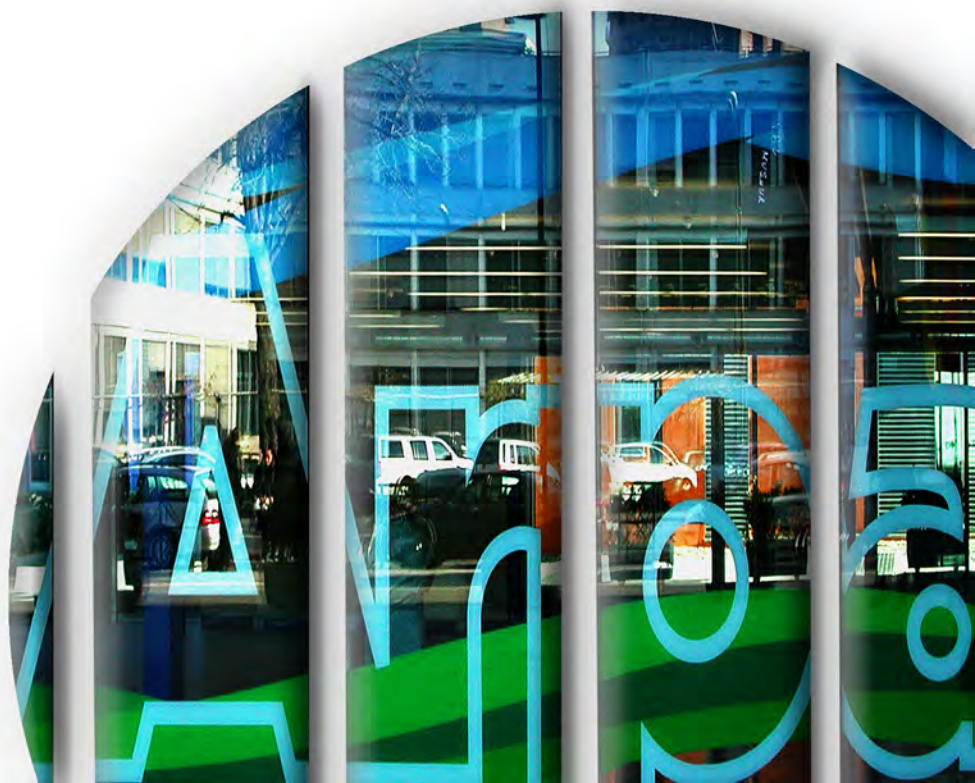


Relazione sulla performance

Anno 2017



Relazione sulla *performance* – anno 2017

1.	PRESENTAZIONE	3
2.	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	4
2.1.	Il contesto esterno di riferimento	4
2.2.	L'amministrazione	6
2.3.	I risultati raggiunti	9
2.4.	Le criticità e le opportunità	10
3.	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	11
3.1.	Albero della <i>performance</i>	11
3.2.	Obiettivi strategici	13
3.3.	Obiettivi e piani operativi	17
3.4.	Obiettivi individuali	21
4.	RISORSE, EFFICIENZA, ECONOMICITÀ	24
5.	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	26
6.	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	28
6.1.	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	28
6.2.	Punti di forza e di debolezza del ciclo della <i>performance</i>	29

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sulla *performance* evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno 2017, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

L'anno 2017 è stato caratterizzato per gli importanti cambiamenti del quadro normativo che ha recentemente interessato il Sistema Nazionale a rete per la Protezione Ambientale (di seguito SNPA) e, a livello regionale, l'Arpa Piemonte.

Tali cambiamenti sono sinteticamente riassumibili nelle seguenti disposizioni normative:

- Legge 28 giugno 2016 n. 132 “Istituzione del Sistema nazionale a rete per la *protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale*”;
- Legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 “*Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte (ARPA)*”;
- DGR 45-5808 del 20 ottobre 2017, ad oggetto “*Approvazione dello Statuto dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte ai sensi dell'art. 9 della legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 (Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte (ARPA))*”;
- DGR 46-5809 del 20 ottobre 2017, ad oggetto “*Approvazione del Regolamento di organizzazione dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte ai sensi dell'art. 10 della legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 (Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte (ARPA))*”.

Nell'ambito del quadro normativo sopra delineato Arpa Piemonte ha gestito il cambiamento organizzativo attraverso specifici obiettivi di sviluppo, garantendo nel contempo il miglioramento del proprio indice di produttività e, conseguentemente, il mantenimento dei volumi di attività attraverso obiettivi di efficienza e di efficacia quantitativa.

Attraverso gli strumenti di flessibilità intrinseci al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) Arpa Piemonte ha attivato in corso d'anno alcune fasi di riesame degli obiettivi e degli indicatori, finalizzate ad adattare il sistema ai cambiamenti di contesto nonché a caratterizzare in modo sempre più preciso le attività realizzate

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

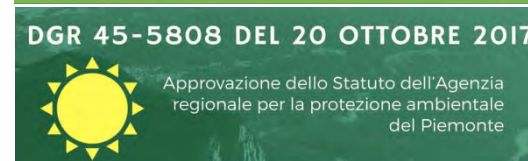
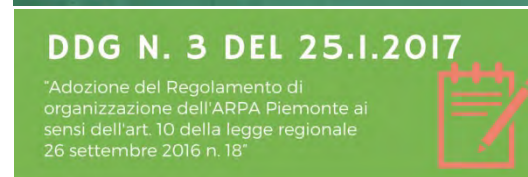
2.1. Il contesto esterno di riferimento

Nel corso dell'anno 2017 si è consolidato il quadro organizzativo in coerenza con l'evoluzione del contesto normativo nazionale e regionale e, precisamente, in data 28 giugno 2016 è stata emanata la Legge n. 132 ad oggetto "[Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale](#)", diventata operativa dal 14 gennaio 2017 mentre, in data 14 ottobre 2016, è entrata in vigore la legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 ad oggetto "[Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte \(ARPA\)](#)".

L'Agenzia ha conseguentemente orientato le sue linee di sviluppo gestionale assumendo gli atti di natura organizzativa sotto riportati:

- DDG 1 del 13.1.2017, ad oggetto "*Adozione dello Statuto dell'ARPA Piemonte ai sensi dell'art. 9 della legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 e trasmissione alla Regione Piemonte*";
- DDG 2 del 20.1.2017, ad oggetto "*Adozione della Carta dei Servizi e delle Attività dell'ARPA Piemonte ai sensi dell'art. 6 della legge regionale 26 settembre 2016 n. 18*";
- DDG 3 del 25.1.2017, ad oggetto "*Adozione del Regolamento di organizzazione dell'ARPA Piemonte ai sensi dell'art. 10 della legge regionale 26 settembre 2016 n. 18*", adottato anche sulla base delle direttive formulate dal Comitato Regionale di Indirizzo ai sensi dell'art. 10 comma 2 della legge regionale 18/2016.

La Commissione Consiliare competente ed il Comitato Regionale di Indirizzo hanno formulato i rispettivi pareri previsti dall'iter regionale di approvazione; Arpa Piemonte ha adottato i seguenti atti, necessari al recepimento delle



Relazione sulla *performance* – anno 2017

osservazioni pervenute:

- DDG 66 del 13.10.2017, ad oggetto: *"DDG 1 del 13 gennaio 2017 ad oggetto: "Adozione dello Statuto dell'ARPA Piemonte ai sensi dell'art. 9 della legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 e trasmissione alla Regione Piemonte"; riadozione del testo per il recepimento delle osservazioni e trasmissione alla Regione Piemonte."*
- DDG 67 del 13.10.2017, ad oggetto: *"DDG 3 del 25 gennaio 2017 ad oggetto: "Adozione Regolamento di organizzazione dell'ARPA Piemonte ai sensi dell'art. 10 della legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 e trasmissione alla Regione Piemonte"; riadozione del testo per il recepimento delle osservazioni e trasmissione alla Regione Piemonte."*

Con deliberazioni numero 45-5808 e numero 46-5809 del 20 ottobre 2017 la Giunta regionale della Regione Piemonte ha quindi approvato il nuovo Statuto ed il nuovo Regolamento di Arpa Piemonte, così come dettagliatamente riportato nei seguenti atti:

- [DGR 45-5808 del 20 ottobre 2017](#), ad oggetto *"Approvazione dello Statuto dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte ai sensi dell'art. 9 della legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 (Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte (ARPA))"*;
- [DGR 46-5809 del 20 ottobre 2017](#), ad oggetto *"Approvazione del Regolamento di organizzazione dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte ai sensi dell'art. 10 della legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 (Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte (ARPA))"*.

In data 16.11.2017 le suddette deliberazioni della Giunta regionale sono state pubblicate sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte e in data 1 dicembre 2017 è entrato in vigore il nuovo Statuto dell'Agenzia.

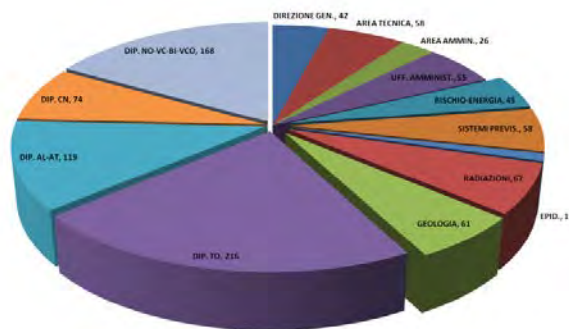
Successivamente all'entrata in vigore dello Statuto si è dato avvio al percorso di implementazione del nuovo Regolamento di organizzazione secondo le fasi previste dal Regolamento medesimo. Anteriormente alla data di entrata in vigore, stabilita con atto del Direttore Generale, sono approvate le declaratorie delle competenze attribuite alle Strutture organizzative Complesse e Semplici (lett. a comma 2 art. 42), è effettuata l'analisi degli incarichi dirigenziali per la individuazione di quelli compatibili e incompatibili con il nuovo assetto organizzativo (lett. b comma 2 art. 42) nonché il loro peso, sono attivate le procedure selettive per il conferimento degli incarichi privi di titolare (lett. c comma 2 art. 42) ed il personale delle categorie del Comparto è assegnato alle nuove strutture (lett. d comma 2 art. 42).

2.2. L'amministrazione

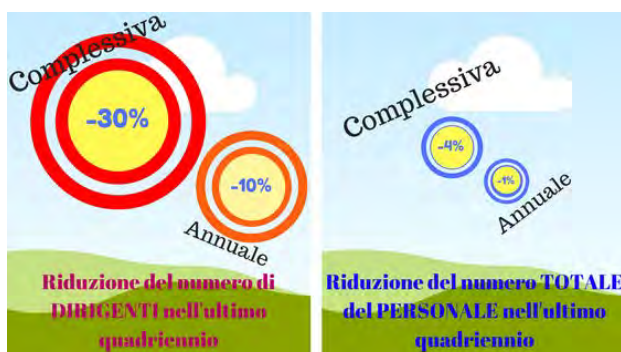
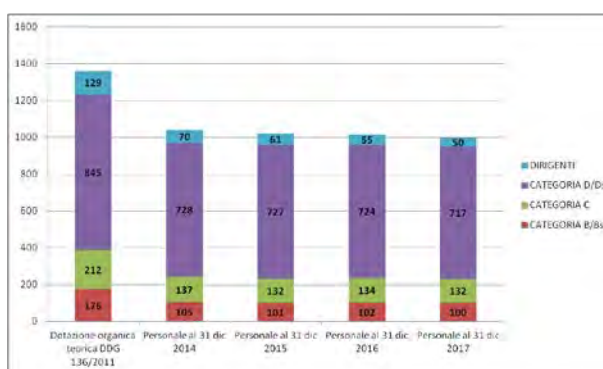
Le Persone

Arpa Piemonte si compone di 998 persone. Il numero totale delle persone, collocate nelle diverse strutture organizzative, può essere suddiviso in base alle funzioni della struttura di appartenenza secondo tre differenti tipologie:

- funzioni trasversali di direzione, indirizzo e coordinamento ed amministrative (18% del personale);
- funzioni tecniche specializzate su particolari tematiche ambientali (24% del personale);
- funzioni tecniche specializzate su base territoriale (58% del personale).



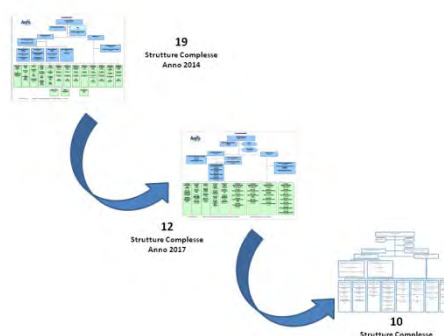
La dotazione organica al 31 dicembre 2017 è derivata da un percorso di progressiva riduzione del numero delle persone che operano in Arpa Piemonte. Osservando i dati degli ultimi quattro anni si evidenzia infatti come il personale sia progressivamente diminuito, passando dalle 1040 unità dell'anno 2014 alle 1021 del 2015, alle 1015 del 2016 sino alle attuali 998 unità.



La riduzione risulta particolarmente evidente se confrontata con la dotazione organica teorica indicata nel DDG 136/2011. Sul quadriennio 2014-2017 l'incidenza media complessiva può apparire gestibile in termini di ricadute, attestandosi complessivamente intorno all'1% annuo ma la rilevanza dell'impatto assume però connotati decisamente più significativi analizzando i dati per singola categoria, in particolare per quanto attiene alla dirigenza dove si registra per ogni anno dell'ultimo quadriennio la costante riduzione del 10% circa, con una ricaduta complessiva del 30%.

Relazione sulla *performance* – anno 2017

La struttura organizzativa dell’Agenzia ha tenuto conto delle dinamiche interne ed esterne in sistema aperto nel quale l’organizzazione non può prescindere dal contesto di riferimento. La struttura organizzativa è stata conseguentemente semplificata verso un modello di organizzazione “snella”, più rispondente a richieste di incremento dell’efficacia e dell’efficienza nell’erogazione dei servizi, passando dalle iniziali 19 strutture complesse del 2014 alle 12 attivate nel corso del 2017. Il regolamento di organizzazione approvato con [DGR 46-5809 del 20 ottobre 2017](#) prevede l’ulteriore semplificazione della struttura organizzativa che avrà a regime 10 Strutture complesse e 36 strutture semplici.



Le Risorse finanziarie

Il finanziamento dell’ARPA si compone delle seguenti voci (rif. art. 21 LR 18/2016):

- una quota del fondo sanitario regionale destinata alla prevenzione, secondo parametri determinati dalla Giunta regionale in rapporto alle attività attribuite all’ARPA, nonché un contributo regionale ordinario annuale, da destinare alle attività Istituzionali obbligatorie di cui all’articolo 7, comma 2;
- contributi integrativi annuali della Regione e degli altri enti di cui all’articolo 2, comma 3, da destinare alle attività istituzionali non obbligatorie di cui all’articolo 7, comma 3;
- risorse aggiuntive della Regione e degli altri enti di cui all’articolo 2, comma 3, da destinare alle ulteriori attività previste dal Comitato Regionale di Indirizzo;
- proventi dovuti dai soggetti privati di cui all’articolo 7, comma 5;
- eventuali rendite patrimoniali dell’ARPA;
- ogni altra eventuale risorsa, quali lasciti, donazioni, contributi di altri enti;
- risorse derivanti dalla partecipazione a progetti regionali, nazionali e comunitari.

Nell’ambito dei trasferimenti correnti le entrate di provenienza regionale concorrono strutturalmente, in misura superiore al 90%, al finanziamento della spesa corrente e costituiscono quindi la fonte più rilevante se non prevalente delle risorse destinate al funzionamento dell’Agenzia.

La progressiva flessione nei trasferimenti regionali ha comportato un rigoroso mantenimento dei livelli di riduzione della spesa di funzionamento dell’Ente. Ad originare tale flessione ha anche contribuito la contestuale revisione organizzativa dell’Arpa. L’entità del finanziamento regionale per l’anno 2017 ha consentito l’avanzamento della riorganizzazione complessiva



dell’Agenzia, preservandone il funzionamento senza danneggiarne l’efficacia, al fine di consentire in via continuativa il consolidamento del recupero di efficienza.

Il Benessere organizzativo

Nel mese di marzo 2017 sono stati restituiti gli esiti dell'indagine sul clima organizzativo realizzata da Arpa Piemonte con il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino. Lo studio, esteso ad aspetti correlati alla sicurezza sul lavoro con particolare riferimento allo *stress* lavoro correlato, offre l'opportunità, già colta nella fase di definizione del Piano della *performance* 2018-2020, di definire linee di sviluppo finalizzate ad accrescere le potenzialità del più importante fattore di eccellenza della nostra organizzazione: il fattore

umano.

La ricerca ha coinvolto l'intera popolazione dell'Agenzia, il grado di risposta, senz'altro buono per la tipologia di ricerca effettuata, è stato di oltre il 40%. L'elaborazione dei dati ha interessato 414 questionari, il 94,4% dei quali redatti da personale non dirigente ed il 5,6% da personale dirigente.

Rispetto alla salute e sicurezza e allo *stress* lavoro correlato i punteggi sono particolarmente elevati rispetto alla media generale. In particolare gli ambienti di lavoro sono valutati positivamente in relazione ad illuminazione, spazi e silenziosità. Il luogo di lavoro è ritenuto sicuro e sono presenti misure di informazione e prevenzione in tema di salute e sicurezza. Anche la possibilità di prendere sufficienti pause ottiene buoni punteggi. E' opportuno rilevare congiuntamente i valori elevati attribuiti agli *item* riferiti alla flessibilità dell'orario di lavoro, ritenuta adeguata, così come alla possibilità di riuscire a svolgere il lavoro nell'orario di servizio e di riuscire a rispettare le scadenze temporali. Sul piano delle relazioni interne punteggi elevati sono riferiti al rispetto e al supporto dei colleghi in relazione ai problemi di lavoro. Anche gli aspetti inerenti la trasparenza, la corruzione, l'etica e la legalità non evidenziano elementi critici. E' di notevole importanza rilevare come nessun elemento riferibile a fattori discriminanti sia emerso come critico in Arpa Piemonte.



Meritevoli di attenzione ed approfondimento sono gli aspetti inerenti i rapporti con il proprio responsabile in riferimento alla sua capacità di motivare le risorse e di gestire i conflitti.

Analogamente si evidenzia la necessità di operare in modo sempre più esteso nella comunicazione interna, con particolare riferimento agli aspetti legati ai sistemi di valutazione delle *performance*, alla definizione degli obiettivi ed alla condivisione delle strategie. Il personale, che riconosce come importante il ruolo svolto dall'Arpa, esprime il bisogno di partecipare in modo attivo ai processi decisionali, attribuendo grande importanza agli aspetti legati all'equità, anche in relazione ai sistemi di valutazione e di riconoscimento delle *performance* individuali. Quest'ultimo aspetto è rilevabile dai bassi punteggi registrati in merito al grado di soddisfazione per il proprio percorso professionale all'interno dell'Ente ed alle possibilità di carriera; in questo ambito la percezione interna risulta particolarmente critica, elemento chiaramente connesso a peculiarità che interessano in modo esteso il lavoro pubblico ed il grado di mobilità interna tra i differenti livelli retributivi, in particolar modo per quanto attiene al personale del comparto.

2.3. I risultati raggiunti

I paragrafi relativi agli obiettivi strategici ed agli obiettivi operativi forniscono indicazioni di dettaglio in merito ai risultati raggiunti nel periodo di riferimento. Vale la pena sottolineare, a livello generale, gli importanti obiettivi perseguiti in riferimento alle fasi organizzative che hanno permesso di implementare sul piano strutturale gli indirizzi definiti nell'ambito del percorso normativo avviato con la legge regionale 1/2015 e proseguito con l'emanazione della legge regionale 18/2016.

Tali interventi sono stati realizzati mantenendo il generale livello di efficacia dell'Agenzia ed incrementando parallelamente la sua efficienza operativa.

Un altro importante risultato è rappresentato dal lavoro congiunto con i settori regionali di riferimento. L'avvio di progetti di sviluppo condivisi ha consentito di ottimizzare i risultati in termini di ricadute esterne.

2.4. Le criticità e le opportunità

Nella tabella che segue vengono indicate in modo sintetico le principali criticità legate agli obiettivi perseguiti nonché le opportunità in termini di nuovi *target* sfidanti e rilevanti. La descrizione delle criticità e delle opportunità è stata condotta attraverso la *SWOT analysis* che ne consente la rappresentazione sintetica. Le opportunità di sviluppo già contemplate nel Piano della performance 2018-2020 sono contrassegnate dalla sigla (P).

	PUNTI DI FORZA per il raggiungimento degli obiettivi	ELEMENTI CRITICI per il raggiungimento degli obiettivi
ORIGINE INTERNA (fattori interni ad Arpa Piemonte)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Struttura organizzativa <ul style="list-style-type: none"> ➤ organizzazione snella ➤ Statuto e Regolamento consolidati ➤ rete laboratoristica razionalizzata ✚ Personale <ul style="list-style-type: none"> ➤ elevato livello di esperienza ➤ elevato livello di competenza ✚ Contesto <ul style="list-style-type: none"> ➤ solidità patrimoniale 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Struttura dirigenziale <ul style="list-style-type: none"> ➤ copertura delle funzioni critiche ➤ età elevata del personale dirigente ✚ Processi (P)¹ <ul style="list-style-type: none"> ➤ applicazione delle procedure tecniche e gestionali non pienamente omogenea tra le differenti strutture organizzative ✚ Personale (P)² <ul style="list-style-type: none"> ➤ comunicazione interna ➤ coinvolgimento capillare nell'attuazione delle linee strategiche
ORIGINE ESTERNA (fattori esterni del contesto di riferimento)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ SNPA (P)³ <ul style="list-style-type: none"> ➤ condivisione e crescita delle competenze ➤ sinergia a livello di supporto decisionale ✚ Ambiente <ul style="list-style-type: none"> ➤ sensibilità ai temi ambientali 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Aspettative della committenza (P)^{4,5} <ul style="list-style-type: none"> ➤ rispondenza alle esigenze di contesto ➤ flessibilità nelle risposte ➤ velocità nella chiusura dei procedimenti ✚ Risorse <ul style="list-style-type: none"> ➤ entità delle risorse economiche ➤ contrazione del numero delle risorse umane

¹ Obiettivi legati al grado di conformità delle pratiche alle specifiche di realizzazione

² Obiettivi legati alla responsabilizzazione del personale anche attraverso lo strumento del lavoro agile

³ Obiettivi legati ai contenuti del programma triennale del SNPA

⁴ Obiettivi legati al miglioramento dei tempi di risposta

⁵ Obiettivi legati alla rispondenza agli obiettivi istituzionali

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1. *Albero della performance*

L'Albero della Performance è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra mandato istituzionale, funzioni e aree strategiche. All'interno di queste ultime gli obiettivi strategici e i piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse) dell'Amministrazione rappresentano gli strumenti per realizzare, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, il mandato istituzionale.

L'Albero è, dunque, uno strumento che fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata della performance dell'Amministrazione.

Il mandato istituzionale di Arpa Piemonte è costituito dai seguenti Assi ai quali è possibile associare tutte le attività dell'Agenzia:

- ASSE 1: PIANIFICAZIONE DEI SERVIZI
- ASSE 2: INNOVAZIONE
- ASSE 3: PREVENZIONE
- ASSE 4: ORGANIZZAZIONE

Tali attività, in una logica di "Albero della Performance", possono essere aggregate nelle seguenti Aree Strategiche:

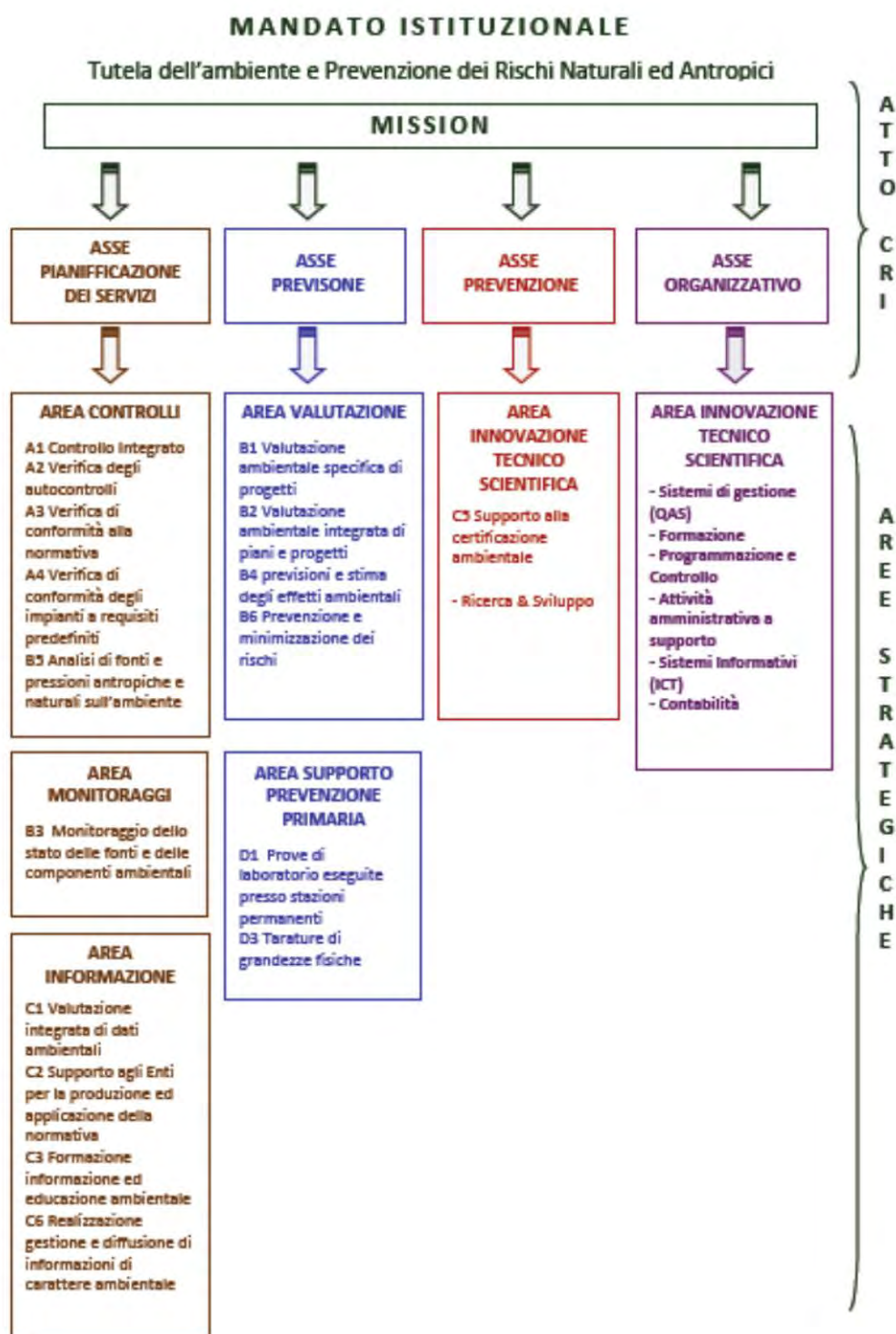
- CONTROLLI
- MONITORAGGI
- VALUTAZIONE
- INFORMAZIONE
- SUPPORTO PREVENZIONE PRIMARIA
- INNOVAZIONE TECNICO-SCIENTIFICA
- ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO MANAGERIALE

Le prime sei Aree strategiche rappresentano la mission dell'Agenzia, ovvero l'attività tecnica volta alla tutela dell'ambiente, alla previsione dei rischi naturali e alla prevenzione dei rischi antropici, mentre l'ultima Area strategica ricomprende le attività volte allo sviluppo organizzativo e manageriale.

Tenendo presente il Catalogo dei servizi di ARPA Piemonte, inerente i processi tecnici svolti dall'Agenzia, nonché tutta l'attività amministrativa e gestionale (trasversale, ovvero di

supporto alle precedenti), è dunque possibile costruire la prima parte dell'Albero della Performance di ARPA Piemonte.

La seconda parte dell'Albero della Performance, ovvero la programmazione degli obiettivi generali agenziali e la loro successiva declinazione in obiettivi operativi, è organizzata secondo gli Assi istituzionali e le corrispondenti Aree strategiche precedentemente descritte e riportate nel seguente schema:



3.2. Obiettivi strategici

Il processo di programmazione delle attività di Arpa si sviluppa secondo fasi che implicano sia azioni autonome interne all’Agenzia sia relazioni istituzionali con le Amministrazioni di riferimento principalmente Regione Piemonte, tramite il Comitato Regionale di Indirizzo (CRI), cui compete la determinazione degli obiettivi istituzionali per lo svolgimento e lo sviluppo delle azioni di tutela e prevenzione ambientale.

Il percorso procedurale, descritto nel documento *“Proposta organizzativa e metodologica relativa a un nuovo modello organizzativo per la programmazione dell’attività dell’Arpa”* recepito con DDG n. 50 dell’8 giugno 2012, prevede che, ogni anno, preliminarmente all’approvazione dell’atto di indirizzo da parte del CRI, venga svolta un’attività istruttoria da parte del Gruppo tecnico del CRI (di seguito Gruppo tecnico) sulla base dei documenti pervenuti da Arpa e dalle Amministrazioni competenti, per concordare l’aggiornamento delle linee strategiche su cui orientare l’attività dell’Agenzia con particolare riguardo all’estensione temporale delle medesime.

Nella seduta del 17 luglio 2017 il CRI, a seguito dei lavori istruttori del Gruppo tecnico del 27 aprile 2017, ha approvato l’atto di indirizzo, a valenza triennale 2017-2019, contenente, per ciascun indirizzo, l’esplicitazione di uno o più risultati strategici e i relativi obiettivi generali integrati con le nuove linee di sviluppo inerenti gli aspetti gestionali dell’Agenzia.

Con decreto del Direttore Generale n.61 del 25 settembre 2017 è stato recepito l’atto di Indirizzo per il triennio 2017–2019.

Nelle pagine seguenti sono elencati gli obiettivi strategici, il loro collegamento con gli obiettivi generali ed operativi, come si evince dal [Quadro di Programmazione Annuale \(QPA 2017\)](#), ed il loro grado di raggiungimento secondo la rappresentazione grafica di seguito rappresentata.

La [Relazione sulle attività di Arpa Piemonte 2017](#) descrive inoltre il dettaglio delle attività realizzate.



Pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi operativi afferenti all’obiettivo strategico





Presenza di criticità connesse ad alcuni degli obiettivi operativi afferenti all’obiettivo strategico






Mancato raggiungimento degli obiettivi operativi afferenti all’obiettivo strategico


Relazione sulla *performance* – anno 2017

AREA STRATEGICA	Cod	Obiettivi strategici 2017	Cod	Obiettivi generali 2017	Grado di raggiungimento
CONTROLLI	1.1.1	Privilegiare il ruolo del controllo, ivi compreso il monitoraggio e l'attività di laboratorio, quali elementi caratterizzanti della specificità dell'Agenzia rispetto agli altri Enti regionali, nazionali e provinciali. (OR punti 2 e 3)	1.1.1.a	Validare il modello di pianificazione integrata del controllo degli scarichi idrici e proporre eventuali correttivi necessari all'adeguamento del sistema alle realtà territoriali	

AREA STRATEGICA	Cod	Obiettivi strategici 2017	Cod	Obiettivi generali 2017	Grado di raggiungimento
MONITORAGGI	1.2.1	Intensificare le attività finalizzate alla raccolta dei dati e delle informazioni inerenti lo stato dell'ambiente	1.2.1.a	Programma secondo le annualità	




AREA STRATEGICA	Cod	Obiettivi strategici 2017	Cod	Obiettivi generali 2017	Grado di raggiungimento
VALUTAZIONE	2.1.1	Definire ed aggiornare il raccordo operativo tra Arpa Piemonte e le altre Amministrazioni Pubbliche nella valutazione dei rischi naturali, con particolare riferimento all'aggiornamento e alla condivisione del quadro del dissesto, allo sviluppo di reti, ai servizi di monitoraggio, alla previsione e valutazione dei rischi, anche a supporto della gestione emergenziale e delle scelte di pianificazione del territorio	2.1.1.a	Aggiornare la conoscenza inerente i rischi naturali orientata alla valutazione integrata dei dati territoriali ed al miglioramento dei flussi informativi, anche nell'ambito dei protocolli specifici	
	2.1.2	Sviluppare le attività dell'Agenzia previste dal Piano Regionale di Prevenzione PRP per gli anni 2016, 2017, 2018.	2.1.2.a	Sviluppare le attività dell'Agenzia che discendono dagli obiettivi strategici e generali del PRP – anno 2017.	
	2.1.3	Ottimizzare le fasi istruttorie finalizzate all'emissione di autorizzazioni e pareri razionalizzando l'azione dell'Agenzia in riferimento alle modalità di supporto ed individuando specifici ambiti di miglioramento.	2.1.3.a	Consolidare le modalità di supporto alle fasi istruttorie finalizzate all'emissione di autorizzazioni e pareri individuate come ottimali in fase di analisi dei processi	

Relazione sulla *performance* – anno 2017

AREA STRATEGICA	Cod	Obiettivi strategici 2017	Cod	Obiettivi generali 2017	Grado di raggiungimento
SUPPORTO ALLA PREVENZIONE PRIMARIA attività dei laboratori di prova	2.2.1	Realizzare il piano di revisione della rete laboratoristica	2.2.1.a	Implementare specifici indicatori di <i>performance</i> legati alle attività di prova.	

AREA STRATEGICA	Cod	Obiettivi strategici 2017	Cod	Obiettivi generali 2017	Grado di raggiungimento
INNOVAZIONE	3.1.1	Consolidare l'autorevolezza tecnico-scientifica dell'Agenzia attraverso l'adozione e lo sviluppo di piattaforme tecnologiche (OR punto 1)	3.1.1.a	Sperimentare le modalità di condivisione documentale individuate.	
	3.1.2	Implementare un sistema interno di condivisione dei dati ambientali previa revisione delle regole di alimentazione e integrazione dell'anagrafica garantendo il raccordo con l'anagrafica SIRA e l'implementazione di banche dati naturalistiche di interesse	3.1.2.a	Trasferire con modalità automatizzata i dati di controllo sulle aziende	
	3.1.3	Implementare strumenti previsionali finalizzati al miglioramento dell'informazione inerente la qualità dell'aria nelle differenti entità territoriali	3.1.3.a	Completare le attività modellistiche e analitiche a supporto del Piano regionale di Risanamento della Qualità dell'Aria	
	3.1.4	Consolidare strumenti e metodologie inerenti le emergenze correlate al rischio naturale e antropico.	3.1.4.a	Simulare l'organizzazione orientata alla gestione integrata delle emergenze in ottica multi rischio anche in relazione con la Centrale Unica dell'Emergenza	
	3.1.5	Partecipare e collaborare all'attuazione dell'Infrastruttura Geografica regionale, quale sistema della conoscenza geografica condivisa dalla PA piemontese, nell'ambito dei sistemi informativi di conoscenza ambientale e territoriale di competenza;	3.1.5.a	Attuare il piano di attività annuale 2017 concordato tra Arpa e Regione	

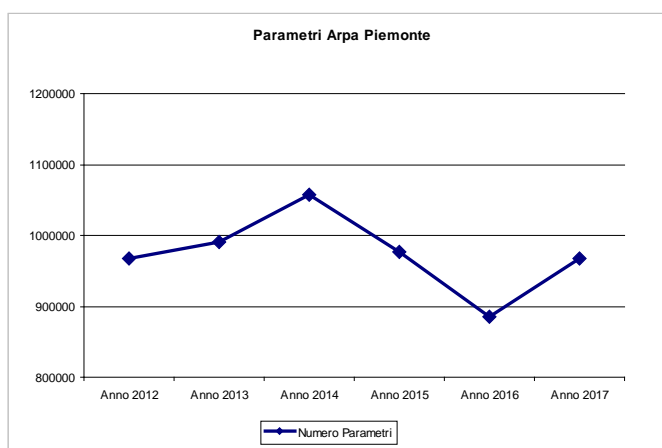
Relazione sulla *performance* – anno 2017

AREA STRATEGICA	Cod	Obiettivi strategici 2017	Cod	Obiettivi generali 2017	Grado di raggiungimento
ORGANIZZAZIONE	4.1.1	Avviare la riorganizzazione interna orientata alla revisione della spesa di funzionamento salvaguardando l'efficacia delle azioni di prevenzione e protezione ambientale	4.1.1.b	Avviare processi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'Agenzia. (OR punto 8)	
			4.1.1.c	Consolidare i processi di interrelazione con gli altri Enti su temi di competenza anche dell'Agenzia che hanno subito interventi di razionalizzazione conseguente alla loro sovrapposizione con analoghe prestazioni effettuate da altri organismi pubblici o autorità competenti. (OR punto 4)	
	4.1.2	Omogeneizzare ed uniformare le attività dell'Agenzia sul territorio regionale (OR punto 5)	4.1.2.a	Consolidare le modalità operative di interrelazione e collaborazione con il Gruppo Tecnico del Comitato regionale di indirizzo.	

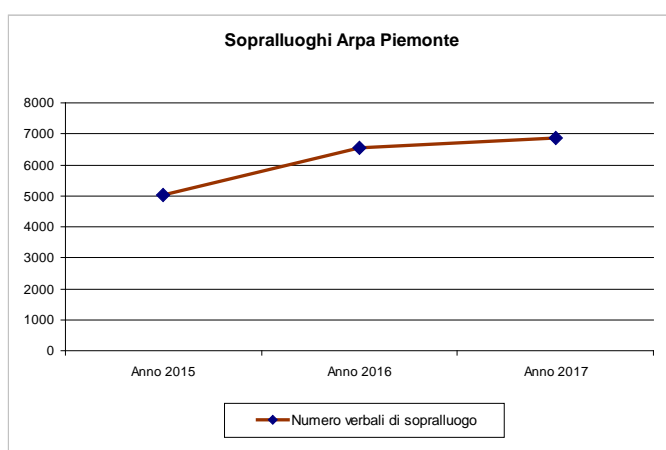
3.3. Obiettivi e piani operativi

Al fine di interpretare correttamente i dati relativi alla realizzazione delle attività a catalogo, che costituisce obiettivo operativo per tutte le strutture di *line*, è stata condotta l'analisi dei *trend* storici che evidenziano in generale un andamento positivo nel tempo, con particolare riferimento all'ultimo triennio.

Per quanto attiene in particolare al numero dei parametri analizzati all'interno dei laboratori di prova, dove si rileva una flessione nel periodo 2015-2016 in concomitanza con la prima fase applicativa della riorganizzazione delle strutture di laboratorio, il *trend* del 2017 evidenzia un andamento positivo ed il numero di parametri analizzati risulta essere in linea con quello storico di riferimento per l'Agenzia.



In merito alle attività in campo, rilevabili attraverso il numero dei sopralluoghi effettuati, si riscontra un incremento progressivo nell'ultimo triennio, precisando che il dato storico riferito agli anni precedenti al 2015 non risulta essere completo in quanto riferito esclusivamente ad

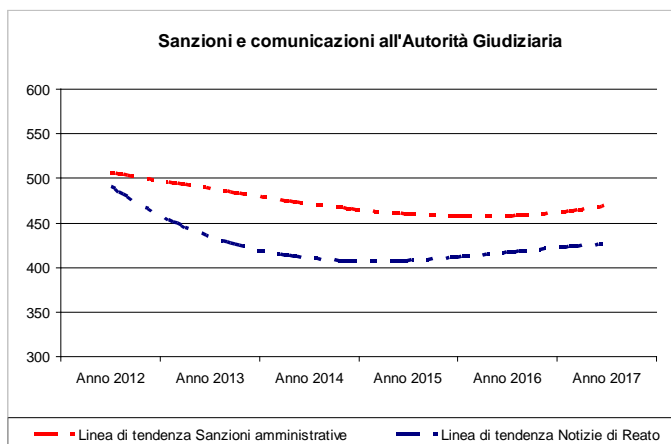
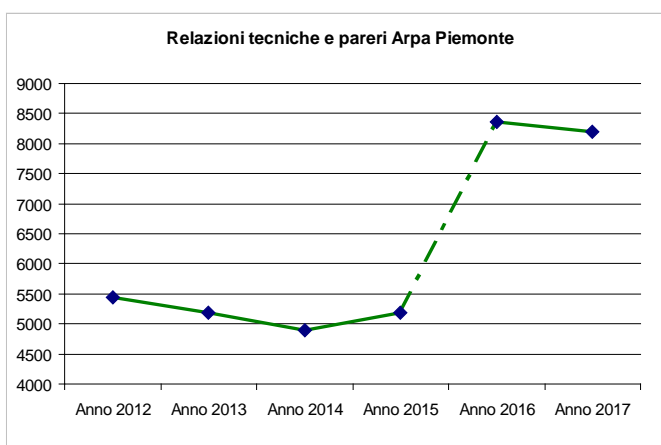


alcuni servizi e, pertanto, non comparabile. Nell'anno 2016 si è completata, attraverso la revisione del [catalogo degli indicatori](#), la copertura dei servizi erogati in riferimento agli indicatori legati ai prodotti intermedi ("Numero verbali di sopralluogo"; "Numero relazioni tecniche e pareri" ecc...) mentre nell'anno 2017 è stato portato a termine il progetto di informatizzazione nella gestione

delle pratiche. Tali interventi hanno inciso positivamente in termini di correttezza e precisione delle misurazioni. L'effetto del nuovo sistema di misurazione delle attività assume particolare evidenza in riferimento al numero delle relazioni tecniche (attività prevalentemente condizionata da richieste esterne) dove il salto tra l'annualità 2015 e l'annualità 2016 è prevalentemente determinato dalla nuova metodologia di registrazione.

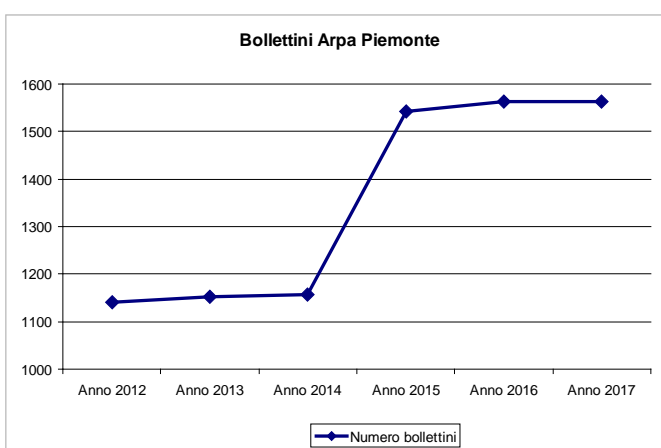
Per le ragioni sopra esposte, anche nel caso delle relazioni tecniche i dati dell'ultimo biennio non sono comparabili con i dati degli anni precedenti.

Si ritiene tuttavia di riportare comunque il numero delle relazioni tecniche legate al quadriennio 2012-2015 al fine di dare piena evidenza dell'effetto determinato dalla metodologia adottata e dagli strumenti di rilevazione sulla misurazione delle attività. Per quanto attiene alla metodologia nel biennio 2016-2017 è stata infatti completata la revisione del catalogo indicatori, come già precedentemente citato, ed è stato esteso il livello di coinvolgimento del personale attraverso le funzioni di coordinamento e le strutture di vigilanza e produzione interne ad Arpa. Sono state inoltre attivate specifiche iniziative di *audit* accompagnate da contestuali azioni di formazione del personale. Per quanto riguarda invece la tipologia di strumenti utilizzati per la registrazione delle attività si rileva il passaggio da un software di rendicontazione per la registrazione dei dati a cura delle funzioni amministrative di supporto ad una piattaforma di gestione integrata delle pratiche ad uso dei singoli operatori tecnici.



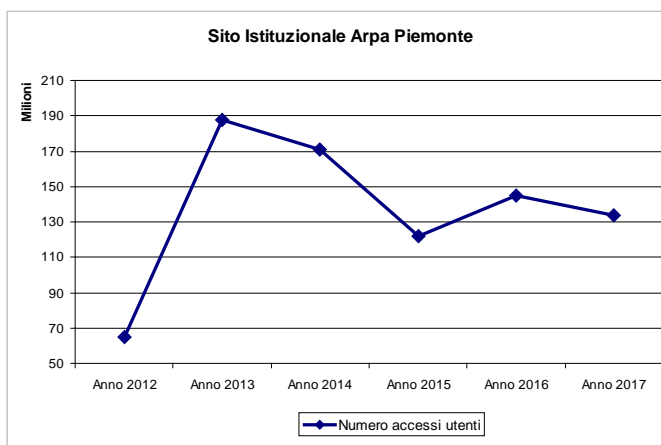
L'andamento dei dati relativi alle attività di controllo che determinano l'emissione di sanzioni amministrative e/o comunicazioni all'Autorità Giudiziaria presentano un andamento variabile di anno in anno, le linee di tendenza mostrano un andamento comparabile tra i due indicatori ed un andamento pressoché stabile nell'ultimo triennio.

Per quanto attiene alle attività di natura previsionale si riscontra un importante incremento nel numero dei bollettini nel periodo 2015-2017 rispetto al triennio precedente; l'incremento è dovuto in misura significativa all'intensificarsi della frequenza di redazione dei medesimi, in particolare per i bollettini relativi alle piene ed alle frane.

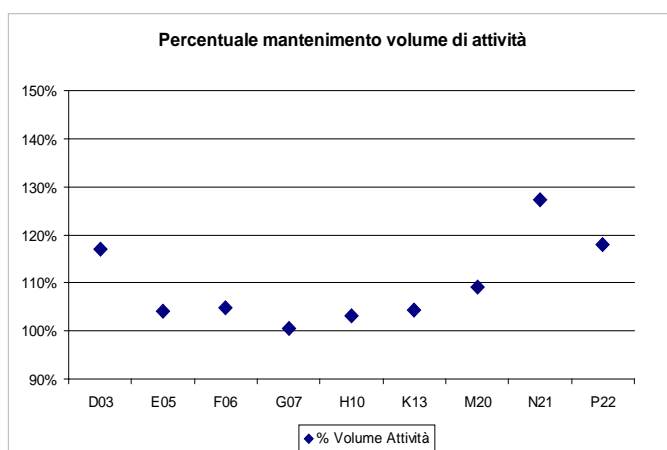


Relazione sulla *performance* – anno 2017

Un indicatore significativo utile ad analizzare le capacità dell’Agenzia nel coinvolgimento dei propri *stakeholder* è rappresentato dal numero di accessi al sito istituzionale di Arpa Piemonte. Un incremento significativo si registra nell’anno 2013 con l’implementazione del geoportale, successivamente si riscontra una riduzione tendenziale del numero degli accessi oggetto di specifica analisi in corso.



In riferimento agli obiettivi di mantenimento dei volumi di attività e miglioramento dell’indice

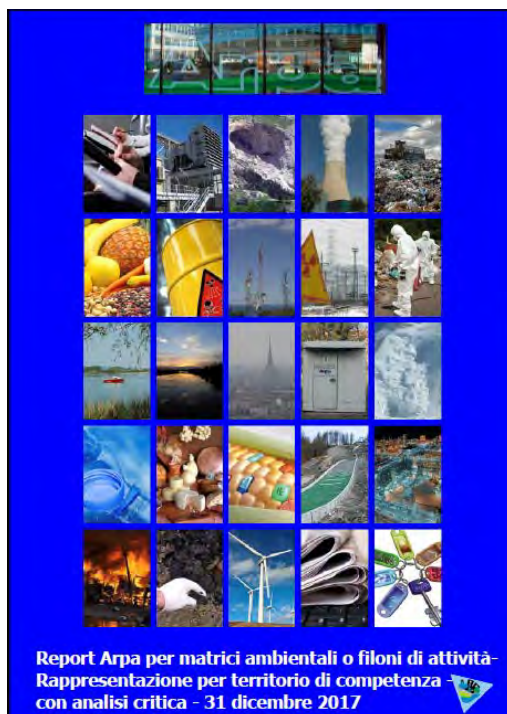


di produttività si è riscontrato **nell’anno 2017** rispetto agli indicatori chiave (KPI) un buon risultato da parte di tutte le strutture che, pur a risorse decrescenti, hanno mantenuto e addirittura migliorato i volumi storici posti ad obiettivo. Per quanto attiene in particolare ai volumi di attività sono stati presi a riferimento i dati storici rielaborati in fase di riesame tenendo conto

delle nuove metodologie di calcolo e dei nuovi strumenti informativi messi a disposizione del personale. Gli esiti della misurazione hanno evidenziato il mantenimento dei volumi accompagnato da un incremento compreso nella maggior parte dei casi entro il 10% in più rispetto al dato storico.

Per quanto attiene ai singoli servizi erogati la sezione trasparenza del sito istituzionale contiene alla voce [Relazione sulla performance](#) tutti i report prodotti negli anni 2012-2017 comprensivi dei dettagli di attività.

Il [report per tematismo](#) offre la rappresentazione dei dati suddivisa per tipologia di servizio erogato e per territorio di competenza. I servizi sono a loro volta raggruppati all'interno del report per singolo tematismo. Per ogni tematismo viene poi riportata l'analisi delle criticità riscontrate e la descrizione degli eventi più significativi che hanno interessato la tematica di riferimento sul territorio regionale.



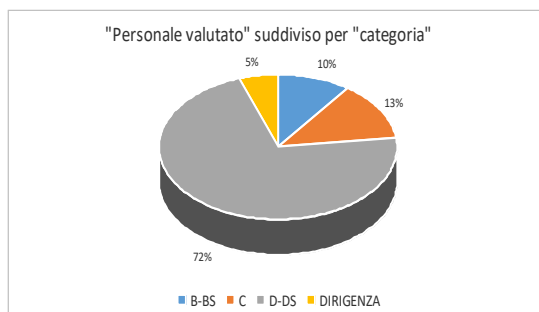
TEMATISMI

- Acqua
- Agenti fisici
- Ambiente e salute
- Emissioni in atmosfera
- Formazione/informazione
- Impianti ed energia
- Qualità dell'aria e modellistica
- Reti regionali e monitoraggi
- Rifiuti e amianto
- Rischi naturali
- Suolo e bonifiche
- VIA-VAS-VIS-VI

3.4. Obiettivi individuali

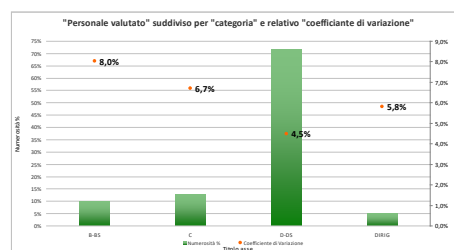
Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali

Il percorso di valutazione individuale ha interessato tutto il personale dell’Agenzia suddiviso nelle differenti categorie secondo i diversi modelli di valutazione in essere. Il 96% delle persone valutate sono collocate all’interno delle categorie del comparto mentre il 5% appartiene alla dirigenza.

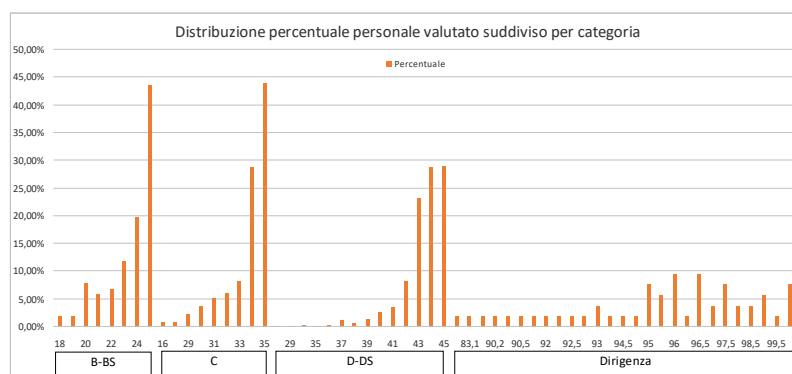


Al fine di rilevare in forma aggregata il grado di differenziazione dei giudizi si è provveduto a determinare il coefficiente di variazione dei dati per le differenti categorie soggette a valutazione, atteso che ogni categoria utilizza una diversa scala di riferimento caratterizzata da differenti punteggi.

Categoria	Numerosità	Media	Dev. Standard	Coefficiente di Variazione
B-BS	101	23,47	1,89	8,0%
C	131	33,62	2,26	6,7%
D-DS	716	43,32	1,95	4,5%
DIRIG	50	94,90	5,51	5,8%

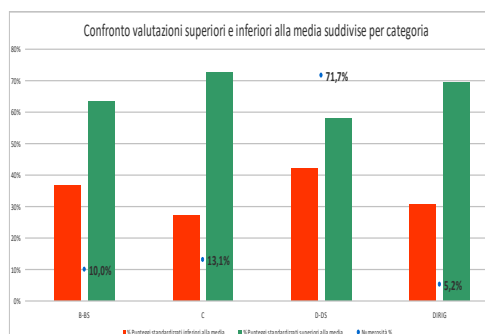


I dati hanno posto in evidenza la progressiva riduzione del grado di differenziazione dei giudizi al crescere della categoria di riferimento; in questa prospettiva la categoria D-Ds, che rappresenta il raggruppamento più numeroso dal punto di vista del personale collocato al suo interno, è anche caratterizzata dal livello più basso in termini di differenziazione dei giudizi.



L’analisi di maggior dettaglio evidenzia che pur diminuendo la variabilità dei giudizi al crescere della categoria, la percentuale di unità di personale con punteggi a fondo scala (massimi) è maggiore per le categorie B-Bs e C rispetto alla categoria D-Ds.

Analizzando i dati aggregati relativi alla percentuale di unità di personale con punteggi collocati sopra e sotto la media di categoria si conferma quanto già evidenziato rispetto alle differenti distribuzioni dei giudizi. Il rapporto tra il personale collocato sopra e

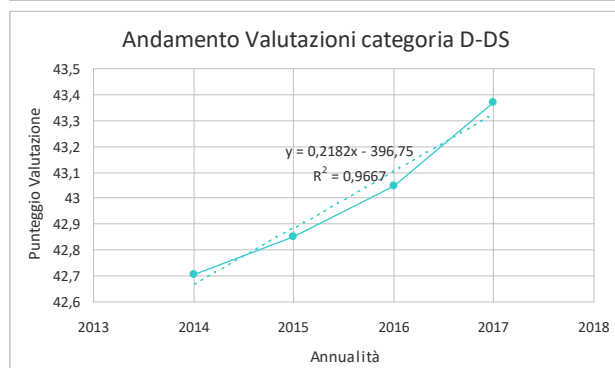
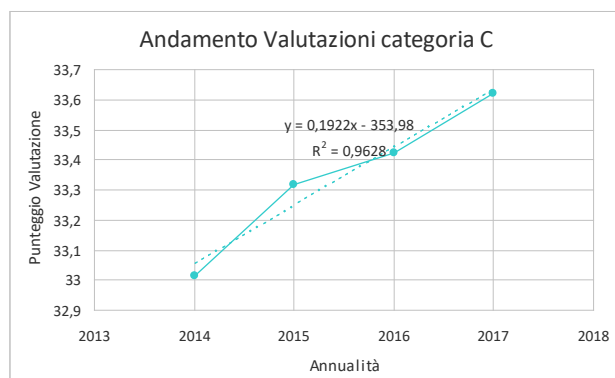
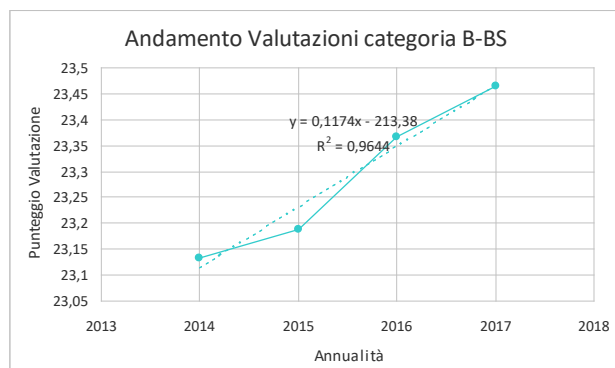


Relazione sulla *performance* – anno 2017

sotto la media per ogni categoria fornisce con maggiore evidenza la misura complessiva di tale differenziazione.

Discorso a sé stante deve essere fatto in riferimento alle valutazioni della dirigenza: in questo caso si rileva una variabilità intermedia dei giudizi con una numerosità ridotta a fondo fascia, pur collocandosi la prevalenza dei medesimi al di sopra della media di categoria. Per perfezionare l'analisi dei dati è stato necessario, nel caso della dirigenza, operare al livello dei dati grezzi epurandoli dal fattore di correzione previsto dal contratto integrativo aziendale, che determina una distorsione nei punteggi finali assegnati agli incarichi professionali e di responsabile di struttura semplice suggerendo l'opportunità di un riesame delle metodologie adottate.

Per quanto attiene ai metodi di valutazione del comparto i *trend* storici analizzati per le differenti categorie pongono in evidenza il progressivo innalzamento dei giudizi. Tale andamento si ripete in tutte le categorie, a prescindere dalle differenze specifiche sopra evidenziate, mettendo in luce criticità di natura metodologica e sistemica, indipendente dai singoli casi. Considerando la linea di tendenza e la relativa funzione di regressione sussiste la possibilità di un "collasso" del sistema, in termini di capacità discriminante dei giudizi, nell'arco di un biennio. Entro tale data potrebbe infatti verificarsi che tutte le categorie raggiungeranno il punteggio medio equivalente ad un punto sotto il massimo di categoria.



Variazioni intervenute in corso d'anno

Al fine di rispondere con efficacia alle variabili di contesto che possono modificare in corso d'anno le priorità dell'Agenda gli obiettivi sono sottoposti a periodico riesame, come previsto dal SMVP.

Durante la fase di riesame effettuata nel corso del 2017 sono stati revisionati sia obiettivi con ricadute specifiche, registrati sulle singole strutture schede di struttura, sia obiettivi di carattere trasversale attraverso l'elaborazione di dati e la redazione di documenti di sistema. Per quanto attiene agli obiettivi di carattere trasversale sono stati effettuati i seguenti interventi:

- applicazione di correttivi volti ad *"equilibrare i carichi di lavoro tra le differenti strutture organizzative"* attraverso l'analisi dei dati di monitoraggio delle attività in corso. In particolare si è provveduto alla rivisitazione dei *target* in funzione delle specifiche definite attraverso il nuovo catalogo degli indicatori tenendo conto dei dati di attività rilevati attraverso i nuovi sistemi informativi di gestione delle pratiche. Il metodo utilizzato ha previsto la comparazione dei dati di attività delle differenti strutture organizzative con la mediana dei livelli di produttività dipartimentali determinata attraverso il rapporto tra i dati di produzione ed i FTE dedicati da ogni dipartimento;
- redazione della procedura di gestione delle emergenze di origine antropica, definita da un gruppo di lavoro congiunto tra i dipartimenti territoriali ed i dipartimenti tematici.



4. RISORSE, EFFICIENZA, ECONOMICITÀ

Le tabelle seguenti riportano i dati a rendiconto dell'anno 2017 e precedenti. Sono evidenziati in particolare il volume delle entrate e l'entità dei trasferimenti regionali. I dati sono stati presentati nel corso del Comitato regionale di indirizzo del 31 maggio 2018.

RIEPILOGO PRINCIPALI ENTRATE 2011-2017							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Trasferimento corrente regionale	69.500 (69.500)	62.000 (68.500)	64.000 (69.500)	65.500 (65.500)	62.500 (63.000)	62.500 (63.000)	62.500 (62.500)
Altri trasferimenti correnti (pubblici e privati)	5.115 (5.006)	4.408 (3.110)	3.481 (2.132)	2.650 (2.944)	2.789 (1.800)	2.733 (1.850)	1.770 (1.247)
Prestazioni servizi e recuperi (Entrate extra-tributarie)	4.568 (3.589)	4.585 (3.931)	4.349 (4.095)	4.080 (3.465)	4.947 (3.535)	6.025 (3.475)	7.414 (5.451)
Trasferimenti in conto capitale	32 (32)	0	0	0	204 (0)	206 (0)	543 (30)
Mutui	0	0	0	0	0	0	0

TRASFERIMENTI REGIONALI PER FUNZIONAMENTO E INVESTIMENTI 2011- 2017					
ANNO	PARTE CORRENTE (iniziale)	PARTE CORRENTE (finale)	CONTO CAPITALE	TOTALE	VARIAZIONE (su anno precedente)
2011	69.500	69.500	32	69.532	
2012	68.500	62.000	0	62.000	- 7.532
2013	66.000	64.000	0	64.000	+ 2.000
2014	65.500	65.500	0	65.500	+ 1.500
2015	63.000	62.500	0	62.500	- 3.000
2016	62.500	62.500	0	62.500	0
2017	62.500	62.500	439	62.500	+ 439

Relazione sulla *performance* – anno 2017

Le tabelle seguenti riportano i dati a rendiconto dell'anno 2017 e precedenti. Sono evidenziati in particolare il volume della spesa con evidenza della spesa per il personale e per i beni e servizi. I dati sono stati presentati nel corso del Comitato regionale di indirizzo del 31 maggio 2018.

ANDAMENTO SPESA 2011 - 2017							
Descrizione	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SPESA CORRENTE	75.767	69.005	71.917	72.038	65.480	65.664	63.249
DI CUI:							
<i>Cat. 5: Personale dipendente</i>	52.983	48.512	50.861	50.753	47.845	48.920	47.222
<i>Cat. 7: Acquisto beni e servizi</i>	21.033	18.720	18.757	18.710	16.797	16.048	15.268
SPESA INVESTIMENTO	2.376	1.769	653	1.384	852	1.674	1.460

RAPPORTO SU SPESA CORRENTE DELLA SPESA PER PERSONALE E PER BENI E SERVIZI						
ANNO	SPESA CORRENTE	SPESA PERSONALE	UNITA' IN SERVIZIO	RAPPORTO SU SPESA CORRENTE	SPESA BENI E SERVIZI	RAPPORTO SU SPESA CORRENTE
2011	75.766	52.982	1090	69,9%	21.033	27,8%
2012	69.005	48.512	1073	70,3%	18.720	27,1%
2013	71.917	50.861	1062	70,7%	18.575	25,8%
2014	72.038	50.753	1040	70,4%	18.710	25,9%
2015	65.480	47.845	1014	73,0%	16.797	25,6%
2016	65.664	48.920	1015	74,5%	16.048	24,4%
2017	63.249	47.222	998	74,6%	15.268	24,1%

Quanto sopra rappresentato dà evidenza di:

- riduzione, stabile e significativa, del trasferimento regionale per il funzionamento ordinario, con recente progressivo incremento di entrate per prestazioni di servizi previsti dalla normativa ambientale con oneri a carico del richiedente;
- corrispondente riduzione della spesa corrente, conseguita all'adozione di misure strutturali di contenimento della spesa sia per acquisto di beni e servizi sia per diminuzione del personale dipendente;
- quota prevalente della spesa di personale sulla spesa corrente, con rapporto proporzionale invariato al variare delle entrate (oneri per personale comunque sempre ricompresi tra i due terzi e i tre quarti del totale della spesa corrente);

Struttura Tecnica Permanente

Il nuovo regolamento di organizzazione dell'Arpa precisa all'art. 12 che "Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, ai sensi dell'art. 14 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*, la Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance alla quale è demandato il supporto tecnico e metodologico per la predisposizione del documento programmatico triennale denominato Piano della performance e della Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse."

La Struttura Tecnica Permanente è costituita da n. 4 unità di personale. Il personale della STP opera in modo trasversale ed interdisciplinare sulle varie tematiche al fine di mantenere una competenza generale sull'intero ciclo della performance, pur tuttavia esistono all'interno della struttura dei settori preferenziali di impegno delle risorse.

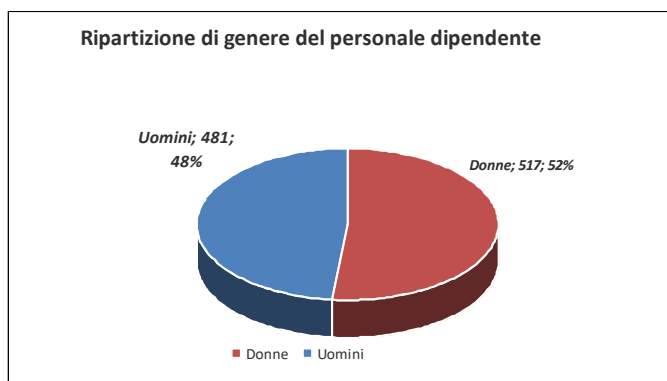
La Struttura ha il compito di curare le tematiche relative alla realizzazione delle attività a catalogo (attività di *line* dell'agenzia), supporto alle Strutture dell'Arpa nelle fasi di definizione dei target, analisi dei dati di rendicontazione e predisposizione della reportistica verso le strutture Arpa, l'OIV e la Regione Piemonte (CRI) in relazione ai volumi di attività; presidia inoltre le tematiche relative alla valutazione ed alla rendicontazione in relazione agli obiettivi operativi annuali e supporta le Strutture dell'Arpa nelle fasi di valutazione interna e di rendicontazione.

In ragione della centralità dei sistemi informativi per il monitoraggio delle attività e la raccolta dei dati la Struttura Tecnica Permanente si occupa, tra l'altro, dello sviluppo di strumenti informativi relativi agli aspetti legati all'impiego delle risorse (PEG on-line) ed alla gestione delle attività (gestore pratiche GAU). I dati rilevati sono inoltre utilizzati nell'ambito dei modelli di programmazione annuale quali ad esempio il calcolo del ranking per le aziende soggette a controllo IPPC.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

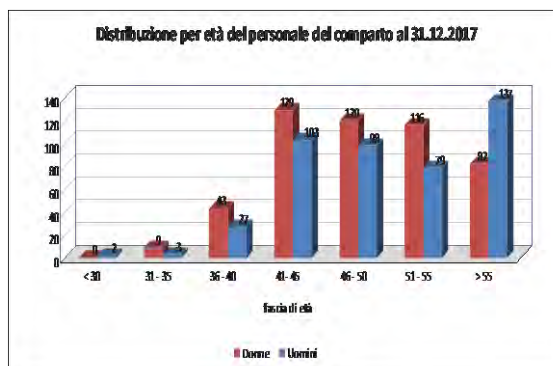
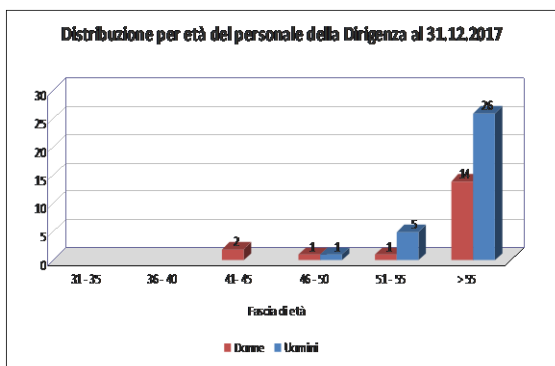
La ripartizione del personale per genere è prossima al 50%.

Effettuando un'analisi di maggior dettaglio si rileva che per quanto attiene al personale dirigente l'incidenza di uomini è nettamente superiore e pari al 64% del totale mentre tra il personale del comparto le proporzioni tra generi sono del 53% tra le donne e del 47%.



Relazione sulla *performance* – anno 2017

La distribuzione per età del personale della dirigenza evidenzia una netta prevalenza di personale con età maggiore dei 55 anni. Per quanto attiene al comparto il personale è invece distribuito in modo pressoché uniforme nelle fasce di età tra i 41 ed i 45 anni, tra i 46 ed i 50, tra i 51 ed i 55 ed oltre i 55 anni.



Rispetto ai possibili elementi di discriminazione è opportuno un approfondimento in merito a quanto emerso nel dettaglio dalla somministrazione del questionario per la misurazione del clima organizzativo presentato nel 2017. Tale ricerca ha evidenziato che per quanto attiene alle discriminazioni non emergono situazioni critiche. In particolare i rispondenti ritengono di essere trattati correttamente e con rispetto in relazione soprattutto alla lingua, etnia e/o razza, orientamento sessuale, religione e orientamento politico. Punteggi lievemente inferiori, ma sempre molto elevati rispetto alla scala di riferimento ed ai restanti item del questionario, sono riferiti all'essere trattati correttamente e con rispetto in relazione all'orientamento politico, alla appartenenza sindacale e alla disabilità. Infine, punteggi medi al di sotto del punto medio della scala di risposta emergono in riferimento alla discriminazione legata all'età e alla identità di genere in quanto ostacolo alla valorizzazione sul lavoro.

B – Le discriminazioni

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1-per nulla, 6-del tutto)

Sono trattato correttamente e con rispetto...



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 strettamente connesso al [“modello organizzativo per la programmazione dell’attività dell’Arpa” approvato dal Comitato Regionale di Indirizzo nella seduta del 7 giugno 2012](#) che contiene al suo interno il percorso di definizione e verifica degli obiettivi istituzionali redatti con una prospettiva triennale e si sviluppa secondo una sequenza temporale prestabilita.

Il processo di declinazione della programmazione strategica (triennale) in programmazione operativa (annuale), e la traduzione degli obiettivi annuali agenziali negli obiettivi delle strutture complesse e delle strutture semplici gerarchicamente sottordinate, avviene sotto la “regia” della Direzione Generale garantendo, in tal modo, omogeneità e coerenza di metodologia tra le diverse strutture.

Lo schema riepilogativo della catena delle relazioni interne tra valutatore e valutato è schematicamente rappresentato nella tabella sottostante:

schema riepilogativo della catena delle relazioni valutatore-valutato

	DA CHI RICEVE OBIETTIVI	A CHI ASSEGNA OBIETTIVI	CHI VALUTA
DIRETTORE GENERALE (DG)	Comitato regionale di indirizzo	<ul style="list-style-type: none"> • DA, DT • Responsabili di CdR I livello • Responsabili di CdR II livello se posti alle dirette dipendenze • Incarichi di PO posti alle dirette dipendenze 	<ul style="list-style-type: none"> • DA, DT • Responsabili di CdR I livello su proposta OIV • Responsabili di CdR II livello se posti alle dirette dipendenze • Incarichi di PO posti alle dirette dipendenze
DA e DT	Direttore Generale	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili di CdR I livello se posti alle dirette dipendenze • Responsabili di CdR II livello se posti alle dirette dipendenze • Incarichi di PO se posti alle dirette dipendenze 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili di CdR I livello se posti alle dirette dipendenze • Responsabili di CdR II livello se posti alle dirette dipendenze • Incarichi di PO se posti alle dirette dipendenze
RESP CDR I LIVELLO	Direttore Generale DA o DT (se alle loro dirette dipendenze)	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili di CdR II livello posti alle dirette dipendenze (supporto OIV); • Incarichi di PO posti alle dirette dipendenze 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili di CdR II livello posti alle dirette dipendenze (supporto OIV); • Incarichi di PO posti alle dirette dipendenze
RESP CDR II LIVELLO	Direttore Generale DA o DT (se alle loro dirette dipendenze) Responsabile CdR I livello sovraordinato	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili di CdR II livello limitatamente ai dirigenti con incarico professionale posti alle dirette dipendenze • Incarichi di PO posti alle dirette dipendenze 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabili di CdR II livello limitatamente ai dirigenti con incarico professionale posti alle dirette dipendenze • Incarichi di PO posti alle dirette dipendenze

6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*

L'applicazione del [SMVP](#) ha posto in evidenza negli anni alcuni punti critici legati al ciclo della *performance* che necessitano di essere progressivamente affrontati.

Alcuni di questi punti critici sono legati alla molteplicità degli attori che intervengono nel processo di programmazione e controllo delle attività. La sistematizzazione dei differenti passaggi legati alla definizione degli obiettivi ha consentito di incrementare il livello di coerenza del Sistema nel suo insieme ma permangono importanti ambiti di sviluppo finalizzati ad accrescerne ulteriormente l'efficacia.

Negli ultimi anni si è modificata in modo significativo la normativa di riferimento, sia per quanto attiene agli aspetti di carattere generale, con le disposizioni previste dalla Legge 7 agosto 2017 n. 124 (c.d. *legge Madia*) e dai successivi decreti, sia per quanto riguarda gli aspetti specifici di natura ambientale, con l'emanazione della Legge 132/2016 di "*Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale*" e della legge regionale 18/2016 contenente la "*Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte (ARPA)*" nonché dal nuovo Statuto e dal nuovo Regolamento di organizzazione di Arpa Piemonte che discendono dalla legge regionale.

La complessità del contesto che, come visto, si colloca all'interno di differenti sistemi di programmazione tra di loro interconnessi, ha richiesto di avviare iniziative volte alla armonizzazione degli strumenti, con particolare riferimento al ciclo della *performance* così come descritto dal [SMVP](#), strumento che nasce internamente dall'Agenzia, ed al "[modello organizzativo per la programmazione dell'attività dell'Arpa](#)" adottato dal Comitato regionale di indirizzo, al quale compete la determinazione degli obiettivi istituzionali in materia di tutela ambientale e di prevenzione e la verifica dei risultati delle attività svolte dall'ARPA, nonché del loro coordinamento con le attività dei dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Nel 2017 è stata avviata un'ulteriore fase di armonizzazione finalizzata ad includere all'interno del processo complessivo di gestione della *performance* le risultanze degli elementi di programmazione scaturiti nell'ambito del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA). Gli esiti di tale percorso, finalizzato a garantire la piena sinergia di azione tra tutti gli attori coinvolti, avranno ricadute di natura strutturale che dovranno determinare una revisione del [SMVP](#) di Ara Piemonte.

Un altro elemento rilevante per il miglioramento del ciclo della *performance* è rappresentato dalla standardizzazione dei criteri di applicazione degli indicatori. L'analisi di dettaglio dei singoli indicatori ha consentito di predisporre il "[Catalogo Indicatori](#)" che costituisce in Arpa Piemonte riferimento univoco per la registrazione e la misurazione delle attività. Per quanto tale strumento abbia ormai maturato un buon grado di consistenza e stabilità e rappresenti pertanto un importante punto di forza del Sistema, si rende in ogni caso necessario sottoporre periodicamente a riesame il Catalogo, anche alla luce degli elementi critici che emergono in fase di *audit* interno.

Relazione sulla *performance* – anno 2017

Parallelamente ai cambiamenti di natura procedurale sono stati avviati significativi interventi che riguardano l'automazione e l'informatizzazione dei processi attraverso la predisposizione di strumenti finalizzati alla gestione delle pratiche che consentono nel contempo il superamento dell'esigenza di rendicontazione delle attività.

Nell'anno 2017 è diventato operativo presso tutti i Dipartimenti territoriali l'applicativo centralizzato per la gestione delle pratiche (GAU). L'utilizzo dello strumento di gestione delle pratiche dovrà essere esteso a tutte le strutture di *line* dell'Agenzia e dovrà essere rinnovato il *software* a supporto delle attività di laboratorio (LIMS) per ottimizzare anche per questa tipologia di processi il livello di automazione. A completamento del percorso di informatizzazione si dovrà procedere con l'integrazione delle componenti legate alla gestione documentale, lo sviluppo dei sistemi di raccolta ed elaborazione dei dati orientate alla rilevazione delle informazioni in campo e l'ulteriormente implementazione della componente di *reporting* quale strumento di supporto decisionale per i soggetti interessati.

Inoltre vale la pena sottolineare che è necessario continuare a porre particolare attenzione ad alcuni fattori critici quali il coinvolgimento esteso del personale nelle fasi che caratterizzano il ciclo della *performance* e la distribuzione temporale delle fasi del ciclo della *performance* al fine di consentire l'agevole chiusura dei periodi di programmazione, monitoraggio e verifica dei risultati.

In ultimo il Sistema e la sua applicazione dovranno essere rivisti alla luce del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro recentemente approvato che recepisce in modo organico al suo interno le disposizioni normative che sono state introdotte con la Legge 15/2009 e con il conseguente decreto legislativo attuativo 150/2009 s.m.i.