rispetto al 2010, si saranno ridotti i costi della produzione del 20 %, considerando i costi della produzione netti (senza ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni soggetti ad interpretazioni normative e non ad azioni di contrazione della spesa) con aggiunte imposte e tasse.

Si evidenzia come le stime dei risparmi 2013 e 2014 siano condizionate dalle azioni che la Regione porrà in essere coerentemente a quanto previsto dal Piano Strategico aggiornato.

Si rappresentano ora alcuni dettagli significativi, poiché per realizzare questi risultati sui risparmi si è agito su tutte le spese di beni e servizi e sul personale dall'inizio del mandato, analizzando ogni singola spesa di ARPAV, riducendo ed ottimizzando. Qualche esempio:

## Riduzione del personale

156 persone in meno dal 2011

- mancata sostituzione dei trasferimenti;
- contenimento dei costi per le collaborazioni coordinate continuative, passando da 99 del 2010 a 7 del 2012 (e tutte su progetti);
- blocco totale del turn-over;
- nuovo assetto organizzativo con riduzione delle posizioni dirigenziali gestionali (da 99 a 73);
- reingegnerizzazione attività amministrative e centralizzazione funzioni, con minori necessità di personale amministrativo e maggior efficacia gestionale;
- contrazione degli straordinari ed erogazione controllata con budget per struttura;
- azzeramento delle attività aggiuntive;

	al 31 dicembre 2010	al 31 dicembre 2011	al 31 dicembre 2012	Riduzione percentuale 2012 SU 2010	al 15 maggio 2013
<b>PERSONALE TOTALE</b> (tempo determinato e indeterminato)	1.083	1.057	1.024	<b>-5,63%</b>	1.019
di cui <b>DIRIGENTI</b>	113	109	106	<b>-6,75%</b>	106
di cui <b>COMPARTO</b>	970	948	918	<b>-5,21%</b>	913
<b>Co.Co.Co.</b> (Collaborazioni Coordinate Continuative)	99	45	6	<b>-93,94%</b>	7
<b>Totale personale</b>	<b>1.182</b>	<b>1.102</b>	<b>1.030</b>	<b>-12,86%</b>	<b>1.026</b>

## Riduzione sedi

Una buona parte del Piano Strategico tratta di sedi: sedi in costruzione da terminare o da alienare senza utilizzarle, sedi in affitto da dismettere, sedi periferiche da chiudere riorganizzando i servizi.

A completamento del Piano si passerà dalle 47 sedi che vi erano nel 2010 a 14 nel 2014 (-70%), solo riorganizzando e raccogliendo le strutture gestionali ed operative.

Nel corso dell'approvazione del Piano 2012-2014, la Settima commissione consigliere ha stralciato la chiusura delle sedi periferiche; la Giunta regionale, nell'approvazione del Piano, ha assorbito il parere consigliere chiedendo ad ARPAV un sottopiano integrativo. ARPAV lo ha redatto ed inviato lo scorso aprile 2013, ma dello sblocco della chiusura sedi periferiche non vi è più notizia. La stessa azione è stata riproposta nei tempi e nelle

valutazioni economiche nella review 2013-2014 del Piano, approvata in sede di Comitato di Indirizzo lo scorso giugno, e che sta completando il suo iter autorizzativo.

Abbiamo potuto lavorare solo sulle sedi capoluogo di Provincia e, di fatto, abbiamo ridotto tutto il possibile, soprattutto a Padova, sede della Direzione Generale. Per riduzione significa che dove possibile abbiamo rinunciato all'immobile, "stringendo" i dipendenti nelle altre sedi sempre rispettando i parametri dimensionali di norma (mq/lavoratore), dove non possibile sono stati rinegoziati i contratti di locazione (con riduzioni anche del 30%). E ancora non abbiamo finito.

SEDI			ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	note
sede	indirizzi	titolo				
PADOVA	Via Matteotti 37 - 2 piano	locazione	13.020,36	-	-	dismesso 15/07/2011
PADOVA	P.le Stazione 1 - 3 piano	locazione	44.433,61	31.818,88	24.255,44	dismesso 15/09/2013
PADOVA	P.le Stazione 1 - 3 piano	locazione	130.726,41	111.708,00	84.493,49	dismesso 15/09/2013
PADOVA	P.le Stazione 1 - 2-6 piano scala A	locazione	43.416,42	-	-	dismesso 30/09/2011
PADOVA	P.le Stazione 1 - 2-6 piano scala B	locazione	43.060,13	15.953,11	-	dismesso 17/04/2012
PADOVA	P.le Stazione 1 - 3-5 piano scala A	locazione	116.215,73	51.788,02	-	dismesso 10/08/2012
PADOVA	Via Cairoli 4/d	locazione	26.150,16	9.486,37	-	dismesso 17/04/2012
BELLUNO	Via Masi Simonetti	locazione	26.500,75	205,86	-	dismesso 16/01/2012
BELLUNO	Via del Candel, 7	locazione	51.570,92	1.307,31	-	dismesso 30/01/2012
SAN DONA' DI P.	Vicolo Nuovo, 6	locazione	30.024,84	13.801,34	-	dismesso 09/04/2012
SAN DONA' DI P.	Galleria Progresso, 10	locazione	2.155,98	621,45	-	dismesso 09/04/2012
TREVISO	Via Castagnole	locazione	19.882,25	615,20	-	dismesso 29/12/2011
CONEGLIANO	Viale Italia, 194	locazione	30.191,92	30.026,83	10.340,94	dismesso 10/05/2013
BOVOLONE	Via Libertà	locazione	15.036,26	14.400,19	3.311,42	Dismesso 15/05/2013
VICENZA	Via Borgo Casale, 35	locazione	120.704,71	136.334,28	125.776,91	in dismissione 30/09/2013
MONTEBELLO	P.le Cenzi	comodato	11.913,45	-	-	dismesso 10/11/2011
PORTO VIRO	Viale Gramsci, 39	comodato	5.256,72	-	-	dismesso 31/12/2011
DOLO	Riviera 29 aprile, 2	comodato	9.832,61	321,65	321,65	prevista dismissione entro 2013
			740.093,23	418.388,49	248.499,85	
				<i>differenze rispetto anno precedente</i>		
				-321.704,74	-169.888,64	

Le azioni già realizzate sulle sedi hanno permesso un risparmio in canoni di locazione, utenze ed altre spese (condominiali, connettività, imposte e tasse, assicurazioni, vigilanza, ecc ...), per € 320.000 nel 2012 e per € 170.000 nel 2013, per un totale di € 490.000.

## Riorganizzazione laboratori

E' stata avviata, non senza difficoltà di tutti i tipi, una riorganizzazione dei laboratori. La riorganizzazione si basa sul concetto che per l'utente non è essenziale sapere dove vengano analizzati i suoi campioni, basta che i risultati arrivino in tempi garantiti. I laboratori ARPAV erano 7 e avevano bisogno di investimenti per essere efficienti, investimenti non compatibili con la situazione economica dell'agenzia. Sono stati chiusi Rovigo e Belluno, successivamente Vicenza e si sta procedendo per Padova. I risparmi economici sui costi sono limitati poiché la Regione non ha accompagnato (come concordato) la chiusura dei laboratori con una ricollocazione di parte del personale. Non considerando i mancati investimenti, importanti ma che non creano risparmio ma sono solo "non spese", il piano di redistribuzione degli strumenti nei laboratori operativi ha prodotto minori costi (in manutenzione apparecchiature) per circa € 240.000,00 nel 2012, solo parzialmente mitigato dalle maggiori spese relative ad un incremento del servizio di trasporto campioni (€ 45.000,00).

## Razionalizzazione delle reti di monitoraggio

Si è intervenuti molto fattivamente sui costi della manutenzione e sviluppo delle reti di monitoraggio, riducendo le stazioni aria adempiendo compiutamente alla più recente

normativa europea, riducendo anche altre stazioni, internalizzando alcuni servizi di primo livello e riducendo gli investimenti, producendo in totale nel 2012 un risparmio sui costi di oltre € 1.350.000,00. Nel 2013 ci si attendono ulteriori risparmi per 150/200 mila euro.

### **Contenimenti degli automezzi ed eliminazione dell' "auto blu"**

- vendita dell'auto di rappresentanza della Direzione ("auto blu");
- interventi per razionalizzazione autoparco aziendale con riduzione e condivisione mezzi;

<b>PARCO AUTO</b>	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	2012 su 2010
<i>consistenza</i>	<b>230</b>	<b>224</b>	<b>195</b>	<b>-15,22%</b>
<i>costi manutenzioni</i>	112.755	70.211	91.175	<b>-19,14%</b>
<i>costi noleggio</i>	241.595	239.911	209.555	<b>-13,26%</b>

### **Sinergie pubblico-pubblico**

- riduzione dei costi per le verifiche in mare trasformando l'esternalizzazione delle attività a privati in una convenzione con la Capitaneria di Porto di Venezia, con sinergie che nei prossimi anni non potranno che accentuarsi.
- Convenzione con stamperia del Consiglio Regionale
- Convenzione con CFS

### **Battello oceanografico**

- mancata acquisizione del battello oceanografico: si prevedeva (nel piano) di attivare una alienazione o gestione consorziata del battello; peraltro, a seguito del collaudo negativo, il contratto è stato risolto in danno.

### **Riduzioni su ciascun singolo contratto**

- riduzione e razionalizzazione, mediante internalizzazione, dei costi per alcuni servizi di manutenzione, soprattutto di laboratorio;
- azzeramento dei costi per i servizi di traduzione bollettini meteo (effettuati ora con personale interno);
- razionalizzazione di alcuni servizi (postali ad esempio);
- taglio di tutti i servizi acquisiti dall'esterno, non essenziali al *core-business*, oppure realizzati internamente o in collaborazione con altri uffici della Giunta o del Consiglio, o minimizzati

### **Risultati complessivi**

I risultati dell'azione complessiva di risanamento economico condotta dalla Direzione, hanno portato alla diminuzione dei costi della produzione 2013, rispetto a quelli del 2012, di circa 2,5 milioni di euro.

Il Piano della performance per l'anno 2013 non riporta, con riferimento agli obiettivi operativi, il collegamento con le risorse finanziarie assegnate ai dirigenti per la loro realizzazione. Tale aspetto potrà essere risolto in futuro, quando il percorso gestionale di

ARPAV si sarà stabilizzato e si potrà riprendere ad una gestione diretta di risorse, gestione che in questa fase è stata accentrata per massimizzare le economie di scala finalizzate al risparmio.

## 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 Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing e del Comitato sulle Pari Opportunità che hanno continuato a operare fino alla costituzione dello stesso.

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.

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.

Le principali azioni intraprese nel 2013 sono state :

- Stesura del Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di ARPAV che detta le regole per l'esercizio delle attività della Consigliera di Fiducia
- Adesione alla Convenzione della Regione Veneto per avvalersi della consulenza della Consigliera di Fiducia regionale
- Avviamento dei lavori per la definizione del Piano Triennale per le azioni positive
- Partecipazione alla rete CUG ambiente al fine di coordinare le attività sul tema delle pari opportunità a livello agenziale

## **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 2013.

La Struttura Tecnica Permanente (STP) ha provveduto ad inviare, agli inizi del mese di febbraio 2014, degli appositi moduli, alle strutture organizzative, per la raccolta dei dati a consuntivo concernenti gli obiettivi del Piano della performance 2013.

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 2014, 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, visto che con DDG 289 del 11 novembre 2013 è stata inserita la funzione di STP al Servizio Pianificazione, Progettazione e Sviluppo, si è potuto sinergicamente utilizzare i dati di programmazione e pianificazione gestiti dalla struttura.

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 2013 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

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
Forte coinvolgimento di tutte le strutture e dei loro dirigenti ad un percorso di programmazione per obiettivi, poiché già operativa una RAM (Responsibility Assignment Matrix) sul Piano Strategico 2012-2014	Omogeneizzare maggiormente gli obiettivi di strutture simili sul territorio
Il collegamento degli obiettivi della struttura organizzativa con gli obiettivi individuali della dirigenza	Collegare gli obiettivi operativi con le risorse finanziarie
Una buona e completa negoziazione degli obiettivi tra gli attori del Sistema	Migliorare il processo (cascading) degli obiettivi individuali dei dirigenti delle strutture al comparto con una specifica modalità operativa
Una buona rappresentazione degli obiettivi trasversali, mediante il collegamento degli attori per la parte di competenza	Collegare maggiormente la programmazione tecnica e gli altri piani gestionali/amministrativi (trasparenza e anticorruzione)



## **ELENCO DEGLI ALLEGATI**

---

**ALLEGATO 1:**

**TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI**

**ALLEGATO 2:**

**TABELLA OBIETTIVI OPERATIVI**

**ALLEGATO 3:**

**TABELLA DOCUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**