



Agenzia Regionale per la Prevenzione  
e Protezione Ambientale del Veneto



Sistema Nazionale  
per la Protezione  
dell'Ambiente



REGIONE DEL VENETO

# Relazione sulla performance **anno 2022**

*Giugno 2023*



Agenzia Regionale per la Prevenzione  
e Protezione Ambientale del Veneto

## **Il Direttore Generale**

Loris Tomiato

## **Il Direttore Area Tecnica e Gestionale**

Vincenzo Restaino

## **Il Direttore Area Giuridica ed Organizzativa**

Anna Toro

## **Il Direttore Area Innovazione e Sviluppo**

## **Il collegio OIV di ARPAV**

Moreno Mancin (presidente)

Loreta Darenzo

Massimo Romano

**PADOVA, 21 giugno 2023**

*A cura della STRUTTURA TECNICA PERMANENTE DI ARPAV*

## **ARPAV**

Agenzia Regionale per la Prevenzione e  
Protezione Ambientale del Veneto

Direzione Generale

Via Ospedale civile, 24

35121 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)

# 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE ED INDICE

---

## **PREMESSA**

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche e integrazioni, nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse utilizzate.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento, che riassume le risultanze dell'attività svolta nel corso dell'anno 2022.

L'impostazione della Relazione si conforma ai principi indicati dalle Linee guida n. 3 diramate nel novembre 2018 dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed è in sintonia con le indicazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione di ARPAV.

La redazione della presente relazione è ispirata ai principi di sinteticità, trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

L'obiettivo fondamentale dell'Agenzia è quello di garantire alla Regione, alle Amministrazioni Provinciali e Città metropolitana, ai Comuni, al Sistema Sanitario ed ai cittadini, nelle more dell'emanazione del DPCM previsto dall'art. 9 della L. 132/2016 relativo ai Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali (LEPTA), la risposta alla domanda di tutela ambientale che emerge dal territorio principalmente attraverso:

- controlli sulle fonti di pressione;
- monitoraggio delle matrici ambientali;
- produzione di dati terzi da laboratorio (attività laboratoristica);
- supporto alle amministrazioni nelle valutazioni e istruttorie;
- meteo e clima e supporto alla Protezione civile regionale e CFD.

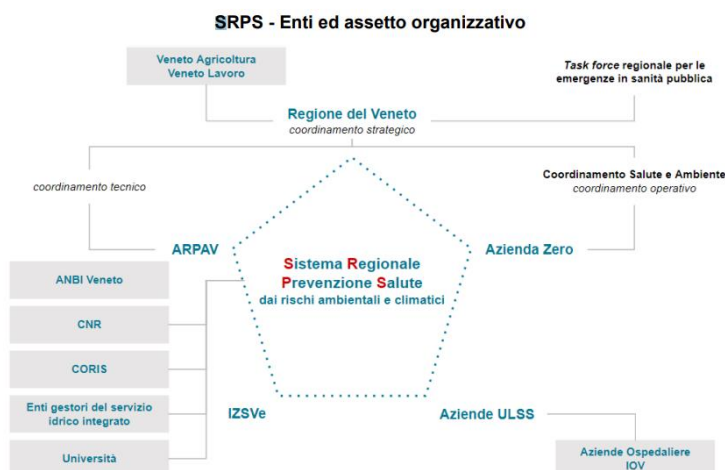
Le prestazioni tecniche che ARPAV eroga, secondo il Catalogo nazionale dei Servizi, costituiscono il Valore Pubblico che l'Agenzia produce, inteso come "il livello equilibrato di benessere economico-sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione, riferito sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, sia alle condizioni interne alla stessa Amministrazione".

In tale contesto, si sono inserite le nuove sfide imposte dai cambiamenti ambientali e climatici in atto e, conseguentemente, dalla normativa comunitaria e nazionale intervenuta nei diversi ambiti per mitigarne le conseguenze e far fronte efficacemente ai rischi storici ed emergenti sulla salute nell'ambito del nuovo assetto di prevenzione collettiva e sanità pubblica.

Ecco che il mutato contesto globale e l'esigenza improcrastinabile di affrontare con efficacia e sinergia i temi legati ad ambiente, salute, biodiversità e clima, richiede una programmazione da parte di ARPAV delle attività previste dai propri compiti istituzionali con un approccio maggiormente interconnesso tra ambiente e salute, che implica una maggiore correlazione delle prestazioni del catalogo SNPA a supporto dell'erogazione dei LEA.

Per queste finalità, in linea con l'approccio "One health" o "Planetary health", è stato istituito il Sistema Nazionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici (SNPS), avvenuta con il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, con lo scopo di "migliorare e armonizzare le politiche e le strategie messe in atto dal Servizio sanitario nazionale per la prevenzione, il controllo e la cura delle malattie acute e croniche, trasmissibili e non trasmissibili, associate a rischi ambientali e climatici. Conseguentemente si è previsto che anche le Regioni provvedano ad istituire «il Sistema Regionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici, di seguito "SRPS", assicurando l'approccio

integrato One Health nella sua evoluzione "Planetary Health", che concorre, a livello regionale, al perseguimento degli obiettivi di prevenzione primaria del SNPS, Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 203 del 28 febbraio 2023 è stato infatti istituito il Sistema Regionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici (S.R.P.S.), di cui all'art. 2, co.2, lett. A) del decreto del Ministero della Salute 9 giugno 2022, che prevede di assegnare le funzioni di coordinamento tecnico delle azioni di monitoraggio ambientale all'Area Tutela e sicurezza del territorio, per il tramite delle competenti strutture di A.R.P.A.V., anche interfacciandosi con le altre strutture di riferimento regionali;



Il ciclo della performance 2022 ha preso avvio con l'approvazione, con DDG n. 62 del 28.02.2022, del Piano della Performance 2022-2024- annualità 2022, all'interno del PIAO nella sezione 2 "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione", revisionato con DDG n. 280 del 04.10.2022.

La Relazione che segue descrive in sintesi le informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni, gli obiettivi ed i risultati raggiunti, le risorse utilizzate oltre al processo di redazione della relazione sulla performance ricorrendo, per semplicità espositiva, anche a rappresentazioni grafiche e tabellari per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

## 1.1 INDICE

<b>1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE ED INDICE</b> .....	<b>- 1 -</b>
1.1 INDICE.....	- 3 -
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI</b> .....	<b>- 4 -</b>
2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO.....	- 4 -
2.1.1 I principali fattori di pressione.....	- 4 -
2.1.2 Il contesto SNPA e SNPS.....	- 7 -
2.2 L'AMMINISTRAZIONE.....	- 8 -
2.2.1 L'organizzazione di ARPAV.....	- 8 -
2.2.2 Il personale di ARPAV in servizio.....	- 8 -
2.2.3 Risorse economiche.....	- 9 -
2.3 I RISULTATI OPERATIVI RAGGIUNTI.....	- 9 -
2.4 LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA'.....	- 11 -
<b>3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b> .....	<b>- 13 -</b>
3.1 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI.....	- 13 -
3.1.1 La declinazione delle strategie dagli obiettivi alle azioni.....	- 13 -
3.2 LA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI PER CIASCUN DIRIGENTE.....	- 13 -
3.2.1 Il processo di definizione degli obiettivi.....	- 13 -
3.2.2 Gli obiettivi per l'alta dirigenza ARPAV.....	- 14 -
3.3 I RISULTATI RAGGIUNTI.....	- 15 -
3.3.1 I risultati dell'alta dirigenza.....	- 15 -
3.3.2 I risultati generali dei dipendenti ARPAV.....	- 16 -
<b>4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE</b> .....	<b>- 17 -</b>
<b>5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b> .....	<b>- 18 -</b>
5.1 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	- 18 -

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

In questa sezione vengono esposti i risultati raggiunti sulla base degli obiettivi di performance dell'Agenda, principalmente basati sulla programmazione delle attività, come previsto dalla Legge Regionale n. 32/1996 istitutiva dell'Agenda e relativa alla misurazione delle sue prestazioni.

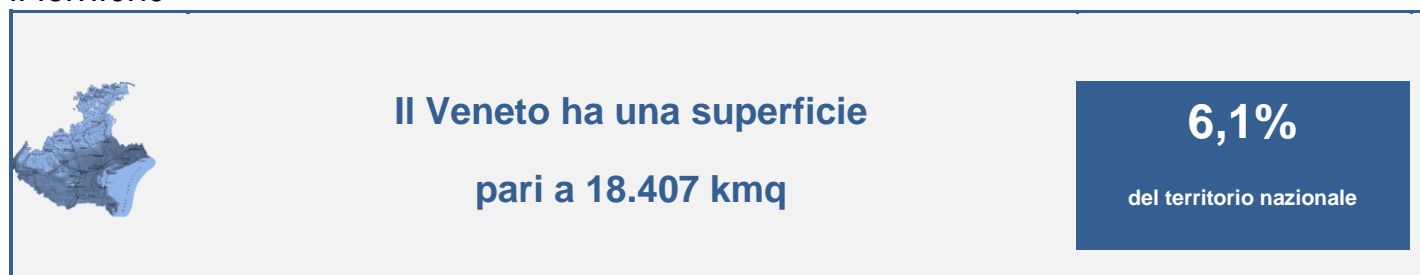
Così come previsto dal D.L. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, gli obiettivi sono stati definiti considerando i seguenti principi:

- rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- referibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

### 2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

#### 2.1.1 I principali fattori di pressione

Il territorio



Possiede tutti gli ambienti:

- ✓ Fascia alpina di alta montagna
- ✓ Fascia di media montagna
- ✓ Veste zone collinari
- ✓ Un' ampia pianura
- ✓ La riva orientale del lago più grande d'Italia
- ✓ Oltre 150 km di spiagge e stese lagune costiere  
*(fonte ISTAT 2022)*

**30%**

montano

**14%**

zone collinari

**56%**

pianeggiante

## Il consumo di suolo



**Il Veneto, con una percentuale di 11,9 di suolo consumato, è al secondo posto in Italia**

**11,9%**

di suolo consumato

## La popolazione



**Il Veneto ha una popolazione, al 31 dicembre 2021, di 4.854.633 persone**

**8,08%**

della popolazione nazionale

## Il turismo



**Il Veneto regione turistica in piena ripresa dopo l'emergenza sanitaria del 2020**

**1° posto**

fino al 2019

## Le imprese attive



**In Veneto sono attive 429.779 imprese**

(fonte Regione del Veneto ottobre 2022)

attivo in Veneto

**8,3%**

delle imprese italiane

## Gli Stabilimenti a rischio di incidente rilevante



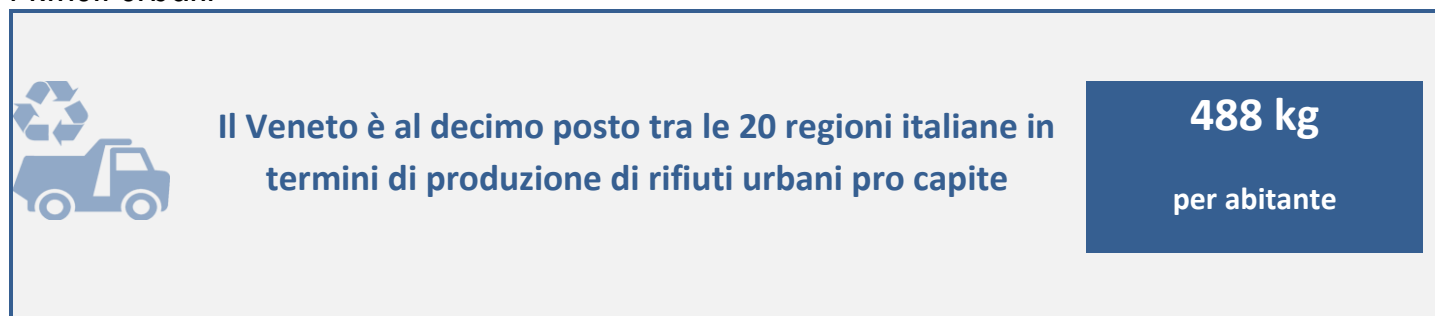
## Le Aziende in Autorizzazione Integrata Ambientale



## Le Aziende agricole



## I Rifiuti urbani





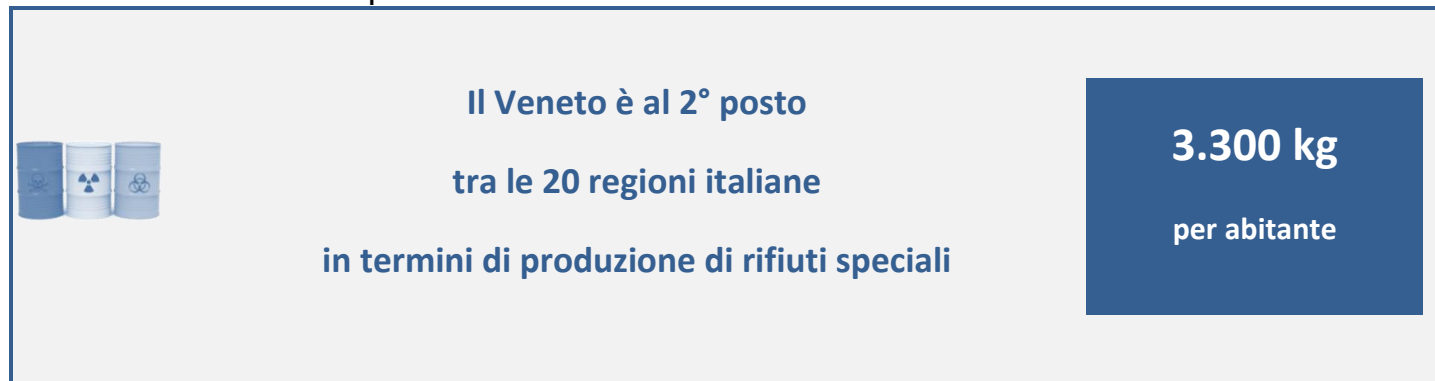
## Il Livello di Inquinamento dei corsi d'acqua



## La Raccolta differenziata



## La Produzione di rifiuti speciali



### 2.1.2 Il contesto SNPA e SNPS

SNPA è l'acronimo che identifica il Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente, istituito dalla Legge 132/2016, in vigore dal 14 gennaio 2017, ed è costituito dalle 19 Agenzie regionali per l'ambiente, dalle due Agenzie provinciali di Trento e Bolzano e dall'Istituto Superiore Per la Ricerca Ambientale.

ARPAV partecipa fattivamente alle attività del SNPA, attraverso la presenza nel Consiglio nazionale e nei TIC (Tavoli Istruttori del Consiglio) che sono articolazioni del Consiglio stesso, con il compito di elaborare proposte, iniziative e prodotti su tematiche di carattere strategico, necessari per favorire lo sviluppo coordinato del Sistema, adottare le formali decisioni e/o i necessari atti, con specifico riferimento alle finalità della legge 132/2016, nonché per supportare un'efficace azione di confronto e riscontro con gli enti ed organi istituzionali di riferimento.

Come già precedentemente evidenziato, il D.L. 30 aprile 2022, n. 36 ha, inoltre, istituito il Sistema Nazionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici (SNPS), con lo scopo di "migliorare e armonizzare le

politiche e le strategie messe in atto dal Servizio sanitario nazionale per la prevenzione, il controllo e la cura delle malattie acute e croniche, trasmissibili e non trasmissibili, associate a rischi ambientali e climatici.

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 203 del 28 febbraio 2023 è stato istituito anche il Sistema Regionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici (S.R.P.S.), di cui all'art. 2, co.2, lett. A) del decreto del Ministero della Salute 9 giugno 2022 che prevede il coinvolgimento di ARPAV nelle funzioni di coordinamento tecnico delle azioni di monitoraggio ambientale.

## 2.2 L'AMMINISTRAZIONE

### 2.2.1 L'organizzazione di ARPAV

L'organizzazione di ARPAV è reperibile al link:

<http://www.arpa.veneto.it/arpavinforma/amministrazione-trasparente/organizzazione/articolazione-degli-uffici>

### 2.2.2 Il personale di ARPAV in servizio

Al 31 dicembre 2022, la dotazione di personale in servizio di ARPAV è composta da n. 836 unità professionali, di cui n. 780 del comparto e n. 56 dirigenti.

TIPOLOGIA DEL PERSONALE	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	DIFFERENZE 2010-2023
	DIRIGENZA	113	109	104	102	99	84	80	79	74	70	60	57	
COMPARTO	970	948	920	910	890	856	835	829	808	784	776	785	780	-190
CO.CO.CO.	99	45	6	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	-99
<b>TOTALI</b>	<b>1.182</b>	<b>1.102</b>	<b>1.030</b>	<b>1.016</b>	<b>990</b>	<b>940</b>	<b>915</b>	<b>908</b>	<b>882</b>	<b>854</b>	<b>836</b>	<b>842</b>	<b>836</b>	<b>-346</b>

La riduzione di personale di ARPAV è stata significativa, dal 2010 al 2022 ha perso circa il 23% del personale di ruolo (dirigenza - 50% e comparto - 20%). Al termine dell'anno 2022 il rapporto dirigente/comparto è pari circa ad 1 a 14.

L'anno 2022, come nel 2021, ha continuato a segnare una inversione di tendenza poiché, dopo oltre 11 anni di ininterrotta riduzione del numero del personale, è stato possibile contrastare con nuove assunzioni il notevole numero di personale cessato per pensionamento.

Anche rispetto al personale dirigenziale vi sono state nuove assunzioni che hanno limitato, seppur registrando un ulteriore calo del numero complessivo degli effettivi, la diminuzione complessiva delle risorse a disposizione.

ARPAV ha un'età elevata dei propri dipendenti: in media 54 anni e, per i soli dirigenti, 56 anni

Nel prossimo triennio, si prevede la cessazione per pensionamento di ulteriori unità sia in ambito dirigenziale, sia nell'ambito dei dipendenti del comparto. Tale criticità ha indotto la direzione dell'Agenzia ad intensificare l'interlocuzione con la Regione al fine di ottenere maggiori finanziamenti da destinare al personale, a parziale

compensazione dell'aumentare del costo del personale, in particolare per l'applicazione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro.

### **2.2.3 Risorse economiche**

Il bilancio di esercizio 2022, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 92 del 26/04/2023, chiude in positivo con un risultato di esercizio pari a + 4.007,00 euro evidenziando un valore della produzione pari ad euro 64.533.330 ed un costo della produzione pari ad euro 62.770.208.

Dall'analisi condotta è pertanto possibile verificare una situazione di equilibrio economico patrimoniale e finanziario.

È stato inoltre verificato che:

- Il Collegio Sindacale, riunitosi in data 3 maggio 2023, ha espresso parere favorevole al bilancio d'esercizio 2022 composto dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal rendiconto finanziario, dalla nota integrativa e dalla relazione sulla gestione sottoscritta dal Direttore Generale;
- La Regione del Veneto, per il tramite dell'Area Tutela e Sicurezza del Territorio, ha svolto il controllo preventivo da parte della Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 19 della L. R. 18 ottobre 1996, n. 32, così come modificata dalla L. R. 16 maggio 2019, n. 15, e, dopo aver esaminata la documentazione relativa al Bilancio di Esercizio 2022, inoltrata a mezzo nota PEC n. 243610 del 08/05/2023, ha comunicato l'esito favorevole del predetto controllo preventivo con propria nota prot. n. 305513 del 06/06/2023.

## **2.3 I RISULTATI OPERATIVI RAGGIUNTI**

ARPAV è un'Agenzia regionale di carattere tecnico scientifico, che opera in un insieme articolato di attività di carattere ambientale e per la prevenzione della salute collettiva, coerentemente alla sua "mission". In tal senso i principali risultati raggiunti sono rappresentati dalle prestazioni tecniche che l'Agenzia è riuscita a realizzare sul territorio e per il territorio della Regione del Veneto.

Come già indicato nelle precedenti relazioni, ARPAV ha adottato fin dal 2014 un "Catalogo dei Servizi" quale strumento per rappresentare la programmazione e la rendicontazione delle attività, con la regia della Giunta Regionale.

Dal 14 gennaio 2017 è vigente la Legge 28 giugno 2016, n. 132, che istituisce il Sistema Nazionale a Rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA), di cui fa parte anche ARPAV, unitamente alle altre Agenzie regionali e provinciali per l'ambiente e, a livello nazionale, l'ISPRA (Istituto Superiore per la Ricerca Ambientale) *link alla Legge: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/07/18/16G00144/sg>*

La citata legge 132/2016, all'art. 9, oltre alla definizione dei LEPTA (Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali) e dei criteri di finanziamento per il raggiungimento dei medesimi nonche' il Catalogo nazionale dei servizi, ne prevede l'adozione con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Nelle more dell'approvazione dei LEPTA e del relativo Catalogo nazionale dei servizi, ARPAV per il 2022 ha utilizzato sia per la programmazione che per la rendicontazione il seguente Catalogo Nazionale dei Servizi SNPA del 2018:

## A. MONITORAGGI AMBIENTALI

### area A.1 MONITORAGGI DELLO STATO DELL'AMBIENTE

- A.1.1 MONITORAGGIO DELLA QUALITA' DELL'ARIA
- A.1.2 MONITORAGGIO DELLA QUALITA' DELLE ACQUE (interne e marine)
- A.1.3 MONITORAGGIO DELLO STATO E DELLA QUALITA' DEL SUOLO
- A.1.4 MONITORAGGIO DELLA RADIOATTIVITA', DELLE RADIAZIONI IONIZZANTI E NON IONIZZANTI
- A.1.5 MONITORAGGIO DEI LIVELLI DI RUMORE AMBIENTALE
- A.1.6 ALTRI MONITORAGGI DI PARAMETRI FISICI E QUALITATIVI DELLO STATO DELL'AMBIENTE
- A.1.7 MONITORAGGIO METEOROLOGICO, IDROLOGICO E GEOLOGICO. METEOROLOGIA OPERATIVA

### area A.2 MONITORAGGI DELLE RISORSE AMBIENTALI

- A.2.1 MONITORAGGIO DELLA BIODIVERSITÀ
- A.2.2 MONITORAGGIO DI ASPETTI NATURALI DELLO STATO DELL'AMBIENTE

## B. CONTROLLI SULLE FONTI DI PRESSIONE E DEGLI IMPATTI SU MATRICI E ASPETTI AMBIENTALI

### area B.3 ATTIVITA' ISPETTIVA SU FONTI DI PRESSIONE

- B.3.1 ISPEZIONI SU AZIENDE

### area B.4 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DI IMPATTI SULLE MATRICI AMBIENTALI

- B.4.1 MISURAZIONI E VALUTAZIONI DI IMPATTI DI ORIGINE ANTROPICA
- B.4.2 MISURAZIONI E VALUTAZIONI DI IMPATTI DI ORIGINE NATURALE

### area B.5 INTERVENTI IN CASO DI EMERGENZE AMBIENTALI

- B.5.1 INTERVENTI IN EMERGENZA PER LA VERIFICA DI POSSIBILI INQUINAMENTI O DANNI AMBIENTALI

## C. SVILUPPO DELLE CONOSCENZE, COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

### area C.6 PROMOZIONE E PARTECIPAZIONE AD INIZIATIVE DI STUDIO E/O RICERCA APPLICATA

- C.6.1 STUDI E INIZIATIVE PROGETTUALI SULLE DINAMICHE EVOLUTIVE DELLE COMPONENTI AMBIENTALI

### area C.7 SINANET E L' ELABORAZIONE, LA GESTIONE, LA DIFFUSIONE DEI DATI E LA COMUNICAZIONE AMBIENTALE

- C.7.1 REALIZZAZIONE E GESTIONE DEL SINANET, DELLE SUE COMPONENTI REGIONALI E DEI CATASTI, DEGLI ANNUARI E DEI REPORT DI SISTEMA
- C.7.2 COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE AMBIENTALE

## D. FUNZIONI TECNICO-AMMINISTRATIVE, VALUTAZIONE DEL DANNO E FUNZIONI IN AMBITO GIUDIZIARIO

### area D.8 VALUTAZIONE DEI DANNI AMBIENTALI E FUNZIONI IN AMBITO GIUDIZIARIO

- D.8.1 ATTIVITÀ TECNICA PER INDIVIDUAZIONE, DESCRIZIONE E QUANTIFICAZIONE DEI DANNI AMBIENTALI E FUNZIONI IN AMBITO GIUDIZIARIO

## E. SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO PER AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE, VALUTAZIONE E NORMATIVA AMBIENTALE

### area E.9 SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO PER AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E VALUTAZIONE, COMMISSIONI TECNICHE

- E.9.1 SUPPORTO TECNICO PER AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI E SU STRUMENTI DI VALUTAZIONE E SULLE DINAMICHE EVOLUTIVE DELLE COMPONENTI AMBIENTALI
- E.9.2 PARTECIPAZIONI A COMMISSIONI PREVISTE DA NORME DI SETTORE E SUPPORTO TECNICO PER ANALISI DI COMPATIBILITÀ AMBIENTALE

### area E.10 SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO ALLA REDAZIONE E APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA AMBIENTALE

- E.10.1 PARERI E SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO PER LA FORMULAZIONE, L'ATTUAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLE NORMATIVE AMBIENTALI

## F. SUPPORTO TECNICO PER ANALISI FATTORI AMBIENTALI A DANNO DELLA SALUTE PUBBLICA

### area F.11 SUPPORTO TECNICO E ANALITICO A STRUTTURE SANITARIE E ALLE INIZIATIVE DI TUTELA DELLA POPOLAZIONE DAL RISCHIO AMBIENTALE

- F.11.1 ATTIVITÀ TECNICA ED OPERATIVA A SUPPORTO DELLE INIZIATIVE A TUTELA DELLA POPOLAZIONE DAL RISCHIO AMBIENTALE
- F.11.2 SUPPORTO TECNICO E ANALITICO A STRUTTURE SANITARIE

## G. EDUCAZIONE E FORMAZIONE AMBIENTALE

### area G.12 INIZIATIVE DIRETTE E A SUPPORTO IN TEMA DI EDUCAZIONE AMBIENTALE E ALLA SOSTENIBILITÀ

- G.12.1 INIZIATIVE E SUPPORTO AD ATTIVITÀ DI EDUCAZIONE AMBIENTALE A LIVELLO NAZIONALE, REGIONALE E LOCALE

### area G.13 INIZIATIVE DIRETTE E A SUPPORTO IN TEMA DI FORMAZIONE AMBIENTALE E ALLA SOSTENIBILITÀ

- G.13.1 INIZIATIVE E SUPPORTO AD ATTIVITÀ DI FORMAZIONE AMBIENTALE A LIVELLO NAZIONALE, REGIONALE E LOCALE

## H. PARTECIPAZIONE AI SISTEMI DI PROTEZIONE CIVILE, AMBIENTALE E SANITARIA

### area H.14 SERVIZI IN COORDINAMENTO E A SUPPORTO DEI SISTEMI DI PROTEZIONE CIVILE E ALLE ATTIVITÀ INTEGRATE SANITÀ-AMBIENTE

- H.14.1 COORDINAMENTO CON IL SISTEMA NAZIONALE DI PROTEZIONE CIVILE
- H.14.2 PARTECIPAZIONE AI SISTEMI INTEGRATI SANITÀ-AMBIENTE

**I. ATTIVITA' ISTRUTTORIA PER IL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI**

**area I.15 ATTIVITÀ ISTRUTTORIA PER AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI**

I.15.1 ISTRUTTORIE PER IL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI

**J. MISURAZIONI E VERIFICHE SU OPERE INFRASTRUTTURALI**

**area L.16 ATTIVITÀ PER EFFETTI AMBIENTALI DELLE OPERE INFRASTRUTTURALI**

L.16.1 MONITORAGGIO EFFETTI INFRASTRUTTURE

**K. FUNZIONI DI SUPPORTO TECNICO PER LO SVILUPPO E L'APPLICAZIONE DI PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE**

**area M.17 SUPPORTO ALLE ATTIVITA' EMAS ED ECOLABEL**

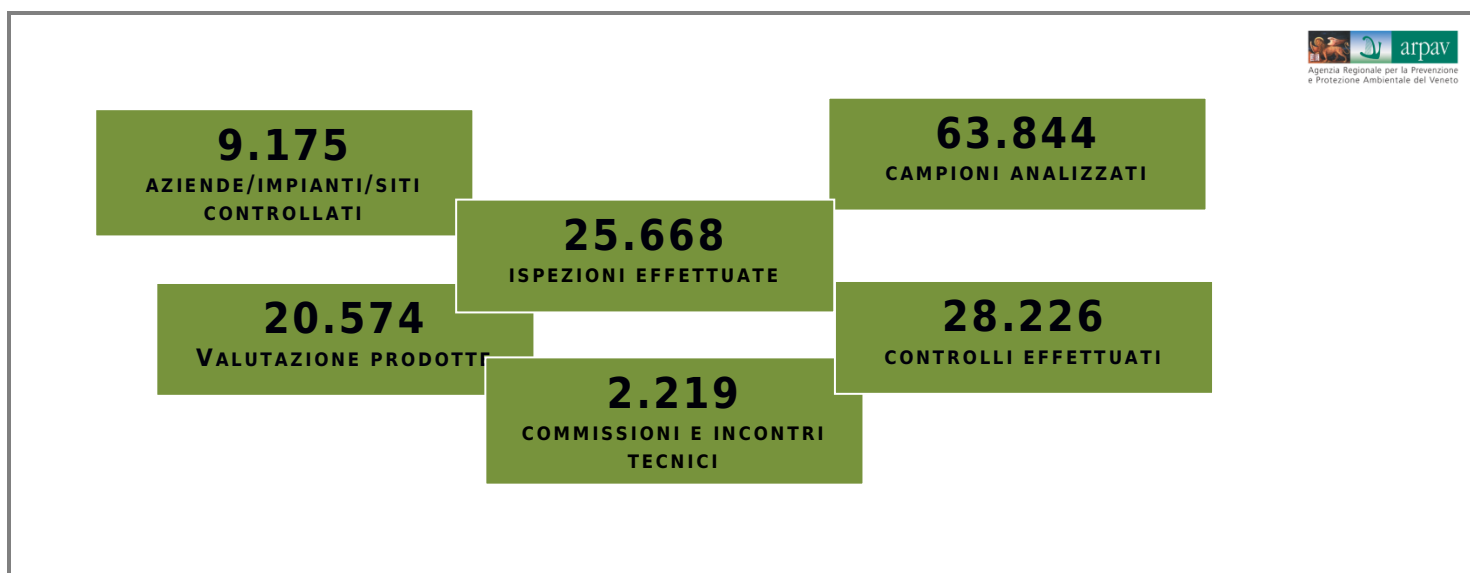
M.17.1 SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ ISTRUTTORIE PREVISTE DAI REGOLAMENTI EMAS ED ECOLABEL UE

**L. ATTIVITA' DI GOVERNO, COORDINAMENTO E AUTOVALUTAZIONE SNPA**

**area N.18 ATTIVITA' DI GOVERNO, COORDINAMENTO E SVILUPPO DEL SNPA**

N.18.1 PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ DI SISTEMA (SNPA) PER GOVERNO E COORDINAMENTO DELLE FUNZIONI E PER ANALISI COMPARATIVE E MIGLIORATIVE

In estrema sintesi, le attività di ARPAV nel 2022 sono rappresentabili con pochi numeri sintetici:



## 2.4 LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA'

La Relazione sulla performance 2022 evidenzia che ARPAV prosegue la strada intrapresa in un triennio di programmazione volto al miglioramento ed all'ottimizzazione in un'ottica sempre più regionale delle attività dell'Agenzia, anche attraverso l'innovazione del sistema di valutazione della classe dirigente, che prevede uno stretto legame tra performance e sistema di valutazione.

Con la Deliberazione del Direttore Generale n. 105 del 26 aprile 2018, ARPAV ha approvato l'attuale Manuale operativo per la valutazione dei dirigenti, nel quale - in sintesi - si è provveduto ad invertire il rapporto fra il peso degli obiettivi di performance (70% della valutazione) e quello relativo ai c.d. fattori di prestazione (30% della valutazione), coerentemente con le indicazioni del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, così come recentemente innovato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance costituisce, sin dal 2018, un momento centrale della gestione finalizzato tra l'altro a:

- misurare e valutare la performance con riferimento all'Agenzia nel suo complesso, alle strutture direzionali e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti;

- garantire un peso prevalente alla performance organizzativa (di Agenzia e di struttura) per legare maggiormente ciascun dirigente all'andamento organizzativo e gestionale di ARPAV nel suo complesso;
- promuovere l'identificazione degli obiettivi di maggiore rilievo da perseguire in relazione alle priorità dell'Agenzia;
- orientare l'azione individuale dei Dirigenti ai risultati attesi dalla gestione.

## 3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### 3.1 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

#### 3.1.1 La declinazione delle strategie dagli obiettivi alle azioni

Il percorso intrapreso in questi anni dall’Agenzia si propone di implementare la gestione delle attività e servizi su base regionale o su base sovra-provinciale, mantenendo l’aderenza e la presenza sul territorio, per migliorare l’efficienza nell’uso delle risorse, l’economicità dell’azione e il contenimento dei costi, la qualità dei servizi e dell’attività tecnico-amministrativa, nonché per armonizzare i comportamenti e offrire a tutti i territori provinciali il massimo livello possibile di prestazioni

A supporto di questo percorso si inserisce anche l’individuazione degli obiettivi organizzativi ed individuali di ciascuna Struttura organizzativa del Piano della Performance 2022 riconducibili, inoltre, alle declaratorie delle funzioni dirigenziali in vigore. Questo perché a ciascuna Struttura organizzativa è associato un responsabile, ai sensi dell’art. 10 del D. Lgs. n. 150/09, fatta eccezione per alcune “casella” ancora vacanti. In linea di massima, in quest’ultimo caso, provvede al coordinamento della struttura 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, ma pare evidente che, nell’ambito delle assegnazioni degli obiettivi al personale del comparto di ciascuna unità organizzativa, costituiscono la base per le attività da svolgere nell’anno di riferimento.

Va evidenziato come gli obiettivi delle Strutture organizzative di ARPAV siano raccordati al Catalogo dei Servizi dell’Agenzia. Ciò significa che qualsiasi attività e qualsiasi obiettivo che la rappresenti è finalizzato ai servizi ed alle prestazioni che l’Agenzia eroga, sia direttamente (principalmente per le strutture del territorio) sia indirettamente (strutture della Direzione Centrale e Dipartimento Regionale Laboratori) agli stakeholder ed ai cittadini veneti.

### 3.2 LA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI PER CIASCUN DIRIGENTE

#### 3.2.1 Il processo di definizione degli obiettivi

In una serie di incontri fra l’Organismo Indipendente di Valutazione e la Direzione Generale di ARPAV, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance dell’Agenzia, è stato tracciato il perimetro fondamentale nel quale inserire gli obiettivi per l’annualità 2022 dei dirigenti di ARPAV.

Fin dall’anno 2018 si sono poste le basi per una modifica metodologica nella valutazione dei dirigenti, ed una differenziazione degli obiettivi in aziendali, di struttura e individuali. E’ stata quindi definita, una griglia che articola gli obiettivi in tre categorie/dimensioni:

- **obiettivi organizzativi aziendali (peso 20%):**  
da n. 1 a n. 4 sono definiti dal vertice dell’Amministrazione con il supporto metodologico dell’OIV, trovano riferimento nella pianificazione strategica triennale;
- **obiettivi organizzativi di struttura (peso 20%):**  
da n. 1 a n. 2, sviluppano in modo differenziato la particolarità delle diverse strutture dell’agenzia e sono generalmente finalizzati all’efficienza interna e definiti dalla Direzione delle stesse strutture in accordo con il vertice dell’Amministrazione;
- **obiettivi individuali (peso 30%):**  
da n. 1 a n. 2, sviluppano in modo particolareggiato obiettivi propri dell’incarico dirigenziale in oggetto e pertanto in massima parte destinati all’efficienza interna. Possono essere proposti da ciascun Dirigente

e condivisi con il proprio Dirigente valutatore, che a sua volta li sottopone alla Direzione che li verifica e approva, con il supporto metodologico dell'OIV;

➤ **fattori di prestazione (peso 30%):**

servono a verificare l'adeguatezza del Dirigente in merito alle capacità di presidiare una serie di elementi di tipo professionale e comportamentale quali:

- gestione delle risorse umane;
- gestione delle risorse economiche;
- rispetto dei tempi e delle scadenze;
- soluzione dei problemi;
- gestione strumenti di valutazione dipendenti;
- rispetto dei tempi del processo di valutazione.

### 3.2.2 Gli obiettivi per l'alta dirigenza ARPAV

L'Agenzia, come sancito dalla legge istitutiva, prevede nel proprio organico anche la presenza di figure di alta dirigenza, che seguono un percorso di nomina diverso rispetto ai dirigenti.

Sono le figure del Direttore Generale, attualmente nominato dal Consiglio Regionale su proposta della Giunta regionale, del Direttore dell'Area Giuridica ed Organizzativa, del Direttore dell'Area Tecnica e Gestionale e del Direttore dell'Area Innovazione e Sviluppo, nominati, previa selezione, direttamente dal Direttore Generale.

In particolare, il Direttore Generale è valutato direttamente dalla Giunta regionale e, a tal fine trasmette una relazione, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, al Presidente della Giunta regionale e/o ad una o più strutture regionali di riferimento. La relazione verte sulla attività svolta e sui risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati dalla Giunta Regionale nell'anno di riferimento.

Il Direttore dell'Area Giuridica ed Organizzativa, il Direttore dell'Area Tecnica e Gestionale ed il Direttore dell'Area Innovazione e Sviluppo, per la loro valutazione annuale, devono trasmettere al Direttore Generale una relazione, validata dall'Organismo indipendente di Valutazione, sul raggiungimento degli obiettivi assegnati qualora non già ricompresi nelle Relazioni ai bilanci (di previsione e di esercizio) dell'Agenzia.

Salvo diverse e specifiche indicazioni, sono obiettivi del Direttore dell'Area Giuridica ed Organizzativa, del Direttore dell'Area Tecnica e Gestionale e del Direttore dell'Area Innovazione e Sviluppo gli obiettivi aziendali assegnati ai dirigenti ARPAV nonché le attività di supporto al Direttore Generale per il raggiungimento degli obiettivi al medesimo assegnati.

Con la deliberazione n. 1825 del 23 dicembre 2021, la Giunta regionale del Veneto, ha individuato gli obiettivi di ARPAV per l'anno 2022.

Nello specifico la citata D.G.R.V. ha fissato anche il peso degli obiettivi, nonché i parametri di verifica degli stessi, come di seguito riportato:

Obiettivi gestionali 2022	Peso	Misuratori/indicatori degli obiettivi	Valore indicatore	Target
A) EFFICIENZA ECONOMICO FINANZIARIA	30%	A1) Raggiungimento del risultato economico programmato	Risultato economico 2021 maggiore o uguale a quanto previsto nel BEP	100%
		A2) Indicatore di tempestività dei pagamenti minore di zero	Valore indicatore riportato in relazione di Bilancio d'Esercizio	SI/NO



B) REALIZZAZIONE DEI PIANI E DEI PROGRAMMI	70%	B1) Realizzazione di quanto previsto dal Programma Annuale di Attività 2022	Attività programmate/attività realizzate	90%
		B2) Attuazione delle iniziative 2022 del Piano Triennale 2021-2023 di ARPAV, con particolare riferimento al supporto alla Regione per la predisposizione dei piani di settore ambientali	Attività programmate/attività realizzate	80%

### 3.3 I RISULTATI RAGGIUNTI

#### 3.3.1 I risultati dell'alta dirigenza

Di seguito si evidenziano in forma sintetica i risultati raggiunti per ciascuna tipologia di obiettivo, come riportato nella Relazione sulla Gestione Anno 2022, a corredo della Deliberazione del Direttore Generale n. 92 del 26/04/2023 di approvazione del Bilancio di esercizio 2022.

##### OBIETTIVO GESTIONALE A - PERSEGUIMENTO DELLA EFFICIENZA ECONOMICO FINANZIARIA

###### A.1. RAGGIUNGIMENTO DEL RISULTATO ECONOMICO PROGRAMMATO

Come emerge dalle risultanze del Bilancio d'esercizio 2022, il risultato economico è pari a 4.007 euro nel pieno rispetto del target assegnato con l'obiettivo gestionale in argomento. L'obiettivo risulta pertanto pienamente raggiunto.

###### A.2. INDICATORE DI TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI ANNO 2022

Nel 2022 l'indicatore di tempestività si attesta a -17,60, nel pieno rispetto del target assegnato con l'obiettivo gestionale in argomento. L'obiettivo risulta pertanto pienamente raggiunto.

##### OBIETTIVO GESTIONALE B - REALIZZAZIONE DEI PIANI E DEI PROGRAMMI

###### B.1. REALIZZAZIONE DI QUANTO PREVISTO DAL PROGRAMMA ANNUALE DI ATTIVITÀ 2022

Come emerge dalla Relazione al presente Bilancio di Esercizio, di cui all'allegato All.sub3) Relazione\_Actività\_2022, risulta essere stato realizzato in misura superiore al 90%, pari al 134% delle attività previste nel PAA 2022 (tale valore comprende lo svolgimento di attività non programmabili e/o svolte in emergenza). L'obiettivo risulta pertanto pienamente raggiunto.

###### B.2. ATTUAZIONE DELLE INIZIATIVE 2022 DEL PIANO TRIENNALE 2021-2023 DI ARPAV, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL SUPPORTO ALLA REGIONE PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI DI SETTORE AMBIENTALE

Il rapporto tra le iniziative programmate per il 2022 nel piano triennale 2021-2023 e le attività effettivamente realizzate nel medesimo anno è superiore all'80%, pari al 91,5%. Infatti, il Piano triennale prevedeva 61 azioni da realizzare nell'arco del triennio 2021-2023, nel corso del 2021 sono state avviate e portate a termine 14 azioni; nel 2022 sono state sviluppate 43 azioni delle 47 rimanenti (pari al 91,5%, raggiungendo pertanto l'obiettivo previsto dell'80%) la cui realizzazione, per la maggior parte, prevedeva un arco temporale biennale di svolgimento (2022-2023). Nel corso del 2022 sono state già concluse 15 azioni impegnando pertanto il 2023 per le rimanenti 32 da concludersi entro il triennio 2021-2023, in linea con le previsioni del piano triennale. L'obiettivo risulta pertanto pienamente raggiunto.

Con riferimento al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa aziendale si precisa che gli stessi sono già stati validati dall'OIV nella seduta del 3 maggio 2023.

### 3.3.2 I risultati generali dei dipendenti ARPAV

Esaminando il livello di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti di ARPAV, abbiamo i seguenti risultati generali:

DIRIGENZA 2022		
PUNTEGGIO	FASCIA 1 RETRIBUZIONE DI RISULTATO 100 %	TOT. VALUTATI
470	2	2
472	1	1
473	2	2
474	1	1
476	1	1
478	3	3
479	1	1
480	2	2
482	4	4
483	4	4
484	5	5
487	2	2
488	2	2
489	3	3
490	2	2
491	1	1
492	5	5
494	8	8
496	1	1
500	2	2
TOT. VALUTATI	52	52

Di seguito i livelli di raggiungimento degli obiettivi del personale del comparto di ARPAV, risultati generali:

COMPARTO 2022				
PUNTEGGIO	FASCIA 1	FASCIA 2	FASCIA 3	TOT VALUTATI
72			1	1
75		1		1
80		1		1
85	9			9
86	12			12
87	8			8
88	6			6
89	16			16
90	28			28
91	21			21
92	27			27
93	20			20

94	40			40
95	53			53
96	73			73
97	103			103
98	97			97
99	54			54
100	211			211
<b>TOT VALUTATI</b>	<b>778</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>781</b>

La valutazione finale dei dirigenti si è conclusa con i seguenti risultati: il 100% ha raggiunto la fascia di punteggio 1 (500 - 470) con una retribuzione di risultato pari al 100%.

La valutazione finale del comparto si è conclusa con i seguenti risultati: il 99,6% ha raggiunto la fascia di punteggio 1 (100 - 85) con una retribuzione di risultato pari al 100%, lo 0,3% ha raggiunto la fascia di punteggio 2 (84 - 75) con una retribuzione di risultato pari all'80%, lo 0,1% ha raggiunto la fascia di punteggio 3 (74 - 65) con una retribuzione di risultato pari al 60%.

In termini generali, i risultati ottenuti evidenziano come il livello di raggiungimento degli obiettivi sia complessivamente più che soddisfacente, con la volontà della Direzione di migliorare ulteriormente.

## 4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Per quanto concerne la suddivisione di genere, nell'anno 2022 la consistenza totale del personale del comparto e della dirigenza è ripartita come segue:

<i>Personale</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>
Dirigenza	39	17
Comparto	397	383
<b>Totale</b>	<b>436</b>	<b>400</b>

ARPAV ha approvato già dal 2013 (DDG n. 115 del 9 maggio 2013) un Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il CUG opera per assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere e all'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio.

Fanno parte delle finalità del CUG gli interventi tesi a favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la/il Consigliera/e di parità regionale e con la/il Consigliera/e di fiducia.

Non vi sono evidenze di segnalazioni di particolari criticità sulle tematiche espresse dal CUG.

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

---

ARPAV ha applicato, anche per l'anno 2022, in modo aderente e proattivo, le previsioni normative e regolamentari in materia di pianificazione e Relazione sulle Performance e, in modo più generale, in tema di programmazione e rendicontazione delle attività.

Nel primo caso, sono infatti stati adottati tutti gli atti ed i processi connessi per garantire la necessaria aderenza alle indicazioni nazionali in tema di Misurazione della Performance.

Va premesso che, con Decreto del Commissario Straordinario di ARPAV n. 103 del 10 giugno 2016, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), la cui composizione è passata da monocratica a collegiale, è condiviso, attraverso una forma convenzionale, con la Regione del Veneto.

E' stato quindi attivato, come da specifica indicazione della Giunta regionale, un percorso di allineamento delle metodologie di valutazione di ARPAV con quelle regionali; detto percorso è continuato anche nell'annualità 2022.

In sostanza, la metodologia di valutazione 2022 è strutturata, con gli opportuni distinguo per l'Agenzia, sulla base delle Linee Guida adottate dalla Regione del Veneto per quanto attiene il processo di valutazione della dirigenza. Questo percorso è stato guidato dall' OIV che ha formalmente espresso parere positivo all'avvio del ciclo della performance 2022 di ARPAV nella seduta del 23 febbraio 2022.

Quindi ARPAV ha approvato il Piano della Performance Annualità 2022 con DDG n. 62 del 28.02.2022, successivamente revisionato con DDG n. 280 del 04.10.2022.

Il monitoraggio del primo semestre 2022 della Performance è stato verificato in occasione della "valutazione intermedia" prevista nel Manuale per la valutazione dei dirigenti in data 21 luglio 2022.

Il monitoraggio conclusivo del secondo semestre 2022 della Performance è stato verificato con la "valutazione finale" mediante l'utilizzo della procedura informatica prevista nel Manuale per la valutazione dei dirigenti.

Per i risultati di sintesi sul raggiungimento degli obiettivi si rimanda al paragrafo:

### **3.3.2 I risultati generali dei dipendenti ARPAV".**

## 5.1 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Uno dei principali punti di forza del ciclo della gestione della performance in ARPAV è l'estrema cura e dettaglio nel processo di assegnazione degli obiettivi, aspetto quanto mai necessario per un'Agenzia tecnico scientifica che ha strutture specialistiche, a cui devono necessariamente essere assegnati obiettivi chiari e specifici.

Il Ciclo della Performance 2022 si è contraddistinto anche per l'accurata fase di misurazione che i direttori delle strutture di ARPAV hanno effettuato rispetto agli obiettivi realizzati dai rispettivi dirigenti sottoposti, il tutto in stretta correlazione e sinergia con l'OIV.

Nel corso del 2023 si valuteranno eventuali iniziative di semplificazione utili al miglioramento del percorso relativo alle performance.