

RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

Anno 2019



Relazione sulla *performance* – anno 2019

1. PRESENTAZIONE	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	5
2.1. Il contesto esterno di riferimento	5
2.2. L'amministrazione	9
2.3. I risultati raggiunti	12
2.4. Le criticità e le opportunità	13
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	14
3.1. Albero della <i>performance</i>	14
3.2. Obiettivi istituzionali	14
3.3. Obiettivi e piani operativi	21
3.4. Obiettivi individuali	25
4. RISORSE, EFFICIENZA, ECONOMICITÀ	28
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	30
IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	31
5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	31
5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della <i>performance</i>	32

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sulla *performance* evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno 2019, 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 2019 è stato contraddistinto dal consolidamento attuativo del recente Regolamento di organizzazione dell'Agenzia, risultato di un complesso processo di revisione organizzativa conseguente al recepimento della legge regionale 26 settembre 2016 n. 18 "*Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte (ARPA)*" che ha portato all'adozione dei seguenti atti: Statuto dell'Agenzia (ai sensi dell'art. 9), Carta dei servizi e delle attività dell'Arpa (ai sensi dell'art.6) e Regolamento di organizzazione (ai sensi dell'art. 10, comma 2) come ampiamente descritto nel successivo capitolo.

La programmazione di tutta l'attività istituzionale di ARPA è basata sulla Carta dei servizi e delle attività dell'Agenzia, adottata con DDG n. 2 del 20.1.2017, ai sensi dell'art. 6 della legge regionale 26 settembre 2016, n. 18, non ancora entrata in vigore, nella quale sono elencate tutte le attività svolte dalla stessa. Nelle more dell'approvazione della Carta dei Servizi viene fatto riferimento al Catalogo dei servizi. I risultati di tali attività vengono rendicontati al Comitato regionale di indirizzo mediante il processo di reporting dell'Agenzia.

Relativamente alla programmazione delle attività dell'Agenzia il Comitato regionale d'indirizzo con propria determinazione del 17 dicembre 2018 ha approvato il nuovo *Modello organizzativo per la programmazione delle attività dell'Agenzia* predisposto "*allo scopo di allineare, a livello temporale, le fasi della programmazione e della rendicontazione delle attività agli obblighi di legge e, al tempo stesso, migliorare l'efficacia della interrelazione fra i vari livelli istituzionali chiamati a definire gli obiettivi istituzionali dell'Agenzia e a verificarne i risultati.*"

Nella seduta del 17 dicembre 2018 il CRI ha inoltre approvato la proposta di atto di indirizzo, per l'attività dell'A.R.P.A., per il triennio 2018-2020, condividendo le modifiche apportate per l'annualità 2019 dal Gruppo tecnico, che ha ritenuto opportuno integrare alcuni obiettivi rispetto alla precedente formulazione del triennio 2018-2020, approvata nella seduta del 31 maggio 2018, visto il nuovo modello di programmazione dell'attività, che anticipa la fase temporale di definizione degli obiettivi istituzionali di attività dell'Agenzia.

Con decreto del Direttore Generale n. 67 del 08/08/2018, modificato da ultimo con DDG n. 7 del 29.1.2019 relativamente all'annualità 2019, è stato recepito il documento programmatico

per il triennio 2018–2020 che ha definito per Arpa Piemonte gli obiettivi istituzionali, su un orizzonte temporale pluriennale.

Arpa Piemonte ha gestito il cambiamento organizzativo attraverso specifici obiettivi di sviluppo, garantendo al 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, nell'ambito delle previste fasi di riesame degli obiettivi e degli indicatori, ha provveduto ad adattare nel corso dell'anno 2019 il sistema ai cambiamenti di contesto, contrassegnando in modo sempre più puntuale 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 2019 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 osservazioni pervenute:



Relazione sulla *performance* – anno 2019

- 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. L'art.42 comma 2 del Regolamento di organizzazione dispone che, anteriormente alla data di entrata in vigore da stabilirsi con atto del Direttore Generale, sono approvate dal Direttore medesimo le declaratorie delle competenze attribuite alle Strutture organizzative Complesse e Semplici (lett. a), all'analisi degli incarichi dirigenziali per la individuazione di quelli compatibili e incompatibili con il nuovo assetto organizzativo (lett. b), all'attivazione delle procedure selettive per il conferimento degli incarichi privi di titolare (lett. c) e all'assegnazione del personale delle categorie del Comparto alle nuove strutture (lett. d).

Conseguentemente:

- con DDG 80 del 12.12.2017 ad oggetto *"Regolamento di organizzazione adottato con DDG 67 del 13 ottobre 2017 ed approvato con DGR 46-5809 del 20 ottobre 2017; approvazione delle declaratorie e provvedimenti conseguenti"* è stata data attuazione all'art. 42 comma 2 lett. a) del Regolamento;
- con DDG 81 del 14.12.2017 ad oggetto *"Regolamento di organizzazione adottato con DDG 67 del 13 ottobre 2017 ed approvato con DGR 46-5809 del 20 ottobre 2017; ricognizione e analisi degli incarichi dirigenziali in essere e provvedimenti conseguenti"* è stata data attuazione all'art. 42 comma 2 lett. b) del Regolamento;

Relazione sulla *performance* – anno 2019

- con DDG n. 83 del 21.12.2017 è stata definita la graduazione delle strutture complesse nonché l'ipotesi di graduazione delle strutture semplici.
- con DDG 84 del 22.12.2017 è stato indetto avviso interno per il conferimento degli incarichi di Responsabile di Struttura complessa, cui sono seguiti nell'anno 2018 gli atti di individuazione e nomina;
- con DDG n. 91 del 29.12.2017 è stato approvato l'avviso interno per il conferimento di incarichi di responsabile di struttura semplice;
- con DDG 65 del 31.7.2018 ad oggetto "Regolamento di organizzazione adottato con DDG 67 del 13 ottobre 2017 ed approvato con DGR 46-5809 del 20 ottobre 2017; entrata in vigore al 31 agosto 2018 e provvedimenti conseguenti" è stata fissata al 31 agosto 2018 la data di entrata in vigore del nuovo Regolamento, così come stabilito dall'art. 42 comma 1 ed è stato stabilito, tra l'altro, che gli obiettivi di attività 2018 già attribuiti alle strutture estinte alla data del 31 agosto 2018 sono riattribuiti alle strutture di nuova istituzione che hanno acquisito la competenza in ordine alle funzioni e alle competenze interessate; in occasione del programmato riesame nel mese settembre ne sarà operata la formale ricognizione e documentazione;
- con DDG 66 del 1.8.2018 ad oggetto "Regolamento di organizzazione adottato con DDG 67 del 13 ottobre 2017 ed approvato con DGR 46-5809 del 20 ottobre 2017; assegnazione provvisoria del personale del comparto e provvedimenti conseguenti" è stato assegnato provvisoriamente il personale del Comparto alle nuove strutture complesse di Arpa Piemonte;
- nel corso del mese di settembre 2018 sono stati adottati gli atti di nomina dei Responsabili di Struttura semplice nonché le nomine dei Vicari dei Responsabili dei Dipartimenti territoriali Sud Ovest e Nord Est e con DDG 89 del 25.9.2018 sono stati istituiti e conferiti gli incarichi dirigenziali professionali;
- con DDG 99 del 11.10.2018 è stato nominato il Direttore tecnico di Arpa Piemonte;
- con DDG 107 del 15.11.2018 è stato nominato il Dirigente Responsabile della Struttura Complessa Dipartimento Coordinamento Servizi ICT e Promozione Ambientale;
- tra novembre e dicembre 2018 sono state completate le nomine dei Vicari dei Responsabili dei Dipartimenti;
- con DDG 123 del 18.12.2018 è stato nominato il Direttore amministrativo di Arpa Piemonte;
- con DDG 17 del 1.3.2019 è stato nominato, ex art. 19, comma 6, d.lgs. 165/2001, il Dirigente Responsabile della Struttura Complessa Dipartimento Patrimonio e contabilità.

Tenuto conto dello stato di attuazione e del perfezionamento dell'assetto organizzativo dell'Agenzia conseguente all'applicazione del regolamento nonché della necessità di procedere al consolidamento delle strutture ridisegnate dalla revisione regolamentare, con DDG 41 del 30.04.2019, modificato dal DDG 76 del 10.07.2019 e confermato in ultimo con DDG 112 del 7.11.2019, è stato approvato il Piano del fabbisogno di personale (PTFP) per il triennio 2019/2021.

Le procedure di mobilità, ex art. 30 Dlgs 165/2001, sono state esperite per tutte le

Relazione sulla *performance* – anno 2019

professionalità inserite all'interno del piano del fabbisogno del personale per l'annualità 2019 e precisamente:

- DDG 30 del 21.03.2019 - avviso per l'assunzione di n. 1 dirigente da assegnare alla SS "Informatica, Infrastrutture tecnico – scientifiche e sviluppo tecnologico"
- DDG n. 64 del 17.07.2019 - avviso per l'assunzione di n. 5 dirigenti da assegnare alla SS "Valutazioni ambientali e grandi opere", alla SS "Ufficio Programmazione e Controllo", alla SS "Ufficio Amministrazione del Personale e Formazione" ed alla SC "Coordinamento servizi, ICT e promozione ambientale"
- DDG n. 60 del 12.06.2019, DDG n. 93 del 23.09.2019 e DDG n. 116 del 26.11.2019 - avviso per l'assunzione di n. 2 unità di personale di categoria C ruolo amministrativo da assegnare alla segreteria della Direzione Generale.
- DDG n. 73 del 09.07.2019 - avviso per l'assunzione di n. 18 unità di personale con diversi profili professionali. L'avviso è stato riaperto, su iniziativa della Direzione generale, con DDG n. 98 del 18.10.2019 con riferimento al profilo professionale dell'assistente tecnico
- DDG n. 81 del 18.07.2019 - avviso per l'assunzione di n. 14 unità di personale di categoria D ruolo tecnico laureati in fisica ed in ingegneria.

Le procedure di mobilità, salvo i casi in cui è stato richiesto dalla Direzione generale di procedere alla riapertura dei termini (assistenti tecnici ed amministrativi), si sono concluse nel mese di settembre 2019.

Rispetto al piano del fabbisogno del personale, per l'anno 2019, sono stati banditi con DDG n. 103 del 23.10.2019 n. 5 avvisi di selezioni riservate al personale interno ai sensi art. 22 comma 15 del Dlgs 75/2017 per complessivi n.6 posizioni.

Con DDG n. 121 del 04.12.2019 sono stati banditi n. 3 concorsi per n. 13 posti di dirigente.

Sono stati inoltre banditi 3 avvisi pubblici ex art. 19, comma 6, d.lgs. 165/2001 per dirigenti a tempo determinato con DDG 115/2019, 125/2019 e DDG 126/2019.

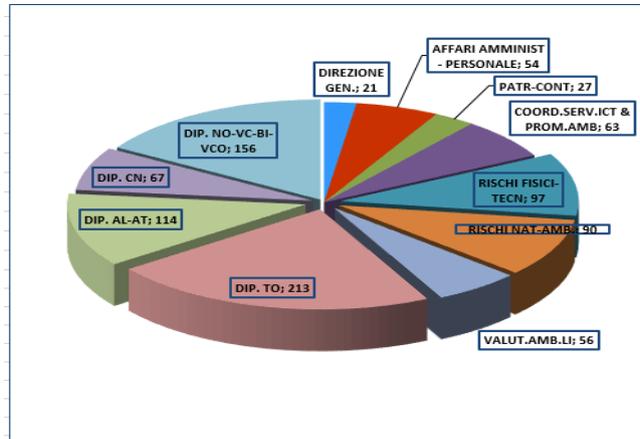
Quanto sopra anche al fine di fronteggiare la progressiva contrazione in Agenzia del numero dei dipendenti in servizio ed invertire, nell'ultimo decennio, l'andamento delle uscite dal servizio superiori alle assunzioni. Inversione che, senza compromettere gli equilibri di bilancio ed in presenza di trasferimenti regionali invariati, si rende possibile utilizzando le risorse costituite dai risparmi annuali derivanti dalle cessazioni del personale in servizio, anche utilizzando risorse derivanti dalle differenze tra i costi del personale in uscita a fine percorso di carriera e quelli relativi a personale neoassunto.

2.2. L'amministrazione

Le Persone

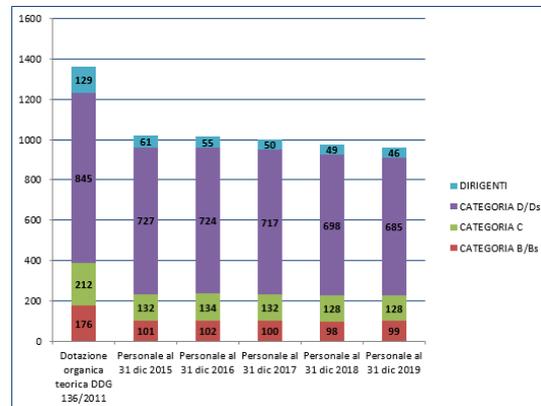
Arpa Piemonte si compone di 958 persone. Il numero totale delle persone, collocate nelle diverse strutture organizzative, può essere suddiviso in base alle funzioni della struttura di appartenenza secondo tre differenti tipologie:

- funzioni trasversali di direzione, indirizzo e coordinamento ed amministrative (17% del personale);
- funzioni tecniche specializzate su particolari tematiche ambientali (25% del personale);
- funzioni tecniche specializzate su base territoriale (58% del personale).



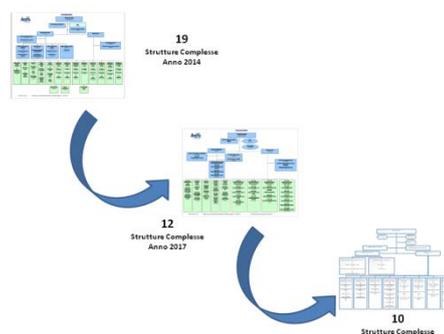
La dotazione organica al 31 dicembre 2019 è derivata da un percorso di progressiva riduzione del numero delle persone che operano in Arpa Piemonte. Osservando i dati degli ultimi cinque anni si evidenzia infatti come il personale sia progressivamente diminuito, passando dalle 1021 unità dell'anno 2015 alle 1015 del 2016, alle 999 del 2017, alle 973 del 2018, sino alle attuali 958 unità.

La riduzione risulta particolarmente evidente se confrontata con la dotazione organica teorica indicata nel DDG 136/2011. Sul quinquennio 2015-2019 l'incidenza media complessiva può apparire gestibile in termini di ricadute, attestandosi complessivamente intorno al 2% 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 7% circa, con una ricaduta complessiva del 25%.



Relazione sulla *performance* – anno 2019

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 10 del 2018 come da regolamento di organizzazione approvato con [DGR 46-5809 del 20 ottobre 2017](#) entrato in vigore il 31 agosto 2018 ai sensi del DDG n. 65 del 31.7.2018.

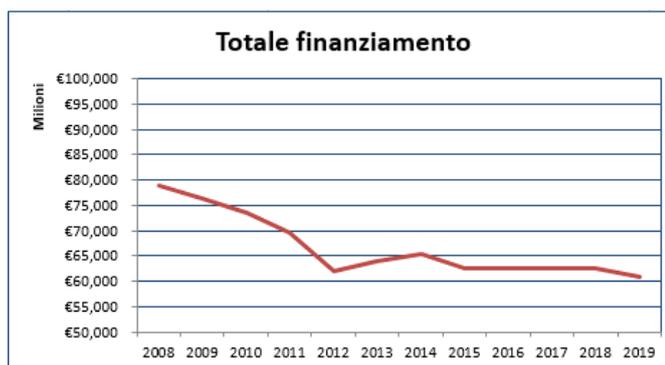


Le Risorse finanziarie

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.

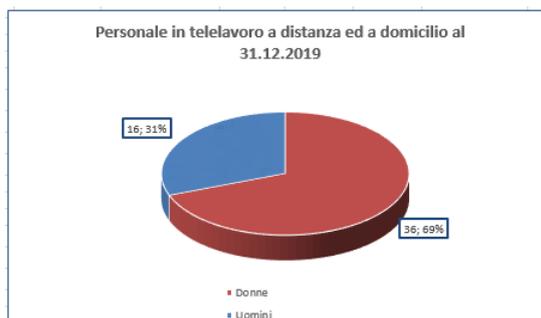


La progressiva flessione nei trasferimenti regionali ha comportato un rigoroso mantenimento dei livelli di riduzione della spesa di funzionamento dell’Ente. Ad originare tale flessione ha anche contribuito la contestuale revisione organizzativa dell’Arpa. L’entità del finanziamento regionale per l’anno 2019 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

Nell'ambito delle politiche volte a favorire il benessere organizzativo del personale dell'Agenzia, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro ed un incremento dell'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro funzionale al benessere organizzativo, alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, alla sensibilizzazione della cultura di genere e antidiscriminatoria sono stati declinati, tra l'altro, alcuni obiettivi volti all'individuazione dell'impatto del lavoro agile sulla *performance* organizzativa, come previsto dal Piano della *performance* 2019-2021.

Arpa Piemonte nel 2019 ha perseguito l'obiettivo del rafforzamento dell'istituto del telelavoro in essere attraverso l'implementazione di complessivi n. 52 progetti di telelavoro di cui n. 42 postazioni a domicilio e n. 10 postazioni di telelavoro a



distanza, per complessivi n. 36 donne e n. 16 uomini, quali beneficiari dell'istituto. L'Agenzia, in un'ottica di ampliamento delle forme di telelavoro e dei potenziali fruitori, anche a seguito dell'approfondimento di esperienze di enti pubblici e aziende private sul territorio regionale/nazionale, ha inteso agevolare maggiormente la conciliazione vita/lavoro del proprio personale del comparto, proseguendo nella sperimentazione, circoscritta al periodo estivo, di forme di lavoro delocalizzate presso le diverse sedi dell'Agenzia, ottimizzando in tal modo l'utilizzo delle postazioni non occupate su tutto il territorio regionale.

Nel corso del 2019, avvalendosi del supporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG), sono state organizzate due giornate di formazione dal titolo "*Dal telelavoro allo smart working*" rivolte al personale dirigente, al personale del comparto con incarico di funzione, alle organizzazioni sindacali e agli RLS, quali parti attive di questo processo di innovazione in Agenzia. Inoltre, è stata organizzata nel 2019 una giornata di formazione più specialistica inerente alla tutela dei lavoratori che potranno avere accesso allo smart working in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella Circolare n. 48/2017.

L'Agenzia negli ultimi anni, avvalendosi del supporto del CUG, persegue l'obiettivo della promozione e diffusione di una cultura aziendale che, con l'utilizzo di strumenti tecnologici sempre più innovativi e nuovi sistemi informativi, consenta più efficienti forme di organizzazione del lavoro con i seguenti **benefici**:



Valorizzazione della **persona** e riduzione del **cost of commuting**;



Ottimizzazione degli spazi, aumento produttività e riduzione assenteismo, migliore **employer branding aziendale**



Riduzione a livello **sociale** delle emissioni di CO2, valorizzazione spazi urbani anche periferici quali spazi di lavoro e networking

2.3. I risultati raggiunti

I paragrafi relativi agli obiettivi istituzionali 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 merito al completamento nel corso dell'anno 2019 della riorganizzazione dell'ente che ha consentito l'implementazione sul piano strutturale degli obiettivi istituzionali in materia di tutela ambientale e di prevenzione definiti sulla base della legge regionale 18/2016.

Nel 2019 è proseguito il lavoro congiunto con i settori regionali di riferimento che ha portato all'ottimizzazione dei 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 2019-2021 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 ✚ 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"> ✚ Regione Piemonte <ul style="list-style-type: none"> ➤ Condivisione degli obiettivi ➤ Condivisione delle linee di sviluppo ✚ Ambiente <ul style="list-style-type: none"> ➤ sensibilità ai temi ambientali 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Aspettative della committenza (P)^{3 e 4} <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 al miglioramento dei tempi di risposta

⁴ 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, perimetro di azione dell'attività dell'ente, così come disciplinato dalla LR 18/2016, è rappresentato da:

- [obiettivi istituzionali](#) determinati dal Comitato regionale di indirizzo;
- obiettivi collegati alla Carta dei servizi e delle attività dell'Agenzia (ora Catalogo dei servizi);
- obiettivi del Direttore Generale di ARPA;
- obiettivi derivati dal [Programma triennale delle attività del SNPA](#);
- altri obiettivi strategici definiti dalla Direzione generale di ARPA;
- quadro di programmazione annuale ([QPA](#));
- documento di programmazione ad evidenza esterna ([ProgEst](#));
- documento di programmazione ad evidenza esterna ([ProgInt](#)).

3.2. Obiettivi istituzionali

Ai sensi dell'art. 20, comma 1, della legge regionale 26 settembre 2016, n. 18 "Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Piemonte (ARPA)", al fine di garantire a livello regionale lo svolgimento e lo sviluppo delle azioni di tutela ambientale e di prevenzione, compete al Comitato regionale di indirizzo (CRI) di Arpa Piemonte la "determinazione degli obiettivi istituzionali in materia e la verifica dei risultati delle attività svolte dall'Agenzia, nonché del loro coordinamento con le attività dei Dipartimenti di prevenzione delle ASL".

La programmazione strategica delle attività istituzionali di ARPA Piemonte si articola quindi secondo un processo che trae origine dagli indirizzi istituzionali definiti nell'ambito del Comitato Regionale di Indirizzo che si avvale per le funzioni istruttorie di un proprio Comitato Tecnico.

Il Comitato tecnico opera attraverso la struttura regionale competente in materia di tutela dell'ambiente che svolge le attività preparatorie dei lavori del Comitato.

Relazione sulla *performance* – anno 2019

Il Comitato tecnico attiva specifici incontri fra i Responsabili delle Strutture regionali coinvolte e, per il tramite della Direzione tecnica dell'ARPA, i Responsabili delle Strutture tecniche dell'Agenzia. Tali incontri sono finalizzati alla predisposizione degli atti a supporto della programmazione delle attività.

Terminata la fase istruttoria il Comitato tecnico sottopone al Comitato regionale di indirizzo lo schema complessivo a valenza triennale con scorrimento annuale denominato "Documento programmatico" per il vaglio e l'approvazione finale, ciò ai sensi del Modello organizzativo per la programmazione delle attività dell'ARPA, approvato con determinazione del CRI nella seduta del 17 dicembre 2018 e recepito con decreto del Direttore Generale n. 7 del 29 gennaio 2019.

Il Comitato di indirizzo, ai sensi dell'articolo 20, comma 1, della l.r. 18/2016, approva quindi gli obiettivi istituzionali per l'attività dell'ARPA.

Nella seduta del 31 maggio 2018 il CRI, a seguito dei lavori istruttori del Gruppo tecnico del 8 maggio 2018, ha approvato l'atto di indirizzo a valenza triennale 2018-2020, recepito con decreto del Direttore Generale n. 67 del 08/08/2018. Per ciascun obiettivo istituzionale, relativamente ad uno o più ambiti di attività, sono stati esplicitati gli obiettivi annuali integrati con le nuove linee di sviluppo inerenti agli aspetti gestionali dell'Agenzia.

Rispetto all'atto di indirizzo per il triennio 2018 – 2020, già approvato dal Comitato nella seduta del 31 maggio 2018, il Gruppo tecnico ha evidenziato la necessità di approvare nel corso della seduta del 17 dicembre 2018 gli [indirizzi istituzionali per l'anno 2019](#), visto il nuovo modello di programmazione dell'attività che anticipa la fase temporale di definizione degli obiettivi istituzionali di attività dell'Agenzia; il documento programmatico triennale è stato quindi recepito con decreto del Direttore Generale [n. 7 del 29.01.2019](#).

Gli obiettivi istituzionali sono articolati in macro ambiti, rappresentativi delle attività strategiche dell'Agenzia, suddivisi a loro volta in ambiti specifici.

La definizione di tali obiettivi ha tenuto necessariamente conto del documento "Programma triennale SNPA per il triennio 2018–2020" (approvato il 4 aprile 2018 dal Consiglio del Sistema nazionale con propria determinazione n. 33, in attuazione dell'art. 10 della legge 132 del 28 giugno 2016), primo documento volto alla costruzione di un'identità collettiva per condivisione di missione, valori ed azioni comuni volti a rafforzare l'autorevolezza, la credibilità e la terzietà del sistema, nelle more della definizione dei LEPTA (Livelli Essenziali Prestazioni Tecniche Ambientali).

Ai sensi del SMVP di cui al DDG Arpa 56/2014 il processo di declinazione degli obiettivi istituzionali in programmazione operativa avviene all'interno di ARPA, in senso verticale, ai diversi livelli dell'organizzazione. La programmazione delle attività istituzionali per l'anno 2019 ha preso avvio in concomitanza con la previsione di bilancio sulla base del livello programmato in ultimo nell'esercizio precedente. I livelli quali – quantitativi di attività programmati sono riportati nel documento di programmazione di attività ad evidenza esterna ProgEST anno 2019, classificato secondo le missioni ed i programmi di cui all'allegato 14 del D.lgs. 118/2011, allegato al bilancio di previsione finanziario 2019 - 2021.

Il Piano della performance, approvato con [DDG n. 8 del 29/01/2019](#), costituisce il documento di programmazione elaborato sulla base dell'attuale Catalogo dei servizi in attesa della "Carta dei servizi dell'Agenzia", di prossima istituzione ai sensi dell'art. 6 della legge 18_2016. Nel corso dei primi mesi dell'anno 2019, in accordo con i competenti Settori della Regione Piemonte, sono stati individuati gli obiettivi operativi per l'anno corrente, successivamente

Relazione sulla *performance* – anno 2019

concertati con i dirigenti di Arpa e rimodulati in seguito alla assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale, di cui alla DGR n. 16 – 160 del 02 agosto 2019.

Nelle pagine seguenti sono elencati gli obiettivi istituzionali, il loro collegamento con gli obiettivi generali ed operativi, come si evince dal [Quadro di Programmazione Annuale \(QPA 2019\)](#), ed il loro grado di raggiungimento secondo la rappresentazione grafica di seguito rappresentata.

La [Relazione sulle attività](#) di Arpa Piemonte 2019 descrive inoltre il dettaglio delle attività realizzate.



Pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi operativi afferenti all'obiettivo istituzionale



Presenza di criticità connesse ad alcuni degli obiettivi operativi afferenti all'obiettivo istituzionale



Mancato raggiungimento degli obiettivi operativi afferenti all'obiettivo istituzionale

Relazione sulla *performance* – anno 2019

AMBITO DI ATTIVITA'		Cod	ANNO 2019	Grado di raggiungimento
A. MONITORAGGI AMBIENTALI	RISORSE IDRICHE	1.A.1	<ol style="list-style-type: none"> Sviluppo della conoscenza dello stato dell'ambiente attraverso l'implementazione di nuove tipologie di dati di monitoraggio: riesame/implementazione sperimentazione, protocolli analitici prelievi su BIOTA. Realizzazione delle campagne di campionamento ed elaborazione dei dati con prima proposta dei valori di fondo antropico nelle acque sotterranee delle aree prioritarie. 	
	RISCHI E FATTORI AMBIENTALI	1.A.2	<ol style="list-style-type: none"> Contributo tecnico alla revisione del disciplinare sul monitoraggio dei fenomeni franosi (DGR 16.04.2012, n 18-3690). Contributo tecnico per l'aggiornamento delle mappe di pericolosità e rischio della Direttiva Alluvioni II ciclo. 	
	AGENTI FISICI	1.A.3	<ol style="list-style-type: none"> Riesame/implementazione reti di sorveglianza e allerta radiologica. Analisi siti critici per esposizioni a CEM e messa a sistema di metodiche di misura e indagine per le nuove tecnologie nelle telecomunicazioni. 	

AMBITO DI ATTIVITA'		Cod	ANNO 2019	Grado di raggiungimento
B. CONTROLLI SULLE FONTI DI PRESSIONE E DEGLI IMPATTI SU MATRICI E ASPETTI AMBIENTALI	RISORSE IDRICHE	1.B.1	<ol style="list-style-type: none"> Ottimizzazione del sistema di controllo degli scarichi idrici nell'ambito delle azioni per la tutela delle acque previste dalla normativa regionale: messa a sistema ed avvio a regime delle modalità armonizzate di fornitura dei dati richiesti dal Regolamento 17/R2. Monitoraggio agli scarichi delle aziende individuate con autorizzazione AIA per la ricerca degli inquinanti emergenti all'interno della matrice acqua con la restituzione di una valutazione tecnica e le azioni da intraprendere. 	
	RIFIUTI E AMIANTO	2.B.2	<ol style="list-style-type: none"> "Piano di protezione dell'ambiente, di decontaminazione, di smaltimento e di bonifica ai fini della difesa dai pericoli derivanti dall'amianto (Piano regionale amianto) per gli anni 2016-2020" approvato con D.C.R. 1 marzo 2016, n. 124 – 7279. Attività di coordinamento con Regione, Province, Città Metropolitana e altri organi di vigilanza per implementare e ottimizzare il controllo di filiera sugli impianti che effettuano il recupero di carta e materiali plastici, finalizzato alla prevenzione di fenomeni di incendio. 	

Relazione sulla *performance* – anno 2019

AMBITO DI ATTIVITA'		Cod	ANNO 2019	Grado di raggiungimento
C. SVILUPPO DELLE CONOSCENZE, COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	RIFIUTI E AMIANTO	1.C.1	1. Predisposizione di report relativi agli indicatori prestazionali e descrittivi dei Piani Regionali sui rifiuti e collaborazione alla predisposizione dei Rapporti di Monitoraggio previsti dai vari Piani di Monitoraggio Ambientali.	
	SISTEMA INFORMATIVO AMBIENTALE	1.C.2	1. Partecipazione ai lavori del tavolo tecnico di coordinamento per l'implementazione dell'Infrastruttura Geografica Regionale (IGR) che prevede, in prima battuta, l'analisi dei dataset di riferimento regionali e la definizione della titolarità dei dati e servizi; condivisione all'interno del sistema dei dati e servizi di competenza. 2. Sistema informativo territoriale ed ambientale regionale: consolidamento del modello, pianificazione delle ulteriori fasi di sviluppo e prima estensione ad altre matrici / impianti. 3. Sistema informativo territoriale ed ambientale regionale: analisi per lo sviluppo di sistemi di acquisizione e condivisione dei dati derivanti dalle attività di autocontrollo.	
	SOSTENIBILITA' AMBIENTALE	2.C.3	1. Nell'ambito del quadro complessivo degli indicatori per la caratterizzazione ambientale del territorio, definizione di un set di base per il Monitoraggio ambientale VAS ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. 152/2006 dei Piano regolatori generali comunali.	

AMBITO DI ATTIVITA'		Cod	ANNO 2019	Grado di raggiungimento
E. SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO PER AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE, VALUTAZIONI E NORMATIVA AMBIENTALE	QUALITÀ DELL'ARIA	1.E.1	1. Contributo alla redazione dei Piani stralcio del Piano regionale della qualità dell'aria relativa a specifici comparti emissivi.	
	RISORSE IDRICHE	1.E.2	1. Predisposizione analisi delle pressioni (ex art. 5 D.Q.A.) ai fini dell'aggiornamento del piano di monitoraggio del (PGA) distrettuale.	
	RISCHI E FATTORI AMBIENTALI	1.E.3	1. Supporto alle attività, compresa la predisposizione di documenti a sostegno dei piani e programmi per le tematiche di competenza, per la costruzione e realizzazione della strategia regionale sui cambiamenti climatici (mitigazione e adattamento).	

Relazione sulla *performance* – anno 2019

AMBITO DI ATTIVITA'		Cod	ANNO 2019	Grado di raggiungimento
E. SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO PER AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE, VALUTAZIONI E NORMATIVA AMBIENTALE	IMPIANTI ED ENERGIA	1.E.4	1. Analisi dei contenuti dei piani di monitoraggio e controllo (PMC) per alcune tipologie di attività produttive e formulazione di standard di riferimento anche a fronte della presenza di BATc approvate.	
	SOSTENIBILITA' AMBIENTALE	1.E.5	1. Supporto alla costruzione della Strategia Regionale di Sviluppo Sostenibile.	
	RIFIUTI E AMIANTO	1.E.6	1. Contributo alla definizione di una modalità condivisa fra Enti per l'applicazione del DPR 120/2017 e monitoraggio delle procedure esaminate. 2. Predisposizione di documenti relativi alla mappatura dell'amianto in natura per l'applicazione del DPR 120/2017. Progressivo affinamento della mappatura relativa alla presenza di amianto in natura.	

AMBITO DI ATTIVITA'		Cod	ANNO 2019	Grado di raggiungimento
F. SUPPORTO TECNICO PER ANALISI FATTORI AMBIENTALI A DANNO DELLA SALUTE PUBBLICA	SUPPORTO ALLA PREVENZIONE SANITARIA COLLETTIVA	1.F.1	1. Piano Regionale della Prevenzione (Obiettivo 7, PRP 2014-2019 Ambiente e Salute): ridurre le esposizioni ambientali potenzialmente dannose per la salute attraverso la realizzazione delle azioni del PRP in riferimento agli indicatori di processo che prevedono il coinvolgimento diretto di ARPA per l'anno 2019	

Relazione sulla *performance* – anno 2019

AMBITO DI ATTIVITA'		Cod	ANNO 2019	Grado di raggiungimento
G. EDUCAZIONE E FORMAZIONE AMBIENTALE	RIFIUTI E AMIANTO	1.G.1	1. Iniziative di educazione ed informazione finalizzate a ridurre il rischio amianto.	

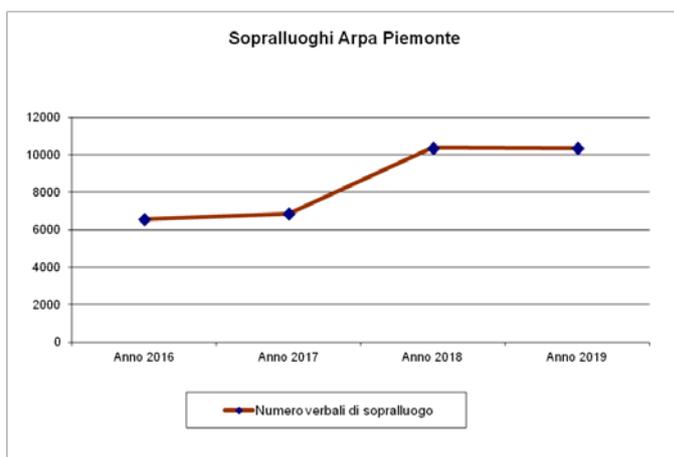
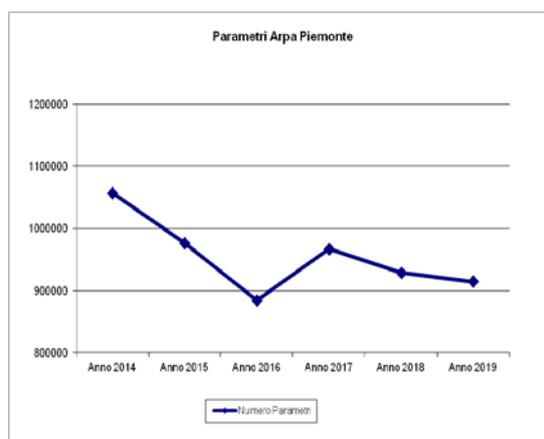
AMBITO DI ATTIVITA'		Cod	ANNO 2019	Grado di raggiungimento
H. PARTECIPAZIONE AI SISTEMI DI PROTEZIONE CIVILE, AMBIENTALE E SANITARIA	RISCHI E FATTORI AMBIENTALI	1.H.1	1. Sistema di allertamento: applicazione operativa delle nuove procedure.	

AMBITO DI ATTIVITA'		Cod	ANNO 2019	Grado di raggiungimento
L. MISURAZIONI E VERIFICHE SU OPERE INFRASTRUTTURALI	SOSTENIBILITA' AMBIENTALE	1.L.1	1. Proseguimento delle attività su tutte le opere autorizzate negli anni precedenti.	

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.

Per quanto attiene in particolare al *numero dei parametri* analizzati all'interno dei laboratori di prova, il *trend* evidenzia un andamento in lieve discesa all'interno del triennio di riferimento in parte connesso alla distribuzione delle prove tra i differenti laboratori ARPA; in particolare, la flessione dal 2018 è da imputare al trasferimento di tutte le analisi gravimetriche del servizio di "prova su materiale particellare depositato" al Laboratorio specialistico strumentale del Piemonte Nord Ovest (sede di Grugliasco).



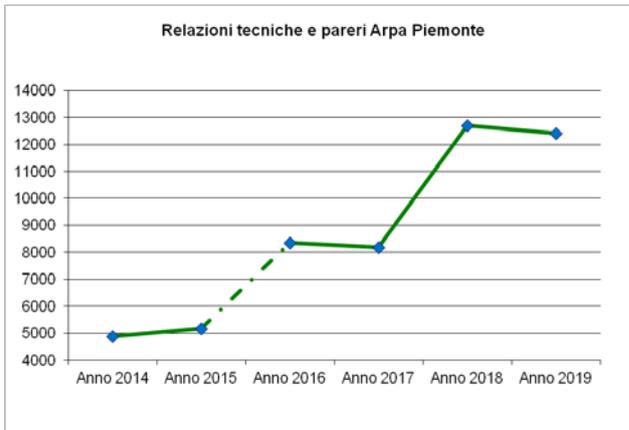
In merito alle attività in campo, rilevabili attraverso il *numero dei sopralluoghi* effettuati si riscontra un incremento progressivo nell'ultimo triennio. Nell'anno 2017 è stato portato a termine il progetto di informatizzazione nella gestione delle pratiche, al fine di migliorare la capacità di gestione e misurazione delle attività. Tale progetto è diventato pienamente operativo nel biennio 2018 – 2019. Per un

approfondimento relativamente alla copertura dei servizi erogati in riferimento agli indicatori legati ai prodotti intermedi ("*Numero verbali di sopralluogo*"; "*Numero relazioni tecniche e pareri*" ecc...) si rimanda al [catalogo degli indicatori](#).

Per le ragioni sopra esposte, anche nel caso delle *relazioni tecniche* i dati dell'ultimo biennio presentano un andamento coerente tra le due annualità. Come nel caso dei sopralluoghi la

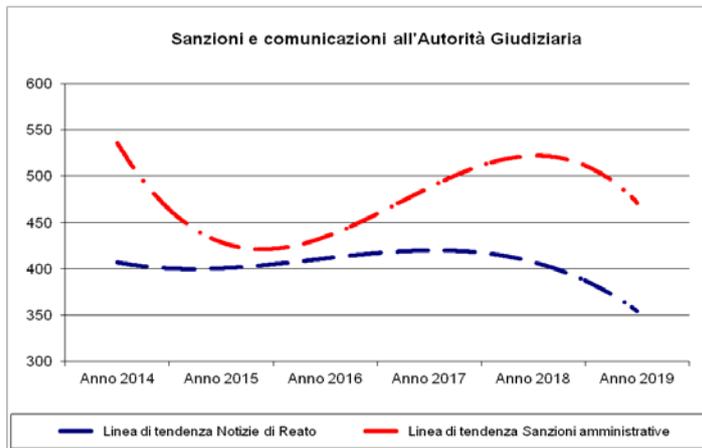
Relazione sulla *performance* – anno 2019

coerenza dei dati è determinata dall'adozione di nuovi strumenti omogenei ed automatizzati di misurazione delle attività.



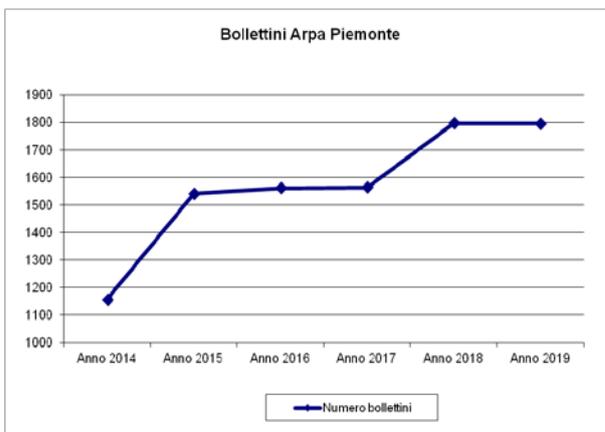
Nel 2017 è stata completata la revisione del catalogo indicatori ed è stato esteso il livello di coinvolgimento del personale attraverso le funzioni di coordinamento ed il coinvolgimento delle strutture di vigilanza e produzione interne ad Arpa. Nel 2019 si conferma il trend del 2018.

Il trend dei dati relativi alle attività di controllo che determinano l'emissione di *sanzioni*



amministrative e/o *comunicazioni* all'Autorità Giudiziaria presenta dall'anno 2017 una diminuzione per il numero di notizie di reato ed un incremento relativamente alle sanzioni amministrative; ciò quale conseguenza dell'applicazione della Legge 68/2015 che ha portato ad una riduzione delle notizie di reato e dei conseguenti atti di Polizia

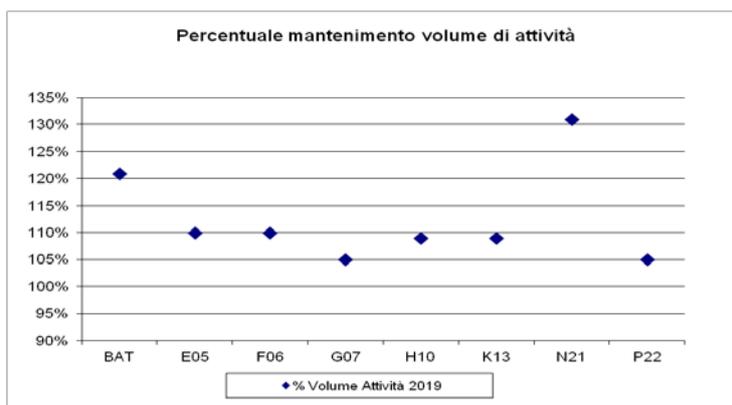
Giudiziaria e, contestualmente, all'incremento delle sanzioni.



Per quanto attiene alle attività di natura previsionale si riscontra un incremento nel numero dei *bollettini* dal 2017 e un andamento stabile nel biennio 2018 - 2019.

Relazione sulla *performance* – anno 2019

In riferimento agli obiettivi di mantenimento dei *volumi di attività* si è riscontrato **nell'anno**



2019 rispetto agli indicatori chiave (KPI) un buon risultato da parte di tutte le strutture. Per quanto attiene in particolare ai volumi di attività sono stati presi a riferimento i dati storici rielaborati in fase di riesame. Gli esiti della misurazione hanno evidenziato anche per l'anno corrente il mantenimento dei volumi.

Tra gli obiettivi operativi è presente per tutte le strutture un obiettivo finalizzato al "*Rispetto degli obiettivi previsti dal piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza*", come si evidenzia dalle [schede obiettivi individuali](#) della dirigenza apicale. Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 è stato approvato con [Decreto n. 9 del 30/01/2019](#).

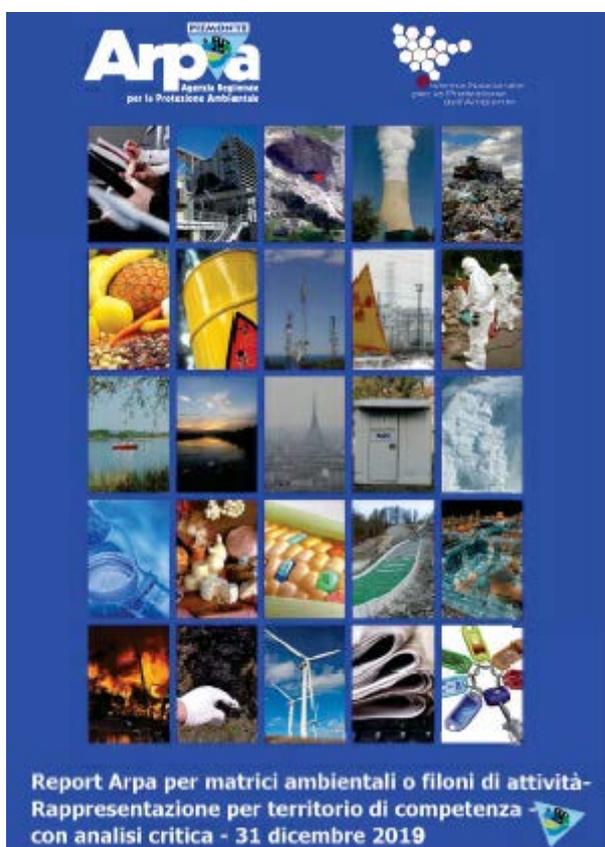
Gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione hanno riguardato le principali misure di controllo (verifiche presenze in servizio, verifiche dichiarazioni dipendenti volte a ottenere benefici previsti dalle leggi, verifiche delle dichiarazioni dei dirigenti in merito all'eventuale non conferibilità e incompatibilità degli incarichi, monitoraggio dei rapporti tra Arpa e soggetti interessati ai processi a maggior rischio corruzione). Con riferimento alla trasparenza, oltre all'adozione delle azioni necessarie all'adempimento degli obblighi di pubblicazione, le attività svolte nel 2019 hanno riguardato il monitoraggio del rispetto dei tempi dei procedimenti (tramite il software GAU "Gestione anagrafiche unificato" e l'informatizzazione dei flussi di pubblicazione degli atti nelle varie sottosezioni della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale).

Relazione sulla *performance* – anno 2019

Per quanto attiene ai singoli servizi erogati la sezione trasparenza del sito istituzionale contiene alla voce [Relazione sulla performance](#) tutti i report prodotti comprensivi dei dettagli di attività a partire dall'anno 2012.

Il [Report per tematismo su base provinciale al 31 dicembre 2019](#) 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 matrice ambientale 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

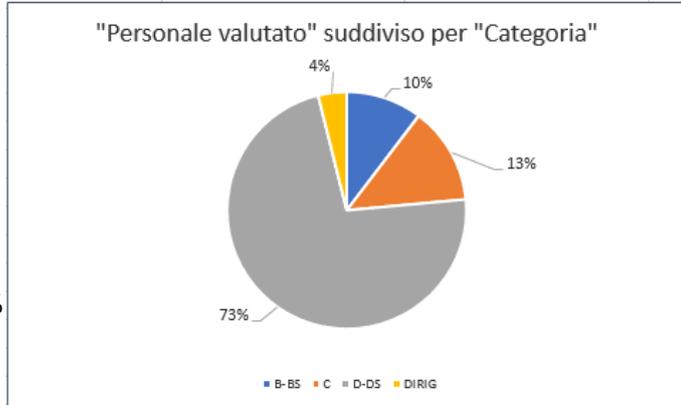


- Acqua
- Agenti fisici
- Ambiente e salute
- Emissioni in atmosfera
- Formazione/informazione
- Impianti ed energia
- Qualità dell'aria e modellistica
- Reti regionali e monitoraggi
- Rifiuti e amianto
- Rischi naturali
- Suolo e bonifiche
- VIA-VAS-VIS-VI

3.4. Obiettivi individuali

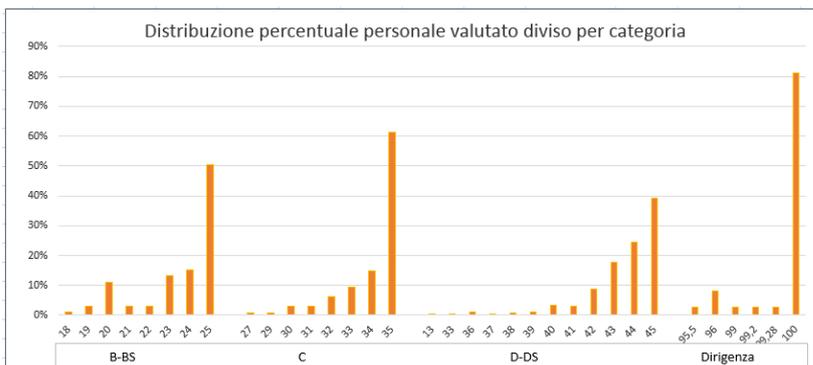
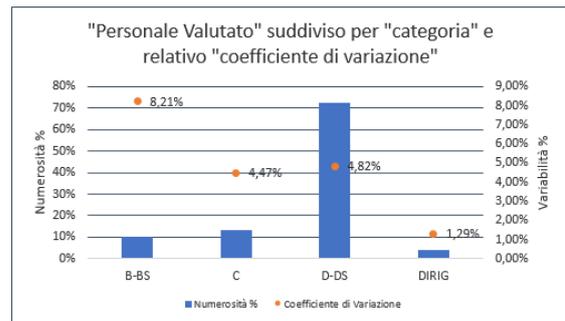
Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali

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 è collocato all’interno delle categorie del comparto mentre il 4% 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	99	23,57	1,93	8,21%
C	127	34,08	1,52	4,47%
D-DS	698	43,55	2,10	4,82%
DIRIG	37	99,49	1,28	1,29%

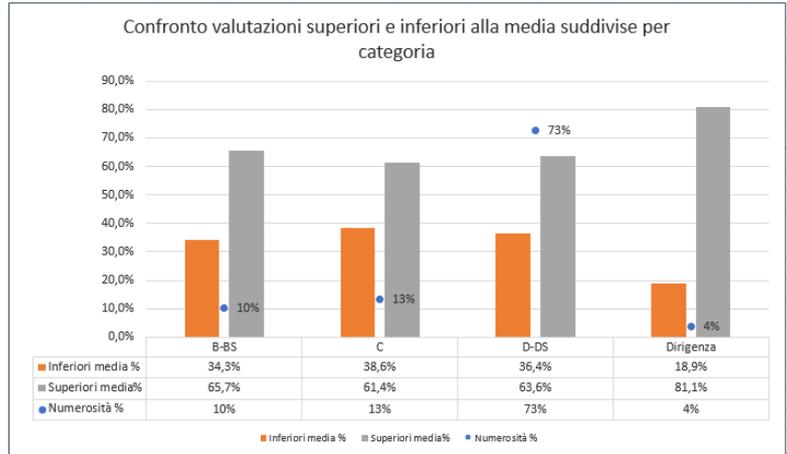


I dati hanno posto in evidenza la progressiva riduzione del grado di differenziazione dei giudizi al crescere della categoria di riferimento; in questa prospettiva la categoria D-Ds, che

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.

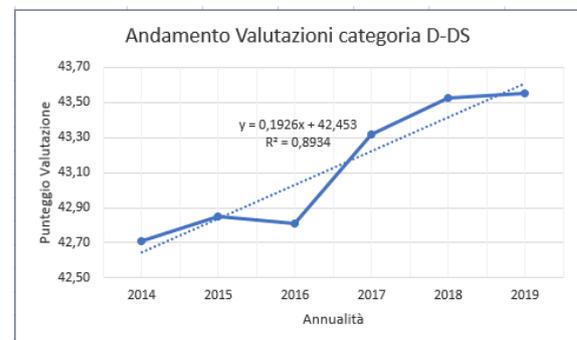
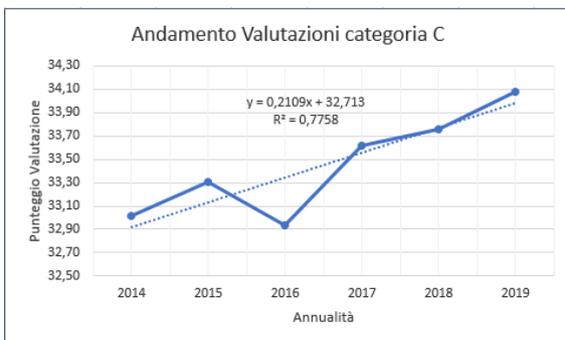
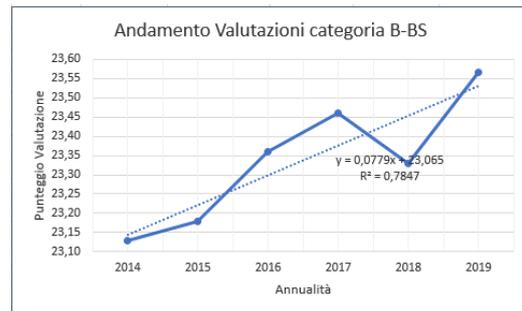
Relazione sulla *performance* – anno 2019

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



Con riferimento alle valutazioni della dirigenza, 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.

Come già evidenziato negli anni precedenti 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 ne scaturisce l'esigenza di riesame del sistema nella sua componente di misurazione del grado di raggiungimento della *performance* individuale.



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'Agenzia gli obiettivi vengono sottoposti a periodico riesame, come previsto dal SMVP. Nell'ambito del riesame anno 2019 sono stati revisionati sia gli obiettivi con ricadute specifiche per le singole strutture, sia gli obiettivi di carattere trasversale.

Si riepilogano di seguito i due principali obiettivi per l'anno 2019 di carattere trasversale:

1. *“Miglioramento nella gestione dei tempi di risposta nell'erogazione dei servizi”* attraverso l'analisi dei dati di monitoraggio delle attività in corso, si è provveduto ad un attento e puntuale controllo dei tempi di risposta delle attività di prova (servizi di categoria D);
2. *“Innovazione dei processi organizzativi al fine di migliorarne l'efficacia e l'efficienza attraverso l'informatizzazione e la digitalizzazione”*, obiettivo declinato a sua volta in due obiettivi operativi: a) *“Implementazione del LIMS per la gestione delle attività dei laboratori Arpa”*: sono state espletate le attività necessarie (sviluppo software, formazione del personale, installazione stampanti e lettori *barcode*, avvio a regime per alcuni laboratori di riferimento) all'implementazione del nuovo LIMS, la cui operatività è stata resa possibile dal 1 gennaio 2020; b) *Redazione verbali on-line per tutti i servizi svolti dal personale tecnico*: la digitalizzazione dei processi di controllo è stata implementata progressivamente procedendo per tematismi ambientali mediante il coinvolgimento diretto dei coordinamenti tematici; è stata quindi realizzata per ogni area tematica una prima fase di analisi, adeguamento e sperimentazione per poi procedere con l'avvio a regime. Nel corso dell'anno 2019 l'attività di verbalizzazione digitale si è conclusa per i servizi inerenti al controllo delle emissioni in atmosfera (servizi A2.01 e A3.07).

Nell'ambito del mutato contesto normativo nazionale e regionale in cui opera ARPA Piemonte è stata fortemente avvertita l'esigenza di definire percorsi di ulteriore efficientamento economico finalizzato al contenimento dei costi di gestione o all'incremento dei ricavi da attività anche in riferimento ai controlli degli impianti termici. Nella predisposizione dello studio sono state coinvolte le seguenti quattro strutture: *B.AT.00 Dipartimento Coordinamento Servizi, ICT e Promozione Ambientale, E.05.00 Dipartimento Rischi naturali e ambientali, L.17.00 Dipartimento Uffici amministrativi e personale, Q.23.00 Dipartimento Patrimonio e contabilità.*

Relazione sulla *performance* – anno 2019

4. RISORSE, EFFICIENZA, ECONOMICITÀ

Le tabelle seguenti riportano i dati provvisori relativi al rendiconto dell'anno 2019 e precedenti. Sono evidenziati in particolare il volume delle entrate e l'entità dei trasferimenti regionali.

RIEPILOGO PRINCIPALI ENTRATE 2011-2019									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
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)	62.500 (62.500)	60.820 (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)	1.822 (855)	2.516 (1.286)
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)	7.837 (4.600)	6.320 (6.278)
Trasferimenti in conto capitale	32 (32)	0	0	0	204 (0)	206 (0)	543 (30)	363 (29)	794 (18)
Mutui	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TRASFERIMENTI REGIONALI PER FUNZIONAMENTO E INVESTIMENTI 2011- 2019					
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	62.939	+ 439
2018	62.500	62.500	321	62.821	- 118
2019	62.500	60.820	0	60.820	- 2.001

Le tabelle seguenti riportano i dati provvisori relativi al rendiconto dell'anno 2019 e precedenti. Sono evidenziati in particolare il volume della spesa con evidenza della spesa per il personale e per i beni e servizi.

Relazione sulla *performance* – anno 2019

ANDAMENTO SPESA 2011 - 2019									
Descrizione	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
SPESA CORRENTE	75.767	69.005	71.917	72.038	65.480	65.664	63.249	65.566	65.022
DI CUI:									
<i>Cat. 5: Personale dipendente</i>	52.983	48.512	50.861	50.753	47.845	48.920	47.222	46.184	45.222
<i>Cat. 7: Acquisto beni e servizi</i>	21.033	18.720	18.757	18.710	16.797	16.048	15.268	15.265	15.889
SPESA INVESTIMENTO	2.376	1.769	653	1.384	852	1.674	1.460	2.911	3.824

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%
2018	65.566	46.184	973	70,4%	15.265	23,3%
2019	65.022	45.222	958	69,5%	15.889	24,4%

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.

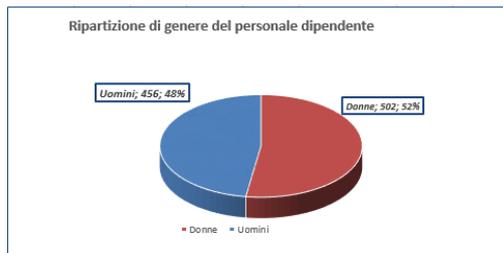
La Struttura Tecnica Permanente (STP) è costituita da n. 4 unità di personale. Il personale della STP opera in modo trasversale ed interdisciplinare sulle varie tematiche, al fine di mantenere una competenza generale sull'intero ciclo della *performance*, pur tuttavia esistendo all'interno della struttura 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 organizzative nelle fasi di

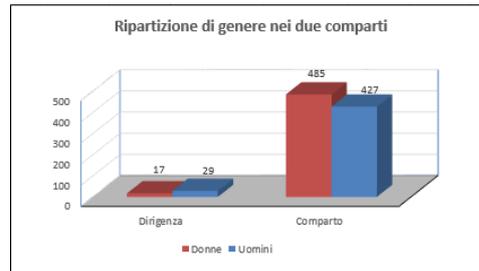
definizione dei *target*, analisi dei dati di rendicontazione e predisposizione della reportistica verso le strutture Arpa, l'OIV e la Regione Piemonte (CRI) in relazione ai volumi di attività; presidia inoltre le tematiche relative alla valutazione ed alla rendicontazione in relazione agli obiettivi operativi annuali e supporta le strutture organizzative 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*), alla gestione delle attività (gestore pratiche GAU), alla gestione delle attività dei laboratori (LIMS) ed all'aggiornamento e manutenzione delle anagrafiche dei committenti, dei soggetti sottoposti a controllo e dei punti di indagine. 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

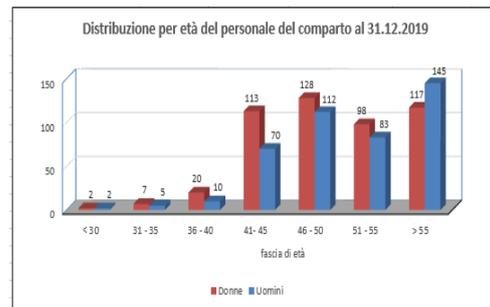
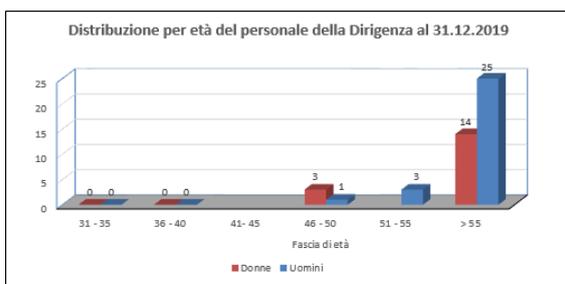


La ripartizione del personale per genere è prossima al 50% al pari dell'anno precedente.



Effettuando un'analisi di maggior dettaglio si rileva che relativamente al personale dirigente l'incidenza degli uomini è superiore mentre tra il personale del comparto le proporzioni tra i generi sono del 51% per le donne e del 44% per gli uomini.

Come si evidenzia nei due grafici sottostanti, la distribuzione per età del personale della dirigenza mostra una netta prevalenza di personale con età superiore ai 55 anni. Per quanto attiene il personale del comparto questo è 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.



IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1. 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 17 dicembre 2018, recepito con decreto del D.G. n. 7 del 29 gennaio 2019, che contiene al suo interno il percorso di definizione e verifica degli indirizzi istituzionali redatti con una prospettiva triennale, secondo una sequenza temporale prestabilita.

Il processo di declinazione della programmazione strategica (triennale) in programmazione operativa (annuale), e la traduzione degli obiettivi annuali negli obiettivi delle strutture complesse e delle strutture semplici gerarchicamente subordinate, 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	DA, DT	DA, DT
		Responsabili di CdR I livello	Responsabili di CdR I livello su proposta OIV
		Responsabili di CdR II livello se posti alle dirette dipendenze	Responsabili di CdR II livello se posti alle dirette dipendenze
		Incarichi di PO posti alle dirette dipendenze	Incarichi di PO posti alle dirette dipendenze
DA e DT	Direttore Generale	Responsabili di CdR I livello se posti alle dirette dipendenze	Responsabili di CdR I livello se posti alle dirette dipendenze
		Responsabili di CdR II livello se posti alle dirette dipendenze	Responsabili di CdR II livello se posti alle dirette dipendenze
		Incarichi di PO 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)	Responsabili di CdR II livello posti alle dirette dipendenze (supporto OIV);	Responsabili di CdR II livello posti alle dirette dipendenze (supporto OIV);
		Incarichi di PO posti alle dirette dipendenze	Incarichi di PO posti alle dirette dipendenze
RESP CDR II LIVELLO	Direttore Generale DA o DT (se alle loro dirette dipendenze)	Responsabili di CdR II livello limitatamente ai dirigenti con incarico professionale posti alle dirette dipendenze	Responsabili di CdR II livello limitatamente ai dirigenti con incarico professionale posti alle dirette dipendenze
	Responsabile CdR I livello sovraordinato	Incarichi di PO posti alle dirette dipendenze	Incarichi di PO posti alle dirette dipendenze

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

L'applicazione del [SMVP](#) ha permesso di migliorare nel tempo la gestione dei servizi fornendo all'organizzazione strumenti utili per la definizione degli obiettivi ed il monitoraggio continuo delle attività realizzate. Sono stati implementati, in particolare, sistemi idonei al controllo dell'attività ordinaria attraverso l'automazione dei processi produttivi e la predisposizione di specifici *report* di monitoraggio.

In riferimento al contesto esterno si è proceduto nel percorso di integrazione del sistema con i differenti *stakeholder* che esprimono esigenze di servizi realizzati dall'Agenzia. In coerenza con il modello organizzativo per la programmazione delle attività dell'ARPA sono state organizzate nel corso dell'anno 2019 le prime "Conferenze di raccordo territoriale". Gli esiti delle Conferenze hanno fornito elementi utili a supportare la fase di predisposizione, da parte di ARPA, dei programmi annuali e pluriennali di attività ed hanno conseguentemente integrato il processo di definizione degli Obiettivi istituzionali.

Consolidati gli aspetti procedurali di interazione con il contesto di riferimento ed i meccanismi di rilevazione dell'attività ordinaria, costituisce ulteriore ambito di sviluppo la capacità di implementazione, realizzazione e monitoraggio di progetti specifici finalizzati a fornire risposta, attraverso gli Obiettivi istituzionali, alle esigenze territoriali espresse dagli organi preposti al governo del territorio.

Per quanto attiene al contesto interno permane l'esigenza di estendere il coinvolgimento del personale nelle fasi che caratterizzano il ciclo della *performance*, anche attraverso la pianificazione di specifiche modalità formative volte a sensibilizzare, *in primis* il personale apicale, in relazione alla rilevanza strategica del Sistema e della gestione progettuale delle attività.

Il riesame del [SMVP](#) che verrà condotto nel corso dell'anno si farà carico di ottimizzare gli aspetti procedurali sottesi agli ambiti di sviluppo sopra descritti potenziando parallelamente i meccanismi di integrazione tra la performance organizzativa e la performance individuale, anche alla luce delle criticità emerse dall'analisi dei dati di cui al paragrafo 3.4 della presente relazione.