



Regione Calabria
ARPACAL
Agenzia Regionale per la Protezione
dell'Ambiente della Calabria



Annualità 2014

IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016

Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009

Progetto: Il Sistema del Ciclo
della Performance ARPACAL



DIREZIONE GENERALE

“U.O. Governance e Sistema
integrato della Performance”



ARPACAL

Dott.ssa **Sabrina** SANTAGATI - Direttore Generale

Dott. **Oscar** IELACQUA - Direttore Scientifico

Dott. **Pietro** DESENSI - Direttore Amministrativo

Ing. **Francesco** SURACI - Dirigente Governance e Sistema Performance

ORGANISMO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

Dott. **Luca** MARCHESI – Presidente

Dott.ssa **Eugenia** MONTILLA – Componente

Dott.ssa **Adriana** TRISOLINI - Componente

IL PIANO DELLA PERFORMANCE

2014-2016 ANNUALITA' 2014

Redazione: gennaio 2014

Revisione: febbraio-giugno 2014



INDICE

PRESENTAZIONE	pag. 3
RIFERIMENTI NORMATIVI	pag. 4
1. PREMESSA	pag. 6
2. LO SCENARIO DI RIFERIMENTO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	pag. 7
3. IDENTITA' , NOTIZIE DI INTERESSE PER I CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI	pag. 9
3.1 Le caratteristiche distintive di Arpa Calabria – introduzione	pag. 9
3.2 Analisi del contesto interno ed esterno	pag. 14
4. LA STRATEGIA TRIENNALE E SINTESI DEL PROCESSO DELLO SVILUPPO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	pag. 25
4.1 La strategia triennale	pag. 25
4.2 La sintesi dello sviluppo e delle fasi procedurali del Piano della Performance	pag. 27
5. CONTESTUALIZZAZIONE/TRACCIABILITA' DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E INDIRIZZI OPERATIVI PER L'ANNUALITA'	pag. 32
5.1 Analisi del raccordo delle previsioni pluriennale	pag. 32
5.2 Priorità di intervento	pag. 34
6. L'ALBERO DELLA PERFORMANCE – DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI	pag. 37
6.1 L'Albero della Performance dell'Arpacal	pag. 37
6.2 La costruzione dell'Albero della Performance annualità 2014	pag. 38
7. PROCESSO E ATTIVITA' DI MIGLIORAMENTO	pag. 45
7.1 Azioni dirette	pag. 45
7.2 Azione trasversale: attuazione del nuovo modello organizzativo e gestionale	pag. 46
8. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'	pag. 47
9. LA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE DELL'ARPACAL	pag. 47

ALLEGATI

- Allegato n. 1 - Linea Strategica di Programma - Obiettivi Strategici
- Allegato n. 2 - Analisi Swot dei Contesti esterno ed interno
- Allegato n. 3 - Analisi Swot dei Macro-Ambiti Funzionali
- Allegato n. 4 - Verifica dello stato di avanzamento della programmazione
- Allegato n. 5 - Tabella Obiettivi Annuali Agenziali e Obiettivi Azioni - Risultati Attesi -
- Allegato n. 6 - Scheda Obiettivi Annuali e Obiettivi - Azioni Strutture Direttoriali
- Allegato n. 7 - Scheda Obiettivi Azioni delle Strutture Direttoriali e Obiettivi Linee Attività Dirigenziali
- Allegato n. 8 - Schede Obiettivi per Area Funzionale Strategica con Indicatori e Target
- Allegato n. 9 - Tabelle dei codici identificativi delle Strutture Direttoriali e degli Obiettivi

...
IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2014-2016 -- "ANNUALITÀ 2014"

PRESENTAZIONE

Il presente documento "Piano della Performance", triennale 2014-2016, risulta essere il documento dell'avvio del Ciclo della Performance nell'annualità 2014 per l'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Calabria, di seguito Arpacal, quindi per l'agenzia è uno strumento che presenta un aspetto sperimentale ed ovviamente migliorabile.

Tale piano è stato redatto dopo l'avvio, da parte del management dell'Agenzia, nel secondo semestre del 2013, delle attività di diffusione, nel contesto agenziale, dei principi del D.Lgvo del 27 ottobre 2009, n. 150 e della L.R. 3/2012, e dell'analisi delle procedure per il raccordo dei sistemi esistenti, in merito alla programmazione, misurazione e valutazione della performance del personale dell'Agenzia.

Il nuovo approccio prioritario e performante dello svolgimento delle prestazioni agenziali ha permesso di far conoscere l'alveo normativo del sistema della performance ed ad introdurre il confronto dell'Arpacal con gli stakeholder, portatori di interessi esterni ed interni al mondo agenziale, che attendono specifici risultati dall'attività prestazionali.

Inoltre l'Arpacal con l'approvazione del nuovo regolamento di organizzazione con Delibera di Giunta Regione Calabria, n. 504 del 30/12/2013 (pubblicato sul BUR Calabria n.4/parte I e II del 14/2/2014), è riuscita già ad implementare la qualità della prima annualità del Piano della Performance dell'Agenzia, in quanto almeno per le strutture di vertice si sono ridefinite le competenze e le funzioni nel rispetto delle nuove sfide ambientali.

Il Piano si sviluppa sulla base delle direttive del vertice agenziale, nella conformità degli obiettivi strategici, definiti dalla Giunta Regionale con Delibera n. 511 del 30/12/2013, costituenti le priorità dell'indirizzo politico regionale e si correla al documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Arpacal", approvato con delibera del Direttore Generale dell'Arpacal n. 439 del 20 giugno 2014, ed adottato con delibera del Direttore Generale dell'Arpacal n. del 31 luglio 2014,

Considerando quindi, la contestualizzazione delle direttive dell'organo politico alla Governance, in essere per la pianificazione dell'attività agenziale, e analizzando le azioni, i piani, i progetti che sviluppano a livello strategico l'attività e l'innovazione agenziale, si giunge alla nuova programmazione prioritaria e performante con i criteri metodologici dei principi del D.Lgs 150/2009, e delle indicazioni dell'ex Civit.

Questo percorso è in sintonia con la politica regionale e richiede, per l'agenzia, un ampio riesame delle certezze acquisite, obbligandola a rielaborare e riallineare la metodologia di realizzazione delle prestazioni agenziali per implementare, anche in periodo di austerità, quanto era già in essere.

Ciò il management agenziale dell'Arpacal lo intende realizzare con le seguenti e prioritarie direttive:

- *implementare i collegamenti con gli stakeholder per determinare congiuntamente i risultati attesi per soddisfarne maggiormente le richieste;*
- *approfondire quali azioni necessitano di eccellere per ottenere i risultati desiderati;*
- *attenzione maggiormente le spese delle risorse finanziarie per potere migliorare i processi che espletano i risultati attesi;*
- *rideterminare i progetti delle tecnologie informatiche che permettano il raggiungimento efficiente ed efficace dei risultati attesi;*
- *determinare e diffondere il clima organizzativo, tenendo conto delle pari opportunità, necessario fare percepire a tutti un eccellente benessere organizzativo;*
- *disegnare gli scenari nei quali operare con le limitate risorse, economiche e umane;*
- *rispondere all'esigenza di accountability in ambiente pubblico, creando strumenti con i quali l'organizzazione Arpacal, nell'utilizzo di risorse collettive, assolve all'obbligo di rendere conto della propria performance a soggetti interni ed esterni all'organizzazione stessa.*

Infine si evidenziano i principi presi a base per la redazione del piano:



- ✓ *Trasparenza: priorità della comunicazione del piano agli enti definiti dal D.Lgvo 150/09, pubblicazione del piano sul sito istituzionale dell'Arpacal, realizzare la presentazione del piano agli stakeholder con il loro coinvolgimento;*
- ✓ *Intelligibilità: i contenuti del piano sono comprensibili ai diversi livelli interni ed esterni all'agenzia, anche in termini di linguaggio utilizzato, riportando negli allegati i contenuti e le specifiche tecniche;*
- ✓ *Attendibilità dei dati: i contenuti possiedono la caratteristica della tracciabilità, e specifiche delle fasi, tempi, attori coinvolti e modalità del processo realizzativo;*
- ✓ *Partecipazione: coinvolgimento degli attori del piano mediante attività pro-attive, sia per la rilevanza interna e sia per quella esterna;*
- ✓ *Coerenza: il piano è coerente con i contesti di riferimento, tenendo conto delle risorse disponibili e delle esigenze e bisogni interni ed esterni;*
- ✓ *Pluriennalità: il piano possiede una visione e programmazione triennale con la scomposizione delle azioni e obiettivi annuali.*

RIFERIMENTI NORMATIVI

I riferimenti normativi principali relativi al Piano della Performance sono contenuti in alcuni articoli del titolo 1 del Decreto 150/09 che ne delineano le modalità di redazione e le finalità.

In particolare:

- *l' art. 10 al comma 1.a, stabilisce che le Amministrazioni redigano annualmente "entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori";*
- *l'art. 15, alle lettere a e b del comma 2, definisce la responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo nella emanazione di "direttive generali contenenti gli indirizzi strategici" e nella definizione, in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, del Piano.*
- *l'art. 5, al comma 1, definisce infine che "gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici...".*

Tale quadro normativo va letto sulla base e coordinato con le disposizioni contenute in materia di pianificazione strategica e programmazione operativa, infatti per questa prima annualità del piano della performance dell'Agenzia, i tempi e le procedure di avvio sono slittate per le difficoltà della definizione dello scenario di riferimento degli atti propedeutici.

Dalla lettura integrata delle disposizioni si evince come, il Piano della Performance sostanzialmente e renda integrati dei passi che, nell'ambito del processo di programmazione pluriennale ed annuale, erano già in nuce delineati, dando però a tutto il ciclo di programmazione un orizzonte di riferimento di tipo triennale

In particolare, con riferimento agli obiettivi che l'art. 5 del decreto 150/09 impone all'organo politico – amministrativo di definire, gli elementi metodologici che devono caratterizzare obiettivi e indicatori.

Gli indirizzi, gli obiettivi e gli indicatori, quest'ultimi sono stati definiti in una prima bozza degli anagrafe degli indicatori, sono stati sviluppati in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione economica patrimoniale (articolo 5, comma 1, e articolo 10, comma 1, del decreto), al fine di instaurare il necessario collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse.

In particolare, gli obiettivi del presente piano sono stati correlati agli atti dell'indirizzo politico e sono:



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

Il Piano sarà oggetto di pubblicazione nell'apposita sezione "Trasparenza, valutazione e merito" del sito istituzionale (articolo 11, comma 8, lett. b), del decreto) nonché trasmesso alla Commissione, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del decreto.

Il Piano deve, inoltre, sarà presentato alle associazioni di consumatori o utenti, centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza (articolo 11, comma 6, del decreto).

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 3, del decreto, eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inseriti all'interno del Piano.

Gli interventi correttivi, riferiti agli obiettivi della propria sfera di competenza, sono definiti dall'organo di indirizzo politico amministrativo in caso di necessità che possono eventualmente emergere a seguito del monitoraggio o altro.

Gli indicatori, invece, sono determinati tenuto conto di quanto indicato nel provvedimento di adozione del Sistema di misurazione e valutazione – definito sulla base degli indirizzi della Commissione, ex Civit, con riferimento sia alla performance organizzativa sia alla performance individuale, secondo gli ambiti individuati dagli articoli 8 e 9 del decreto.

La verifica dell'andamento della performance è effettuata con il supporto dei dirigenti (articolo 6, comma 1, del decreto).

Il monitoraggio della performance in corso d'anno è svolto utilizzando i sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione (articolo 6, comma 2, del decreto), In ambito Arpacal vi è la struttura CERA che realizza il citato monitoraggio.

Le fasi, i tempi, le modalità e i soggetti coinvolti nel processo di monitoraggio sono stati esplicitati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, come previsto dall'articolo 7, comma 3, lett. a), del decreto e secondo le modalità indicate nella delibera n. 104/2010.

Prima di sviluppare quanto sopra scritto si riportano i dati sulla struttura di vertice Agenziale e di chi detiene i poteri legali dell'Agenzia.

Per la legge istitutiva e s.m. i., dell'Arpacal, il **Direttore Generale** detiene i poteri di gestione, amministrazione e rappresentanza legale dell'ARPACal ed ha la responsabilità delle attività, del raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Giunta Regionale, della predisposizione di piani di attività, previo parere del Comitato di Indirizzo.

Il Direttore Generale di ARPACal è quindi l'**organo di indirizzo politico amministrativo**, le cui responsabilità vengono definite dall'art. 15 del Decreto 150/09.

Il Direttore Generale, sulla base degli indirizzi e delle direttive impartiti dalla programmazione regionale nel campo ambientale e della salute pubblica, e con la concertazione del management interno, individua le priorità generali d'azione e stabilisce gli obiettivi strategici interni pluriennali dell'Agenzia, nonché la loro declinazione in obiettivi annuali, elaborando il **Piano Triennale della performance**, nonché il Piano Annuale di Riferimento.

Nel **Piano della performance**, che è un documento programmatico triennale, in coerenza con le risorse assegnate, sono definiti gli **obiettivi triennali ed annuali** dell'Agenzia, il **peso** degli stessi rispetto al quadro di programmazione complessivo dell'ente, le **strutture** coinvolte nel loro raggiungimento, gli **indicatori** ed i **target** di riferimento.



1. PREMESSA

L'obiettivo del presente lavoro è quello di realizzare la redazione del presente documento, il Piano triennale della Performance, che rappresenta il risultato atteso nella fase di pianificazione dell'attività lavorativa dell'Agenzia, e che permette di illustrare gli obiettivi ed i risultati attesi, nonché come si misurano al fine di determinare la performance organizzativa ed individuale delle strutture e del personale dell'Agenzia.

Il piano è il contenitore che recepisce tutte le informazioni che gli stakeholder manifestano, e correlandole all'identità dell'agenzia e agli atti programmatici, riesce a fare esplicitare azioni alle strutture agenziali, sulla base della mission, che esitano servizi prestazionali che soddisfano le esigenze degli stakeholder.

Tale piano è uno strumento di gestione e pertanto ha le caratteristiche di un documento che è, di per se stesso, oggetto di implementazione graduale, da dosare in funzione delle risorse, guardando sempre alle fasi di miglioramento, e che possiede la trasparenza e intelligibilità verso gli attori coinvolti, che sono gli stakeholder esterni ed interni all'Agenzia.

Il Piano della performance per il triennio 2014-2016, il primo prodotto dall'Arpacal in applicazione del decreto legislativo 150/2009, realizza il riallineamento del piano agenziale pluriennale 2013-2015, nell'ottica della legge regionale 3/2012, nonché nella conformità degli obiettivi strategici, definiti dalla Giunta Regionale con Delibera n. 503 del 30/12/2013, costituenti le priorità dell'indirizzo politico regionale.

L'Arpacal con il Piano della performance dà il via al "ciclo di gestione della prestazione e dei risultati" come definito dalla norme sopra richiamate, anche a seguito alla realizzata integrazione dell'OIV, avvenuta nel mese di ottobre 2013.

Il Piano è formulato secondo quanto previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" e realizza la programmazione dell'Agenzia con una visione di respiro triennale e di allineamento e raccordo con l'orizzonte temporale annuale, nonché con un legame verso i contenuti delle previsioni del bilancio pluriennale e con i correlati documenti di programmazione economico-finanziaria della Regione.

Questa ampiezza di prospettiva è in buona misura limitata all'Agenzia, in specifico dall'assenza di un dettagliato documento di programmazione economica e finanziaria regionale per l'Agenzia stessa, ed anche perché il contributo finanziario regionale, è inferiore del 53 % rispetto a quanto definito dalla legge costitutiva, n. 19/1999.

Incertezze non di poco conto che investono anche la possibilità, già molto ridotta in conseguenza dei vincoli posti dai ripetuti interventi del legislatore nazionale, di acquisire risorse che sostituiscano, per quanto in misura modesta, il personale il cui percorso di pubblico dipendente giunge alla pensione. Ciò nonostante l'Agenzia, sebbene in maniera ancora prevalentemente qualitativa, ha posto un orizzonte pluriennale alla sua programmazione e, nel proporsi di assicurare la tenuta delle sue attività essenziali e peraltro fortemente vincolate nei volumi delle attività realizzate, ha adottato un nuovo regolamento organizzativo che ha messo in atto una nuova struttura agenziale.

Struttura che si basa su una nuova governance e che permette all'Arpacal di essere la struttura di supporto tecnico-analitico e di consulenza per gli enti a diverso titolo competenti in materia del controllo ambientale e della connessa tutela della salute, i quali dovrebbero implementare il raccordo delle loro esigenze attraverso gli organismi di programmazione e verifica, quali il Comitato Regionale di Indirizzo ed i Comitati Provinciali di Coordinamento.

La programmazione sconta le criticità segnalate, con una conseguenza rilevante di partenza, vale a dire l'incertezza in merito alle risorse che è possibile attribuire alle aree strategiche agenziali, che sono oggetto di declinazione degli obiettivi strategici regionali, tenendo conto principalmente dei trend storici in possesso dell'Agenzia.

Il piano è senza dubbio un documento migliorabile, in quanto è una azione di programma per il triennio 2014-2016 ed esecutiva per l'anno 2014, che diventa la cerniera tra l'attuale situazione di gestione e di pianificazione delle attività agenziali e quella che innova l'adeguamento del sistema performance e che migliora l'organizzazione dell'Agenzia nel rispetto dei parametri organizzativi e gestionali indicati dalla citata normativa.

Inoltre si inserisce nella pianificazione del Sistema della Performance, costituendo uno dei punti cardine degli strumenti della performance, che sono in fase di definizione e messa a punto per la completa gestione del Ciclo della Performance dell'Arpacal.



2. LO SCENARIO DI RIFERIMENTO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

L'obiettivo del presente lavoro è quello di realizzare la redazione del presente documento, il Piano triennale, che tiene conto dell'andamento della gestione 2013, analizzato nel documento di indirizzo, Piano annuale 2014, riunione del 7 febbraio 2014, si attiene alla conformità degli obiettivi strategici, definiti dalla Giunta Regionale con Delibera n. 503 del 30/12/2013, costituenti le priorità dell'indirizzo politico regionale, alle comunicazioni tecniche formulate con nota n. 0021053 del 22/1/2014 del dipartimento Controlli della Regione Calabria, protocollo Arpacal n. 2652 del 23/01/2014 .

Gli atti e le attività progettuali del 2014, per il triennio 2014-2016, che sono stati realizzati/predisposti ante approvazione del presente piano sono di seguito riassunti:

1. Regolamento di organizzazione dell'Arpacal, *Delibera di Giunta Regione Calabria, n. 504 del 30/12/2013* (pubblicato sul BUR Calabria n.4/parte I e II del 14/2/2014),
2. Recepimento, con la delibera Arpacal n. 36 del 6/2/2014, della D.G.R. nr. 511 del 30 dicembre 2013, avente come oggetto "Obiettivi strategici 2014-2016", con l'indicazione degli obiettivi strategici per l'Ente Strumentale Arpacal, correlati alla linea strategica del programma di governo regionale, "6.1-Tutelare e valorizzare l'ambiente e le risorse naturali, pianificare il territorio", (nota prot. n. 0021053 del 22/01/2014, Dipartimento Controlli della Regione Calabria);
3. bilancio preventivo annuale 2013 e triennale 2013-2015;
4. predisposizione e condivisione del percorso di programmazione, budget 2014, del DG con i Direttori DA, DS, di Dipartimento in sede di Collegio di Direzione, Direttori dei Centri in sede delle riunioni svoltesi in gennaio 2014;
5. raccolta del Format sintesi relazione consuntivo 2013/previsioni 2014 con tabelle attività agenziali, con il coinvolgimento di tutte le strutture ed il personale dell'agenzia;
6. programma e bilancio annuale 2013 e pluriennale 2013-2015
7. ricezione del documento di indirizzi – Piano delle Attività 2014 – del Comitato Regionale di Indirizzo, verbale del 7 febbraio 2014;
8. condivisione del Piano da parte dell'OIV nelle riunioni del 18 maggio 2014-22 giugno 2014-18 luglio 2014;
9. approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Arpacal, con delibera Arpacal del Direttore Generale, n. 43 del 25 giugno 2014, adozione del SMVP con delibera Arpacal del Direttore Generale, n. del 31 luglio 2014

Gli **obiettivi strategici assegnati all'Arpacal, correlato con la linea strategica di programma 6.1 "Tutelare e valorizzare l'ambiente e le risorse naturali, pianificare il territorio" (ALLEGATO n. 1)** sono:

- **"6.1.2-Preservare la risorsa naturale acqua dall'inquinamento coniugando le esigenze della comunità con gestione oculata del mare e delle risorse a esso associate";**
- **"6.1.3-Migliorare la tutela del suolo, dell'aria e delle biodiversità, favorendo azioni di sviluppo sostenibile".**

IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016



Ai citati obiettivi, costituenti le priorità dell'indirizzo politico regionale per la programmazione 2014-2016 dell'Agenzia, la quale è Ente Vigilato dal Dipartimento Politiche dell'Ambiente, della regione Calabria, contribuisce in quota parte insieme ai Dipartimenti Regionali interessati.

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa

LINEA STRATEGICA DI GOVERNO	Obiettivi Strategici correlati ai programmi di Governo Regionale	INDICATORI		OUTCOME (impatto atteso sugli stakeholder)	Target annualità		
					2014	2015	2016
6.1. "Tutelare e valorizzare l'ambiente e le risorse naturali, pianificare il territorio"	6.1.2 A) <u>PRESERVARE LA RISORSA NATURALE ACQUA DALL'INQUINAMENTO CONIUGANDO LE ESIGENZE DELLA COMUNITA' CON GESTIONE OCULATA DEL MARE E DELLE RISORSE A ESSO ASSOCIATE</u>	*		*	*	*	*
	6.1.3 B) <u>MIGLIORARE LA TUTELA DEL SUOLO, DELL'ARIA DELLE BIODIVERSITA', FAVORENDO AZIONI DI SVILUPPO SOSTENIBILE</u>	*	→→→	*	*	*	*

*da Piano Performance 2014-2016 della Regione Calabria (nota prot. n. 0072669 del 28/02/2014, Dipartimento Controlli della Regione Calabria)



3. IDENTITA', NOTIZIE DI INTERESSE PER I CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI

3.1. Le caratteristiche distintive di ARPA Calabria - introduzione

Di seguito si definisce in modo sintetico l'**identità di Arpacal**, ossia "chi è", "che cosa deve fare" e "come intende operare", sulla base del mandato come definito nella legge istitutiva:

- si cristallizza nel concetto di **Tutela Ambientale**,
- ricondotto alle **funzioni** di **conoscenza** dello stato dell'ambiente e di **prevenzione**, quale valutazione preventiva delle ricadute sull'ambiente delle attività antropiche, nonché di **organizzazione e sviluppo** della struttura agenziale.

L'identità è sostenuta, soprattutto per quanto riguarda la Missione attraverso l'apporto congiunto dei seguenti attori:

- vertici dell'ARPACAL, ovvero il Direttore Generale coadiuvato dal Direttore Scientifico e dal Direttore Amministrativo;
- dirigenti o responsabili apicali delle strutture complesse direttoriali, ovvero i Direttori di Dipartimento e dei Centri, Dirigenti delle strutture complesse e semplici, della Direzione Scientifica ed Amministrativa e delle strutture periferiche, i responsabili delle strutture e a staff delle Direzioni generale, Scientifica ed Amministrativa, il personale amministrativo, tecnico, laboratoristi.

A livello normativo si ha schematicamente:

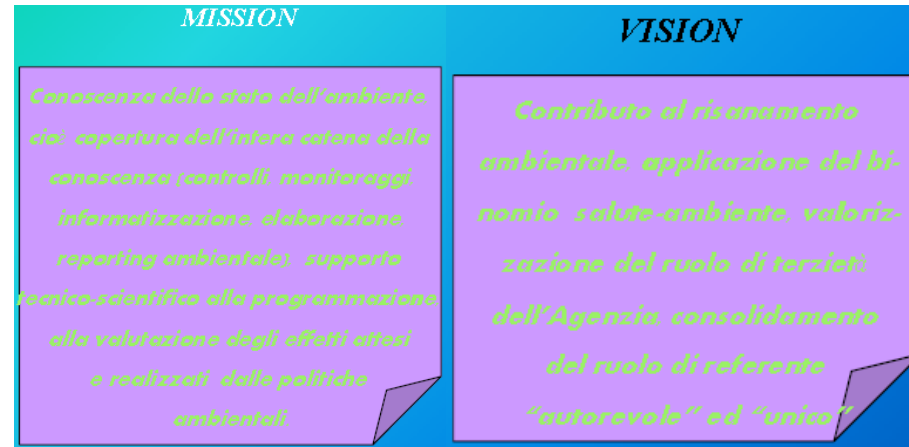
ASSETTO ISTITUZIONALE AGENZIALE				
Legge 61/94 (Convers D.L. 496/93) "Disposizioni urgenti sulla riorganizzazione dei controlli ambientali"	Legge Regionale 20/99 e s.m.i. "Istituzione dell'Agenzia Regionale per la protezione" dell'Ambiente	Legge Regionale N. 22 dell' 11 agosto 2010 "Attuazione programmazione regionale e modifica di disposizioni legislative"	Legge regionale 29 dicembre 2010, n. 34 "Provvedimento generale recante norme di tipo ordinamentale e procedurale (Collegato alla manovra di finanza regionale per l'anno 2011). Articolo 3, comma 4, della legge regionale n. 8/2002.	Legge Regionale n. 24 del 16 maggio 2013 "Interventi di razionalizzazione sul sistema regionale"
Istituzione dell'Agenzia Nazionale per l'Ambiente (ANPA – oggi ISPRA) Delega alle regioni del compito di istituire agenzie regionali per l'ambiente (senza oneri aggiuntivi per il sistema pubblico) Organizzazione delle agenzie regionali in settori tecnici, dipartimenti provinciali e servizi territoriali	Costituzione di ARPA Calabria e definizione degli organi di governo: Direttore Generale e Collegio dei revisori Individuazione delle attività ARPA: supporto tecnico scientifico, prevenzione e controllo ambientale, gestione informazione, educazione e formazione ambientali; promozione ricerca e innovazione, ulteriori attività di tutela ambientale Organizzazione delle sezioni territoriali in dipartimenti provinciali	Conferimento della rappresentanza legale ARPA al Presidente del CdA; Nomina del CdA ad opera della Giunta Regionale; Approvazione del CdA del piano pluriennale.	Procedura per la nomina del revisore unico dei conti	Conferimento rappresentanza legale ARPA al <u>Direttore Generale</u> e soppressione del CDA di cui alla legge regionale n. 22 dell'11 agosto 2010, ridefinizione del <u>Comitato Regionale di Indirizzo</u> e del <u>Collegio dei revisori</u> , con l'introduzione del <u>Revisore Unico dei Conti</u> , è in essere per norma transitoria il Collegio dei Revisori

IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016



Tale assetto normativo, nell'ambito dell'alveo della performance, è reso operativo sulla base della legge regionale n. 3 del 2012, e dalle delibere di cui alla definizione degli obiettivi strategici regionali, definendo l'Agenzia quale Ente Vigilato e l'assessorato vigilante è quello delle Politiche dell'Ambiente, anche se l'Agenzia è istituita per legge nazionale e non ha le caratteristiche di cui agli enti vigilati regionali.

Per l'Arpascal, dalla legge istitutiva, si ha che la mission e la vision sono in sintesi le seguenti:



Quindi l'Arpascal è la struttura di supporto tecnico-analitico e di consulenza per gli enti a diverso titolo competenti in materia del controllo ambientale e della connessa tutela della salute, che persegue l'obiettivo dell'utilizzo integrato e coordinato delle risorse, al fine di consentire la massima efficacia nell'individuazione e nella rimozione dei fattori di rischio per l'uomo, per la fauna, per la flora e per l'ambiente fisico.

L'operatività dell'agenzia, si espleta in ambiti lavorativi specialistici, linee di attività, nei quali si individuano i processi svolti dall'agenzia, nonché le aree tematiche e non in cui è suddivisa la struttura Arpascal, ambiti che attuano la missione ambientale sviluppando prestazioni, analisi di laboratorio, studi e valutazioni per matrici ambientali, nonché con azioni e progetti di sviluppo.

Le matrici ambientali agenziali per l'Arpascal, che individuano le linee di attività, sono principalmente le seguenti:

-  Aria
-  Acqua
-  Suolo
-  Rifiuti
-  Agenti Fisici
-  Rischio industriale

Dalle sopracitate matrici ambientali si hanno le competenze che riguardano principalmente le materie seguenti:

IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016



- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> fisica dell'atmosfera applicata all'inquinamento atmosferico, meteorologia; radioprotezione per quanto riguarda le radiazioni ionizzanti e non ionizzanti; rumore, vibrazioni e microclima; modellistica ambientale e qualità dell'aria; biologia ambientale; monitoraggi del territorio, geologia, valutazioni ambientali e sviluppo sostenibile; | <ul style="list-style-type: none"> emissioni atmosferiche industriali; acque, scarichi industriali; funzionamento degli impianti di depurazione; suoli e bonifiche, rifiuti industriali e relativo smaltimento; rischio chimico e tecnologico; verifiche impiantistiche. |
|---|--|

Qualità dell'aria



Tipo stazione	SO ₂ µg/m ³ (media su 24h)	NO ₂ µg/m ³ (max oraria)	CO mg/m ³ (max media mobile 8h)	O ₃ µg/m ³ (max media mobile 8h)	PM ₁₀ µg/m ³ (media su 24h)*	Giudizio di qualità dell'aria
Sub urbana	np	np	np	np	np	NP
Industriale	---	13,00 ●	---	82,00 ●	45,80 ●	Discreta
Industriale	---	9,70 ●	---	87,00 ●	37,30 ●	Buona
Industriale	np	np	np	np	np	NP
Industriale	np	np	np	np	np	NP

Acque

ASPETTI NORMATIVI, TECNICI, ANALITICI



Acque destinate al consumo umano

LE FIORITURE ALGALI: DESCRIZIONE DEL FENOMENO ED

INTERVENTI EFFETTUATI DALLA TASK FORCE

ARPACAL - CAPITANERIE DI PORTO



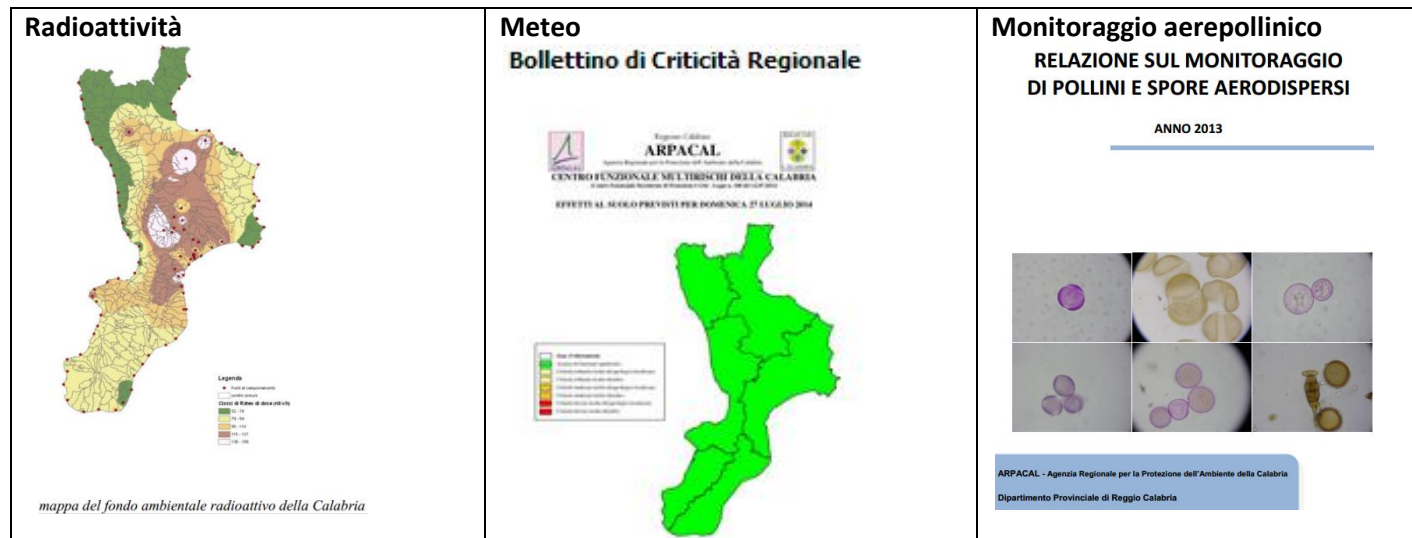
siti in cui è stata rilevata presenza di ostreopsis spp.

○ 2007 ● 2008



Arpacal eroga, con i propri servizi, prestazioni caratterizzate da attività a favore dei clienti/utenti, al fine di realizzare:

- la prevenzione, protezione e controllo ambientale, attraverso l'attività di controllo, monitoraggio, verifiche, ispezioni;
- l'erogazione di prestazioni analitiche di laboratorio e non di rilievo sia ambientale che sanitario;
- attività di studi e ricerche;
- diffusione della conoscenza ambientale;
- valutazione ambientale;
- verifiche tecnico impiantistiche.



Quanto appena rappresentato è indicativo della complessità strategica delle funzioni istituzionali cui l'agenzia è preposta a cui è inevitabilmente correlata la complessità organizzativa .

Si riscontra la distribuzione sull'intero territorio regionale delle strutture: la sede centrale con gli uffici di direzione presso il capoluogo di regione, 5 sedi periferiche, denominate Dipartimenti provinciali, oltre i Centri di Eccellenza e Strategici.

Tale caratteristica è strettamente legata alla necessità di collegare le attività al territorio.



L'Arpacal è caratterizzata dalla presenza nell'organico di diverse professionalità, correlate alle diverse linee di attività.

	ORGANIZZATIVA	PLURALISMO INTRENO
<p>COMPLESSITA' AGENZIALE</p>	<p>La distribuzione delle strutture agenziale si ha sull'intero territorio regionale, in specifico presso i capoluoghi di provincia.</p> <p>L'Agenzia ha una Sede centrale localizzata nel capoluogo di regione, Catanzaro, in cui sono ubicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direzione Generale - Direzione Amministrativa - Direzione Scientifica - Aree Tematiche tecniche amministrative e funzionali <p>Nei capoluoghi di provincia sono ubicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centri di eccellenza e funzionali, - Dipartimenti <p>CATANZARO COSENZA REGGIO CALABRIA VIBO VALENTIA CROTONE</p> <p>Le citate strutture si articolano in strutture organizzative complesse e semplici.</p> <p>Nella sede centrale si riuniscono, in qualità di Organi della Agenzia:</p> <p>Direttore Generale Collegio dei revisori Il Comitato di Direzione Il Collegio Tecnico</p> <p>Il Direttore Generale verifica l'attuazione del piano pluriennale di attività approvato dalla Giunta Regionale a seguito di recepimento del Comitato Regionale di Indirizzo.</p> <p>Il Direttore Generale assicura l'attuazione degli indirizzi programmatici regionali e il raccordo con la Giunta Regionale e con il Dipartimento vigilante; cura il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Regione secondo principi di efficacia, efficienza ed economicità; garantisce il controllo di gestione e la verifica della qualità dei servizi prestati dall'ARPACAL.</p> <p>Il Collegio dei Revisori è nominato dal Consiglio regionale, che ne indica il Presidente. E' composto da tre revisori contabili, dura in carica 5 anni ed esercita le verifiche periodiche di bilancio e di cassa. (Con la legge Legge Regionale n. 24 del 16 maggio 2013 è stato introdotto il <u>Revisore Unico dei Conti</u>, è in essere attualmente, per norma transitoria il Collegio dei Revisori)</p>	<p>L'operatività dell'Agenzia, si espleta in ambiti lavorativi specialistici, linee di attività, nei quali si individuano i processi svolti dall'agenzia, nonché le aree tematiche e non in cui è suddivisa la struttura Arpacal, ambiti che attuano la missione ambientale sviluppando prestazioni, studi e valutazioni per <u>matrici ambientali</u>, nonché con <u>progetti di azione e di sviluppo</u>.</p> <p>Ciò caratterizza l'agenzia, infatti una distinzione dell'Arpacal è quella di essere un ente tecnico-scientifico caratterizzato dalla presenza di diversi gruppi professionali a seconda delle differenti linee di attività.</p> <p>Professionalità con una formazione diversa tra i vari ruoli</p> <p>Ciò determina tra le risorse umane interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diversità di background - diversità di funzione - diversità cognitiva <p>Inoltre nell'ambito agenziale si ha una pluralità marcata nei ruoli della dirigenza, che sono rappresentati da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruolo sanitario - Ruolo professionale - Ruolo tecnico - Ruolo amministrativo <p>Quanto sopra comporta una difficoltà nell'identificare una comune operatività agenziale, ma indica un percorso per l'azione innovativa per l'agenzia che deve sviluppare metodologie per omogeneizzare l'attività prestazionale nell'erogare servizi alla collettività.</p>

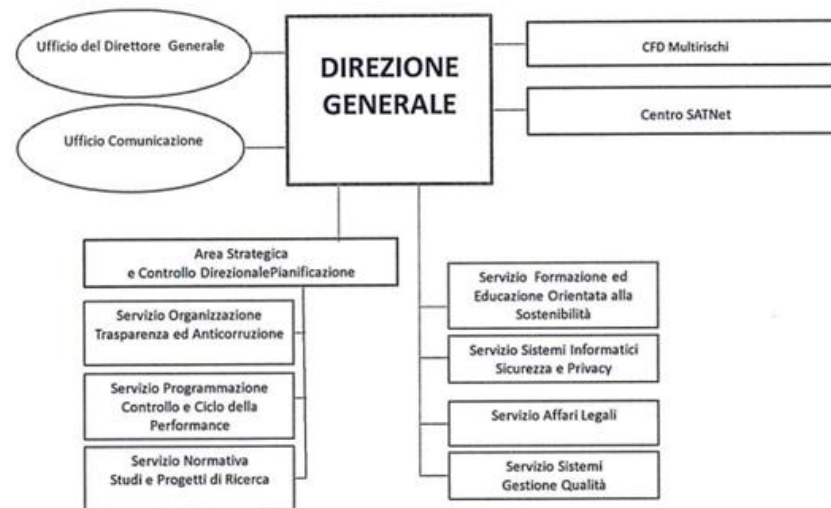


3.2 Analisi del contesto interno ed esterno

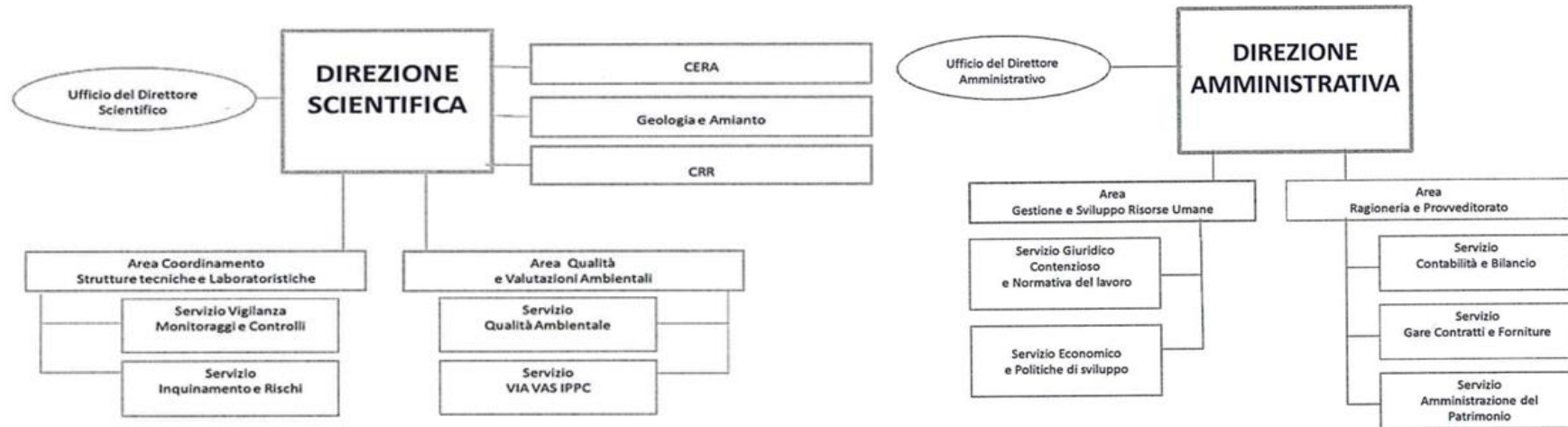
Per quanto concerne il **contesto interno** si analizzano quattro dimensioni, in specifico: l’organizzazione, le risorse strumentali e economiche, le risorse umane e la salute finanziaria.

Con riguardo alla **dimensione dell’organizzazione**, la nuova struttura dell’Agenzia è stata approvata con D.G.R. n. 504 del 30/12/2013. Le strutture centrali, Direzione Generale, Direzione Scientifica e Direzione Amministrativa sono dirette rispettivamente dal Direttore Generale, che ha la rappresentanza legale dell’Arpacal ed esercita tutti i poteri di gestione, dal Direttore Scientifico e dal Direttore Amministrativo. I direttori dei Centri sono, unitamente ai Direttori di Dipartimento, “centri di responsabilità” apicale dell’Agezia.

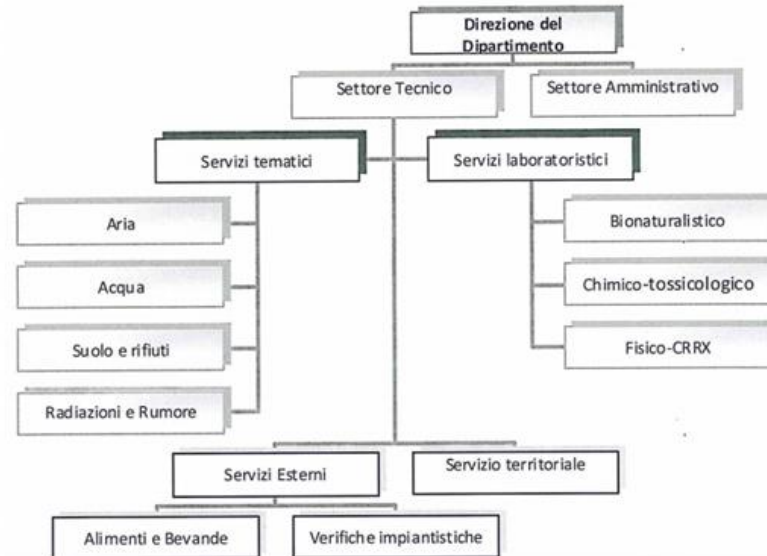
Si sintetizzano nei sotto riportati organigrammi le strutture delle direzioni e dei dipartimenti di cui al citato regolamento:



IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016



Per le strutture periferiche, si riporta l'organigramma per i Dipartimenti provinciali di Catanzaro, Cosenza, Reggio Calabria, Vibo Valentia e Crotone.





La sopra riportata dimensione organizzativa si espleta per l'aspetto gestionale con l'individuazione dei vertici sia agenziali che regionali.

Si riportano i dati del governo regionale e del governo agenziale, con l'individuazione dei direttori incaricati di gestire le Direzioni, i Centri e i Dipartimenti dell'Agenzia, che costituiscono le strutture direttoriali ai quali sono assegnate le risorse agenziali.

ARPA CALABRIA

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Calabria

Via lungomare Località Mosca, zona Giovino Porto
88063 - Catanzaro Lido (CZ) - Tel. +39 0961 732500

RIFERIMENTO REGIONALE

ASSESSORATO REGIONALE ALLE POLITICHE DELL'AMBIENTE

Assessore **Dott. Francesco Pugliano**
Direttore Generale **Ing. Bruno Gualtieri**

SISTEMA DI GOVERNO DELL'ENTE

DIREZIONE CENTRALE	Direttore Generale	Sabrina Maria Rita Santagati
	Direttore Scientifico	Oscar Renato Ielacqua
	Direttore Amministrativo	Pietro De Sensi

DIPARTIMENTI PROVINCIALI

CENTRI REGIONALI

DIPARTIMENTO di Cosenza

(CZ) CFD MULTIRISCHI - Rilevazione/modellazione
pluvio/meteo/idro/geologica

Ing. Emilio Rossignuolo

Ing. Raffaele Niccoli

DIPARTIMENTO di Reggio Calabria

(RC) SATNET - Network sostenibilità ambientale e territoriale

Dott.ssa Giovanna Belmusto

Arch. Bruno Barbera

DIPARTIMENTO di Catanzaro

(RC) CRR - Centro Regionale di Riferimento Radiazioni ionizzanti

Dott. Clemente Migliorino

Dott.ssa Giovanna Belmusto

DIPARTIMENTO di Vibo Valentia

(CS) UO GEOLOGIA ED AMIANTO

Dott. Angela Diano

Dott.ssa Teresa Oranges

DIPARTIMENTO di Crotona

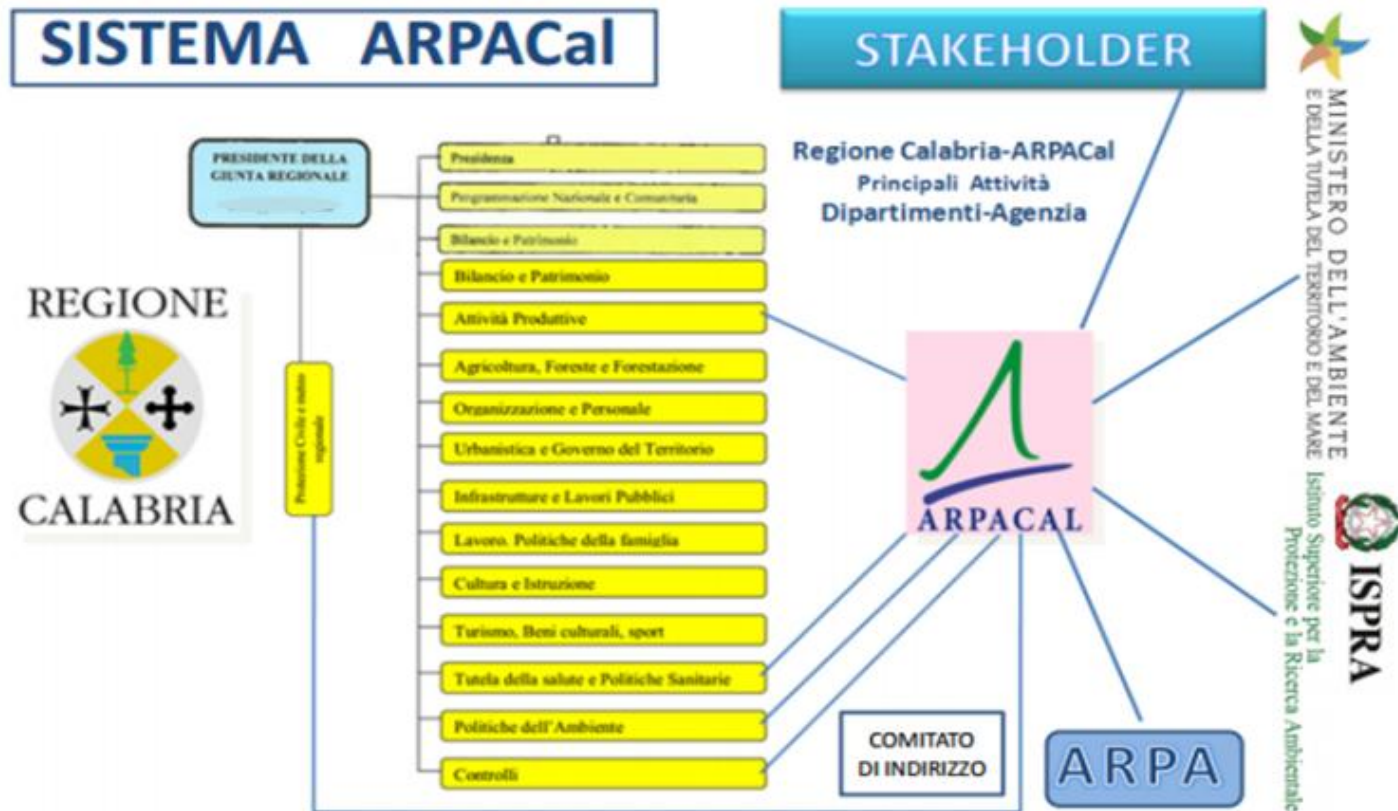
(CZ) CERA - Centro Regionale di Epidemiologia Ambientale

Dott. Francesco Russo

Dott. Francesco Nicolace



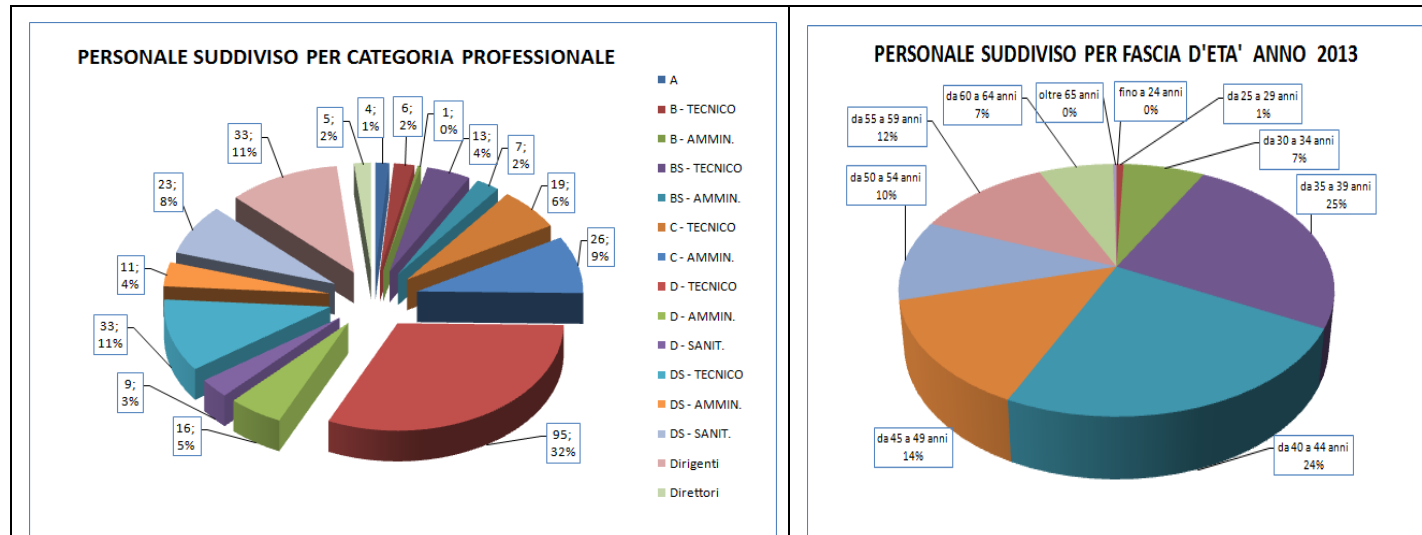
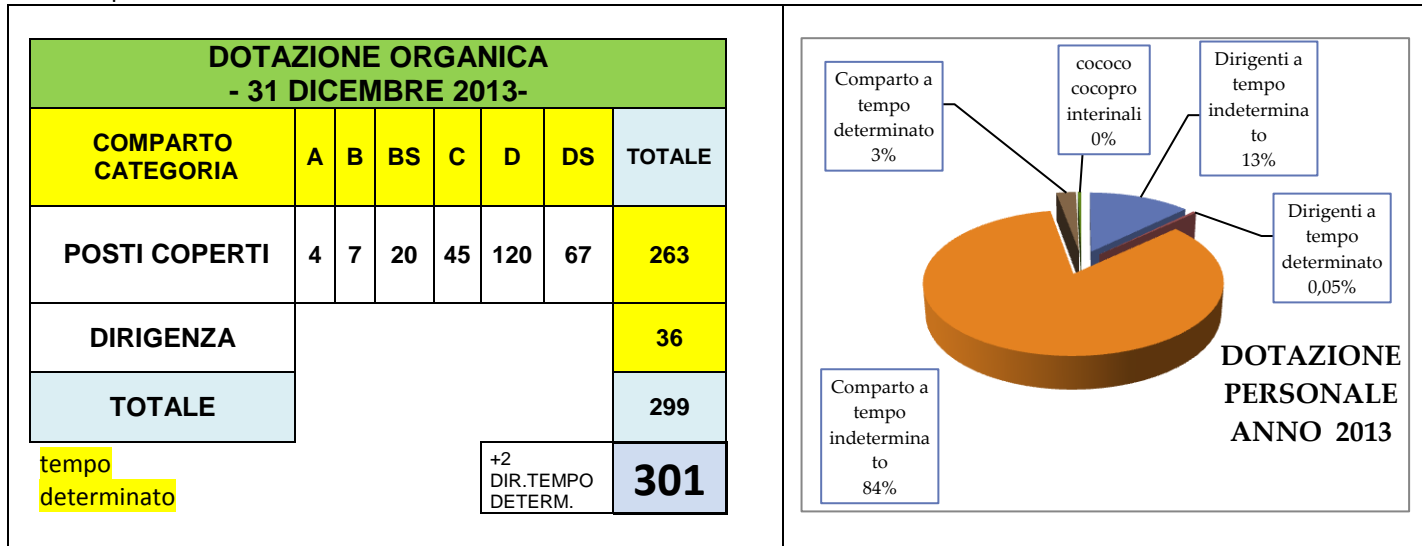
Quindi l'Arpacal è inserita nel sistema Regione Calabria, dal cui sistema Sanità dipende il principale approvvigionamento dei fondi, e si interfaccia con le PP.AA., principalmente come indicato nel sotto riportato schema grafico:



IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016



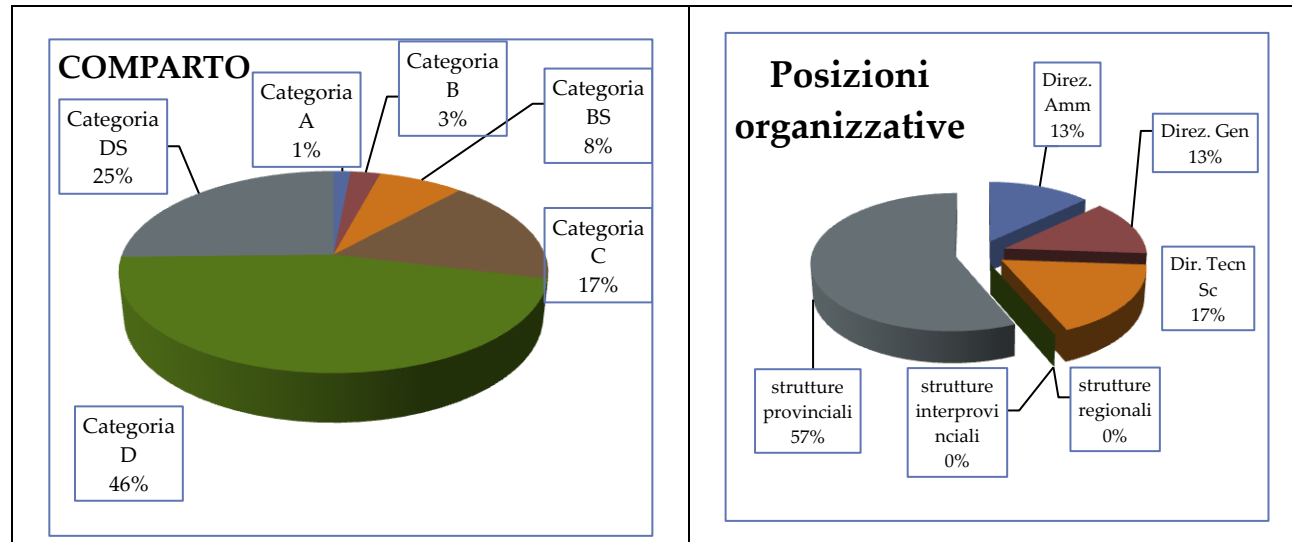
Per il **personale in servizio** si riportano i grafici che rappresentano la dotazione organica per categoria, le % del personale caratterizzato per ruolo, per tipologia contrattuale e per età.



IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016



Per il comparto si riportano di seguito due grafici che rappresentano, uno la % del personale per categorie professionali, ed uno la distribuzione delle posizioni organizzative per direzioni.



Per la **“dimensione” delle risorse umane**, al 31 dicembre 2013, si schematizza la situazione agenziale riguardante il tasso di assenze nel 2013 (dati rilevati tramite il software delle presenze).

TASSI DI ASSENZA PERSONALE - ARPACALABRIA GENNAIO 2013					
DENOMINAZIONE	GG Lavorativi	TOTALE GIORNI DI PRESENZA	ASSENZE TOTALI	% MAGGIOR PRESENZA	% ASSENZA
ARPACALABRIA	6622	4874	1748	73,60	26,40

TASSI DI ASSENZA PERSONALE - ARPACALABRIA FEBBRAIO 2013					
DENOMINAZIONE	GG Lavorativi	TOTALE GIORNI DI PRESENZA	ASSENZE TOTALI	% MAGGIOR PRESENZA	% ASSENZA
ARPACALABRIA	5700	4493	1207	78,82	21,18

TASSI DI ASSENZA PERSONALE - ARPACALABRIA MARZO 2013					
DENOMINAZIONE	GG Lavorativi	TOTALE GIORNI DI PRESENZA	ASSENZE TOTALI	% MAGGIOR PRESENZA	% ASSENZA
ARPACALABRIA	5980	4562	1418	76,29	23,71

TASSI DI ASSENZA PERSONALE - ARPACALABRIA APRILE 2013					
DENOMINAZIONE	GG Lavorativi	TOTALE GIORNI DI PRESENZA	ASSENZE TOTALI	% MAGGIOR PRESENZA	% ASSENZA
ARPACALABRIA	5700	4272	1428	74,95	25,05

IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016



TASSI DI ASSENZA PERSONALE - ARPACALABRIA MAGGIO 2013						TASSI DI ASSENZA PERSONALE - ARPACALABRIA GIUGNO 2013					
DENOMINAZIONE	GG Lavorativi	TOTALE GIORNI DI PRESENZA	ASSENZE TOTALI	% MAGGIOR PRESENZA	% ASSENZA	DENOMINAZIONE	GG Lavorativi	TOTALE GIORNI DI PRESENZA	ASSENZE TOTALI	% MAGGIOR PRESENZA	% ASSENZA
ARPACALABRIA	6622	4885	1737	73,77	26,23	ARPACALABRIA	6020	3757	2263	62,41	37,59
TASSI DI ASSENZA PERSONALE - ARPACALABRIA LUGLIO 2013						TASSI DI ASSENZA PERSONALE - ARPACALABRIA AGOSTO 2013					
DENOMINAZIONE	GG Lavorativi	TOTALE GIORNI DI PRESENZA	TOTALE GIORNI DI ASSENZA	% MAGGIOR PRESENZA	% ASSENZA	DENOMINAZIONE	GG Lavorativi	TOTALE GIORNI DI PRESENZA	TOTALE GIORNI DI ASSENZA	% MAGGIOR PRESENZA	% ASSENZA
ARPACALABRIA	6556	4516	2040	68,88	31,12	ARPACALABRIA	6195	3024	3171	48,81	51,19
TASSI DI ASSENZA PERSONALE - ARPACALABRIA SETTEMBRE 2013						TASSI DI ASSENZA PERSONALE - ARPACALABRIA OTTOBRE 2013					
DENOMINAZIONE	GG Lavorativi	TOTALE GIORNI DI PRESENZA	TOTALE GIORNI DI ASSENZA	% MAGGIOR PRESENZA	% ASSENZA	DENOMINAZIONE	GG Lavorativi	TOTALE GIORNI DI PRESENZA	TOTALE GIORNI DI ASSENZA	% MAGGIOR PRESENZA	% ASSENZA
ARPACALABRIA	6237	4641	1596	74,41	25,59	ARPACALABRIA	6446	5171	1275	80,22	19,78
TASSI DI ASSENZA PERSONALE - ARPACALABRIA NOVEMBRE 2013						TASSI DI ASSENZA PERSONALE - ARPACALABRIA DICEMBRE 2013					
DENOMINAZIONE	GG Lavorativi	TOTALE GIORNI DI PRESENZA	TOTALE GIORNI DI ASSENZA	% MAGGIOR PRESENZA	% ASSENZA	DENOMINAZIONE	GG Lavorativi	TOTALE GIORNI DI PRESENZA	TOTALE GIORNI DI ASSENZA	% MAGGIOR PRESENZA	% ASSENZA
ARPACALABRIA	5900	4206	1694	71,29	28,71	ARPACALABRIA	6000	3479	2521	57,98	42,02

Per la **“dimensione” delle pari opportunità**, si ha che nella gestione del personale l’Agenzia ha affrontato con particolare sensibilità e attenzione i temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, con la costituzione del CUG, la cui attività si è concretizzata con specifiche relazioni annuali e con la somministrazione di un questionari sul benessere a tutti i lavoratori dell’Agenzia.

Con Determina del Commissario dell’Arpocal n° 251 del 30/09/2011, l’Agenzia Regionale per la Protezione dell’Ambiente della Calabria ha istituito il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

La disciplina del Comitato è stata introdotta dall’art. 57 del D. Lgs. 165 del 30/03/2011, così come modificato dall’art. 21 della Legge n° 183 del 04/11/2010, che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali il CUG assume tutte le funzioni previste dalla legge, nonché dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche.

Il CUG dell’Arpocal è composto da un Presidente, nonché da cinque componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da cinque rappresentanti dell’amministrazione, nonché da un pari numero di componenti supplenti; dura in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.



Così come previsto dalla Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri: “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Granzia”, nonché dall’art. 57 del D. Lgs. 165/2001, il CUG esercita compiti che, a titolo esemplificativo, possono essere qui di seguito elencati:

Compiti propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche -mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Compiti consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016



Per quanto concerne le **dimensioni delle risorse economiche e della salute finanziaria**, si ha che le entrate previste in bilancio hanno come origine principale i trasferimenti correnti di fondi dal bilancio regionale. Nelle tabelle sottostanti si specificano i dati finanziari.

Parte Entrata

	Esercizio 2013			Esercizio 2012		
	Correnti	Investimenti	Totali	Correnti	Investimenti	Totali
Stanziamiento Assestato	€ 24.774.503,30	-	€ 24.774.503,30	€ 20.976.785,21	-	€ 20.976.785,21
Accertato	€ 23.448.997,97	-	€ 23.448.997,97	€ 18.364.760,24	-	€ 18.364.760,24

Parte Spesa

	Esercizio 2013			Esercizio 2012		
	Correnti	Investimenti	Totali	Correnti	Investimenti	Totali
Stanziamiento Assestato	€ 23.925.916,70	€ 759.516,94	€ 24.685.433,64	€ 24.975.289,39	€ 1.544.876,82	€ 26.520.166,21
Impegnato	€ 21.108.733,49	€ 88.778,17	€ 21.197.511,66	€ 20.712.103,32	€ 593.027,26	€ 20.771.410,58
Economia	€ 2.817.183,21	€ 670.738,77	€ 3.487.921,98	€ 4.263.186,07	€ 951.849,56	€ 5.215.035,63

Previsione stanziamenti esercizio 2014

<u>ENTRATA</u>	Esercizio 2014			
	Contributi Fondi POR	Contributi Correnti	Proventi DAP	Convenzioni
Stanziamiento Previsionale	€ 2.889.770,81	€ 15.642.300,00	3.275.000,00	€ 1.571.043,49
Accertato	-	-	-	-
Economia	-	-	-	-

<u>SPESA</u>	Esercizio 2014			
	Servizi Generali Personale	Spese Funzionamento Sede C.le	Convenzioni	Compensi a terzi
Stanziamiento Previsionale	€ 15.622.847,52	€ 1.492.755,21	€ 1.571.043,49	€ 725.000,00
Impegnato	-	-	-	-
Economia	-	-	-	-



Inoltre in specifico per il 2012 e 2013 si ha:

2013					2012				
FSR	Contributo Regione in c/esercizio - Quota FSR	Quota FSR	Contributo annuale funzionamento (es. Ass. Ambiente)	Importo piano investimenti (escluso il piano dei lavori)	FSR	Contributo Regione in c/esercizio - Quota FSR	Quota FSR	Contributo annuale funzionamento (es. Ass. Ambiente)	Importo piano investimenti (escluso il piano dei lavori)
(milioni di €)	(milioni di €)	(%)	(milioni di €)	(milioni di €)	(milioni di €)	(milioni di €)	(%)	(milioni di €)	(milioni di €)
3.127,00	15,00	0,47	0		3.157,00	15,00	0,47	0	

La descrizione del **contesto esterno** nel quale opera Arpacal è individuabile principalmente delle seguenti fonti:

1. reportistica interna dell’Agenzia;
2. annuario dei dati ambientali;
3. annuario statistico regionale;
4. rapporti ISPRA.

Inoltre è da contestualizzare l’aspetto geografico ed antropico della regione Calabria con le fonti di riferimento e con i portatore di interessi che si interfacciano con l’Agenzia.

Non meno rilevante è l’aspetto della correlazione tecnico-scientifica del mondo ambientale, che richiede all’Agenzia l’erogazione di servizi mediante prestazioni che si realizzano con specifiche attività sulla base del sistema dei LEPTA (livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali), e del sistema DPSIR (determinanti, pressioni, stato, impatto, risposte).

In questa ottica si sviluppa l’aspetto della ricerca degli strumenti, soprattutto di programmazione, capaci di limitare e/o rimuovere gli impatti ambientali, di creare politiche di “buon governo”, sia nelle fasi ex-ante di prevenzione, protezione e risanamento, sia nelle fasi ex-post di controllo e di monitoraggio. Arpacal è chiamata a partecipare a tali processi nell’ambito del ruolo istituzionale affidatole dalla Legge.

L’Arpacal per lo svolgimento della *mission* espleta delle attività correlate a soggetti portatori di interesse, che sono numerosi ed eterogenei, quindi diverse sono le tipologie di rapporto tra Arpacal e ciascun stakeholder.

Gli interlocutori di Arpacal, sono generalmente soggetti pubblici, rappresentativi degli interessi delle rispettive comunità territoriali.

Sinteticamente si è progettato uno schema riepilogativo del tipo di stakeholder che contribuisce alla definizione dell’azione dell’Agenzia (stakeholder di input) o se ne risulta destinatario (stakeholder di output).

Il tipo di contributo apportato dalla tipologia di input può riguardare la programmazione delle attività (input di programmazione), l’apporto finanziario (input di finanziamento), o il processo di realizzazione del servizio (input di produzione).



	STAKEHOLDER DI INPUT	STAKEHOLDER DI OUTPUT
CONTESTO ESTERNO	<p>-STAKEHOLDER DI INPUT- di programmazione</p> <p><u>Soggetti pubblici</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Regione “Assessorato politiche ambientali”-“Sanità” - Province e comuni - ASP - Sistema delle agenzie ambientali - MATT-ISPRA - Comunità scientifica -Università <p><u>Soggetti privati</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Associazioni di categoria <p>STAKEHOLDER DI INPUT- di finanziamento</p> <p><u>Soggetti pubblici</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Regione - Enti locali - soggetti pubblici -Soggetti privati <p>STAKEHOLDER DI INPUT- di produzione</p> <ul style="list-style-type: none"> -dipendenti -fornitori 	<p>STAKEHOLDER DI OUTPUT- Servizi resi a:</p> <p><u>Soggetti pubblici</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Regione “Assessorato politiche ambientali”-“Sanità” - Altri Enti locali - ASP - Sistema delle Agenzie Ambientali - MATT-ISPRA <p><u>Altri soggetti pubblici</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Scuole, università, enti di ricerca, comunità scientifica <p><u>Soggetti privati</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cittadini - Imprese private - Enti ed associazioni

Il coinvolgimento dei sopra citati portatori di interessi avviene attraverso le fasi di incontri i per divulgazione degli strumenti della performance oggetto di presentazione e pubblicazione, e per ascolto nella giornata della trasparenza, al fine di definire, sulla base delle esigenze ed aspettative espresse dai diversi stakeholder, gli out come e gli obiettivi strategici.

Allo stato attuale l’Arpaca, recepisce gli obiettivi strategici triennali che la Giunta Regionale ed è un Centro di Responsabilità con obiettivi triennali, quindi con principali indicatori di out come derivanti dalla linea di programma di governo, la cui Leadership è incardinata dal dipartimento Politiche Ambientali, che svolge il compito di coordinamento dei soggetti che contribuiscono al raggiungimento dell’*outcome*.

Per il riscontro del livello di soddisfazione in merito ai piani e programmi si strutturerà in sede agenziale, la metodologia della *customer satisfaction*, allo stato in fase di elaborazione.

L’analisi swot del contesto interno ed esterno è riportata nell’ ALLEGATO n. 2



4. LA STRATEGIA TRIENNALE E SINTESI DEL PROCESSO DELLO SVILUPPO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

4.1 La strategia triennale

L'arco temporale di riferimento del Piano triennale della performance è rappresentato dal triennio 2014 – 2016. Come già ricordato in premessa, il presente Piano costituisce il primo Piano della performance.

Nella prospettiva pluriennale e in coerenza con le risorse assegnate, saranno anche indicati gli obiettivi operativi annuali per il 2014.

La strategia triennale del Piano intende garantire alla collettività e agli stakeholder esterni trasparenza e informazione sui programmi di attività dell'Arpacal e sui risultati conseguiti, chiarendo:

- il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi,
- il legame che sussiste tra missione istituzionale, priorità politiche, strategie, obiettivi,
- il metodo di elaborazione e i suoi contenuti (obiettivi, indicatori, target), perché possano essere verificabili.

Il Piano è per Arpacal lo strumento per migliorare la propria attività di programmazione, controllo e misurazione delle prestazioni rese e dei risultati ottenuti, finalità che assume particolare rilevanza anche in considerazione della progressiva riduzione di risorse a disposizione.

Il flusso dell'attività dell'Agenzia è programmato sulla base del mandato istituzionale e delle esigenze degli attori coinvolti e in special modo dalla Regione Calabria; tale flusso deve perciò essere "razionalizzato" in modo da fornire risposte ai bisogni della collettività in termini misurabili e in modo comprensibile.

L'insieme dei servizi e delle attività demandati a Arpacal è integralmente riconducibile alle funzioni per la Tutela Ambientale descritte nel SMVP ed in specifico nell'Albero della Performance, la sua razionalizzazione avviene mediante l'articolazione in sei aree strategiche cui corrispondono alcune linee di attività e i relativi processi secondo uno schema multilivello.

L'outcome complessivo viene perseguito realizzando obiettivi strategici di prospettiva triennale indicati dalla Giunta regionale ed incardinati nelle linee strategiche regionali correlate all'attività del Dipartimento Politiche Ambientali, aggiornati con logica di scorrimento e attuati con traguardi annuali, scandite da puntuali obiettivi operativi.

Inoltre la pluriennialità del Piano è contestualizzata nelle azioni che si collocano in specifici ambiti che, come definito dal SMVP con il contenuto della delibera n. 104 della ex Civit, in Arpacal sono macro-ambiti dimensionali, che rispondono alla complessità multidimensionale e che permettono di potere misurare la performance agenziale anche nella parametrizzazione per i sotto riportati macro-ambiti dimensionali:

dimensione strategica: il sistema diventa lo strumento che indica all'amministrazione, sulla base delle priorità performanti individuate dall'organo di indirizzo (Regione), in una fase ex-ante, le articolazioni degli obiettivi strategici e, in una fase ex-post, permette di valutare la traduzione degli stessi in risultati attesi; (**Il documento di riferimento è il Piano della Performance**)



dimensione dei “LEPTA¹”: il sistema si struttura sulla base dei **Servizi / Prodotti** che identificano gli output che l’Agenzia realizza a favore dei clienti/utenti (esterni ed interni), nonché sulle **Prestazioni che** fanno riferimento al processo di realizzazione degli output (tipologia e qualità) ed al dimensionamento dell’output medesimo (numero e quantità); la prestazione è a sua volta la risultante della composizione di singole fasi operative (le **attività**); tale dimensione indica, ex-ante, l’insieme agenziale programmato messo a disposizione degli utenti/collettività, ed ex-post indica i dati prodotti dalle linee di attività (caratterizzazione dei servizi) che definiscono il livello dei risultati attesi; servizi/prodotti che l’agenzia correla con la carta dei servizi e delle qualità prestazionali in essere nello stato di assemblaggio e di revisione. **(Il documento di riferimento è il Piano della Performance oltre alla carta dei servizi).**

dimensione delle condizioni-stato di salute: il sistema risponde strutturalmente alla fase che richiede di valutare *ex ante* ed *ex post* se:
○ l’amministrazione è in grado effettivamente di raggiungere i propri obiettivi, con l’impiego delle risorse nella sua complessità sia nella dimensione interna con l’informazione, formazione, addestramento e sia nella dimensione esterna incrementando il rapporto con gli *stakeholder*;
○ i processi interni di supporto i quali rendono possibile il funzionamento dell’amministrazione - raggiungono adeguati livelli di efficienza ed efficacia;
(Il documento di riferimento è la Relazione annuale dell’OIV)

dimensione dell’outcome: il sistema prevede l’Accountability “delle cifre”, che indica le somme impiegate o assorbite dalla Pubblica Amministrazione e l’Accountability “sociale”, che racconta dell’attività svolta dalle Amministrazioni e della loro ricaduta sociale (*outcome*); **(Il documento di riferimento è il Piano della Performance , nonché la relazione sulla performance dell’OIV)**

dimensione del benchmarking: il sistema individua i soggetti con i quali confrontarsi, al fine di monitorare la propria performance e definire il quadro del proprio posizionamento rispetto ai soggetti che svolgono analoghe prestazioni, individuando così i punti di forza e le criticità; in tale dimensione si colloca anche l’Accountability “interna” che indica l’attività dell’amministrazione in merito al benessere lavorativo ed alle pari opportunità.
(Il documento di riferimento Relazione sulla Performance validata dall’OIV)

Sulla base di quanto sopra si è definito un sistema che utilizza una tipologia che si avvicina alla *Balanced Scorecard* (BSC), e che è caratterizzato da un forte legame tra risultati, processi e risorse, nonché tra obiettivi, indicatori, target ed azioni.

¹ **LEPTA:** Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali



4.2 La sintesi dello sviluppo e delle fasi procedurali del Piano della Performance

Lo sviluppo del “Piano della Performance”, è contestualizzato nel SMVP approvato dall’Arpacal e si inserisce nell’ambito di uno più generale percorso già da tempo intrapreso dall’Agenzia, in specifico in quello avviato nel mese di settembre e incrementato alla fine dell’ottobre dello scorso anno con incontri dedicati organizzati tra la direzione generale e la dirigenza dell’Agenzia, con modalità sia collegiale che di gruppo, nonché individuali.

Tali incontri finalizzati alla descrizione dei processi, flussi e attività e a avviare l’approfondimento dei pochi strumenti esistenti nel mondo Arpacal per definire la definizione degli obiettivi operativi e la negoziazione con tutto il personale per le attività correlate con i servizi prestazionali espletate a rilevanza esterna.

Quindi il neo percorso è fondato nella logica partecipativa, con la definizione della consuntivazione della previsione che le risorse agenziale realizzano e programmano, con l’assorbimento delle esigenze e criticità che sopravvivono.

La base della costruzione dei contenuti del piano, oltre ai documenti ed atti di cui al paragrafo 2 del presente documento, sono le relazioni annuali e il Format Sintesi “Relazione delle attività” -Risultati 2013/ Previsioni 2014- redatte dalle strutture Direttoriali, che definiscono i servizi che l’Agenzia espleta correlati ai risultati e previsioni.

Inoltre lo sviluppo del piano avviene con il raccordo tra l’Agenzia e le strutture regionali che identificano il piano di governo regionale, e si incrementa con il riallineamento di tale piano con i progetti e i compiti istituzionali e provenienti dalle istituzioni a livello nazionale

Per quanto concerne il **processo del Piano della performance**, lo stesso esplica attraverso una serie di fasi il **Ciclo di Gestione della Performance** che, nel rispetto dell’art. 4 del Decreto 150/2009, si sviluppano e si articolano principalmente nel seguente modo:

FASI della redazione Piano della Performance

1. **Programma di Governo, indirizzi e declinazione nei macro ambiti nella progettazione delle schede adottate**
2. **Analisi dei documenti di programmazione**
3. **Definizione degli obiettivi strategici**
4. **Definizione obiettivi operativi**
5. **Stesura del Piano della Performance, condivisione e verifica dell’OIV**
6. **Approvazione ed adozione del Piano della Performance**



Ovviamente la logica “realizzativa” del piano si espleta con la correlazione delle fasi con i soggetti attuatori, ciò viene esplicitato in sintesi con il sotto riportato grafico.

Processo di redazione del Piano della Performance						
	Fase 1 >	Fase 2 >	Fase 3 >	Fase 4 >	Fase 5 >	Fase 6 >
Team di lavoro	Progettazione delle schede da adottare per l'assegnazione	Analisi dei documenti di Programmazione			Stesura del Piano	
Dirigenti Apicali			Declinazione degli obiettivi strategici in operativi			
Dirigenti				Definizione degli obiettivi operativi		
OIV					Condivisione e verifica del Piano	
DG						Approvazione ed Adozione del Piano

IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016



Dal SMVP si riporta la tempistica e la definizione delle fasi del ciclo della performance con la cronologia delle fasi ed il raccordo con le azioni/strumenti, nonché con i soggetti interessati e le procedure.

FASI	CRONOLOGIA	AZIONI/STRUMENTI	SOGGETTI E PROCEDURE
FASE 1			
Analisi del monitoraggio attività annuale e predisposizione del preliminare di Piano	Settembre-Ottobre –Novembre/ 201n-1	Riunioni agenziali Relazioni sulle attività	DG-DA-DS-Direttori- Dirigenti dell’Area Strategia e Controllo, Dirigenti e personale. Analisi del monitoraggio attività annuale in corso e predisposizione del <u>Preliminare di Piano</u> correlando la strategia impostata nel triennio di riferimento. <u>Negoziazione interna agenziale obiettivi 201n, realizzando la fase partecipativa del personale</u> Aggiornamento della programmazione e delle attività agenziali per la nuova annualità, con la fase di negoziazione interna agenziale.
FASE 2			
Negoziazione ed acquisizione indirizzi pluriennali ed annuale	Novembre Dicembre/ 201n-1	Riunioni Interistituzionali e verbali	DG, Assessori ecc. Comitato Regionale di Indirizzo, Direttori Generali Dipartimenti Regionali, Province, Comuni, ecc.. Definizione degli indirizzi triennali e annuali . Predisposizione del Piano Annuale delle Attività correlandolo con le risorse disponibili di cui al Bilancio, correlando il tutto agli obiettivi strategici negoziati con il governo regionale e dall’assessorato vigilante
FASE 3			
Approvazione indirizzi strategici del piano di governo regionale, e piano annuale definitivo con il Bilancio	Dicembre 201n-1	Delibere di Giunta Regionale	Giunta Regionale, Dipartimento Politiche dell’Ambiente, Dipartimento Controlli, DG, Area Strategia e Controllo Arpacal. <u>Approvazione Obiettivi Strategici triennali ;</u> <u>Assegnazione obiettivi individuali al Direttore Generale Arpacal da parte della Giunta.</u> Definizione con il Comitato Regionale di Indirizzo del Piano attività annualità 201n correlato con il Bilancio.
FASE 4			
Recepimento e correlazione degli obiettivi strategici triennali nel contesto del piano annuale e degli obiettivi del DG. Declinazione degli obiettivi strategici nei macro ambiti funzionali agenziali	Gennaio 201n	Riunioni Agenziali	DG-DS-DA- Area Strategia e Controllo -Direttori degli Obiettivi Strategici di cui al Programma di Governo, e degli Obiettivi del DG, e sulla base del Piano Annuale delle Attività, la struttura Area Strategia e Controllo fornisce, insieme al DA e DS, supporto al DG per la declinazione degli obiettivi strategici di Agenzia, e predispone il <u>preliminare del Piano della Performance.</u>
FASE 5			
Declinazione degli obiettivi strategici nei principali obiettivi operativi organizzativi annuali, individuazione di specifici obiettivi individuali, definizione di tali obiettivi, e allocazione delle risorse	Gennaio 201n	Riunioni agenziali, Incontri DG-Direttore Area Strategia e Controllo, Incontri DG-DS-DA Dirigenti apicali, Riunione del Collegio di Direzione Incontri Direttori, Dirigenti e Personale	DG-DS-DA- Dirigente preposto – Direttori-Dirigenti Il DG-DA-DS, realizzano la fase definitiva della partecipazione, discutono gli indirizzi pluriennali forniti dal Comitato Regionale di Indirizzo e dalle Istituzioni, e analizzano gli obiettivi triennali con i relativi target, valutando le risorse disponibili. L’OIV, con il supporto della STP, monitora il funzionamento complessivo del Sistema e garantisce che vengano utilizzate in modo corretto le indicazioni nella definizione di obiettivi, indicatori e target.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016



FASE 6			
Redazione ed approvazione del Piano della Performance	Gennaio 201n	Incontri DG-Struttura Area Strategia e Controllo, STP Incontri DG-DS-DA OIV Delibere	Il Servizio P&C e Ciclo della <i>Performance</i> redige il definitivo del Piano della Performance, con le attività dell'annualità in corso. L'OIV valida il Piano della Performance prima dell'approvazione. Il DG, coadiuvato da DS e DA, Dirigente Area Strategia e Controllo, assegna gli obiettivi annuali organizzativi ed eventualmente individuali ai dirigenti apicali, i quali provvederanno al successivo ribaltamento (declinazione). Il DG approva il PIANO DELLA PERFORMANCE. Il DG adotta il PIANO DELLA PERFORMANCE.
FASE 7			
Trasparenza	Febbraio 201n	Pubblicazione Piano della Performance	Pubblicazione su sito web del piano della performance
FASE 8			
Assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori	Febbraio-Marzo 201n	Schede obiettivi	I Direttori e i Dirigenti procedono alla assegnazione degli obiettivi a tutto il personale, mediante la fase negoziazione/assegnazione con le schede di dettaglio.
FASE 9			
Monitoraggio, analisi scostamenti ed interventi correttivi in corso di esercizio	Trimestrale per la Dimensione delle attività e dei servizi erogati e per la Dimensione economica finanziaria. Annuale per le altre dimensioni	Riunioni valutatori, dirigenti sovra ordinati, per la valutazione degli scostamenti rispetto al programmato e la definizione di eventuali interventi correttivi. La STP è di supporto all'attività	Il DG con il supporto di DS, DA, Dirigente Area Strategia e Controllo e del Servizio P&C e Ciclo della <i>Performance</i> analizza i dati prodotti dallo stesso Servizio, valutando il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di struttura e i relativi scostamenti rispetto al programmato. I Direttori di centro direttoriale si confrontano con i dirigenti a loro afferenti. I Dirigenti di struttura si confrontano con il personale a loro assegnato. Si valuta se effettuare una misurazione intermedia con la scheda tipo n. 1 – assegnazione e misurazione, per eventuale rimodulazione.
FASE 10			
Misurazione e valutazione generale della performance organizzativa generale dell'agenzia, delle strutture ed individuale dei dipendenti	Marzo-Aprile 201n+1	Report-Schede Popolamento di tutti gli indicatori e valutazione della Performance dell'annualità 201n.	<u>La struttura che rileva i dati della gestione e controllo</u> elabora i dati della misurazione tracciabili, vistata dai Dirigenti sovra ordinati, e li fornisce al Servizio P&C e ciclo della <i>Performance</i> , che provvede di concerto con la STP, alla misurazione della performance generale agenziale e della performance organizzativa delle strutture. La misurazione è trasmessa all'OIV, che, supportato dalla STP, valida la misurazione ed effettua le valutazioni organizzativa generale dell'agenzia e delle strutture agenziali. Il Servizio P&C e Ciclo della <i>Performance</i> comunica i dati della valutazione organizzativa ai <u>dirigenti sovra ordinati</u> che definiscono le valutazioni finali di competenza. L'OIV, supportata dalla STP, propone al Direttore Generale la valutazione della <i>performance</i> dei DIRETTORI; il DG, ricevuta la proposta di valutazione da parte dell'OIV, valuta il DA e il DS e, sentiti DS e DA, valuta i DIRETTORI DI DIPARTIMENTO E DEI CENTRI. I Direttori <u>provvedono alla valutazione della performance</u> dei dirigenti sotto-ordinati. I Dirigenti provvedono alla valutazione della performance individuale del personale assegnato alle proprie strutture.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016



			L'OIV garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e garantisce il rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità. L'OIV garantisce il necessario supporto alla struttura regionale per la valutazione del DG. La performance organizzativa generale dell'Agenzia è definita anche con riferimento al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati dalla Giunta regionale.
FASE 11			
Attuazione della verifica del procedimento di misurazione e valutazione	Maggio 201n+1	Attestazione della VALUTAZIONE	L'OIV, sulla base dell'istruttoria predisposta dalla STP, opera una verifica rispetto alla correttezza dell'applicazione del procedimento di misurazione e valutazione, in conformità ai principi e criteri stabiliti nel presente sistema. L'O.I.V. entro il 25 maggio trasmette al Direttore Generale un prospetto riassuntivo dell'esito della valutazione con attestazione della correttezza del processo.
FASE 12			
Pubblicazione dei dati relativi alla percentuale di differenziazione del merito, rispetto alle fasce di merito di cui al presente sistema.	Maggio 201n+1	Delibere	Entro la fine del mese di maggio di ogni anno l'Agenzia adotta, a firma del Direttore Generale, un apposito atto finale di applicazione del sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti Arpacal. Con l'adozione di tale atto si procederà: - alla pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Agenzia dei dati relativi alla percentuale di differenziazione del merito, sia per la dirigenza che per il comparto, rispetto alle fasce previste dal sistema; - alla liquidazione delle spettanze a tutti i dipendenti (dirigenza e comparto), nel periodo luglio-settembre, nel rispetto di quanto dettato dal presente sistema e come specificato con elementi di dettaglio dalle procedure agenziali per quanto concerne gli aspetti dei CCNL, definite dalla Direzione Amministrativa.
FASE 13			
Relazione sulla Performance.	Giugno 201n+1	Relazione sulla <i>Performance</i>	La STP predispone la <u>Relazione annuale sulla performance</u> , che viene validata dall'OIV e pubblicata a cura della struttura preposta.
FASE 14			
Attuazione delle procedure per erogazione strumenti premianti e/o incentivanti	Luglio 201n+1	Delibere	Il DA provvede all'erogazione delle retribuzioni di risultato secondo le procedure previste dai CCNL.
FASE 15			
Realizzazione della giornata della <i>Customer satisfaction</i> e incontro con gli <i>stakeholder</i>	Luglio-Agosto-Settembre 201n+1	Report	DG, DS, DA, il Dirigente dell'Area Strategia e Controlli, il Dirigente Servizio P&C e ciclo della Performance, Il Dirigente del Servizio Trasparenza, realizzano la fase dell'analisi della soddisfazione dei portatori di interessi e del recepimento di nuove esigenze
FASE 16			
Realizzazione della monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema	Novembre 201n+1	Relazione annuale sullo stato del sistema valutazione e trasparenza	L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una <u>relazione annuale</u> sullo stato dello stesso.



5. CONTESTUALIZZAZIONE/TRACCIABILITA' DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI, DEGLI INDIRIZZI E DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI PER L'ANNUALITA' 2014

5.1 Analisi del raccordo delle previsioni pluriennali

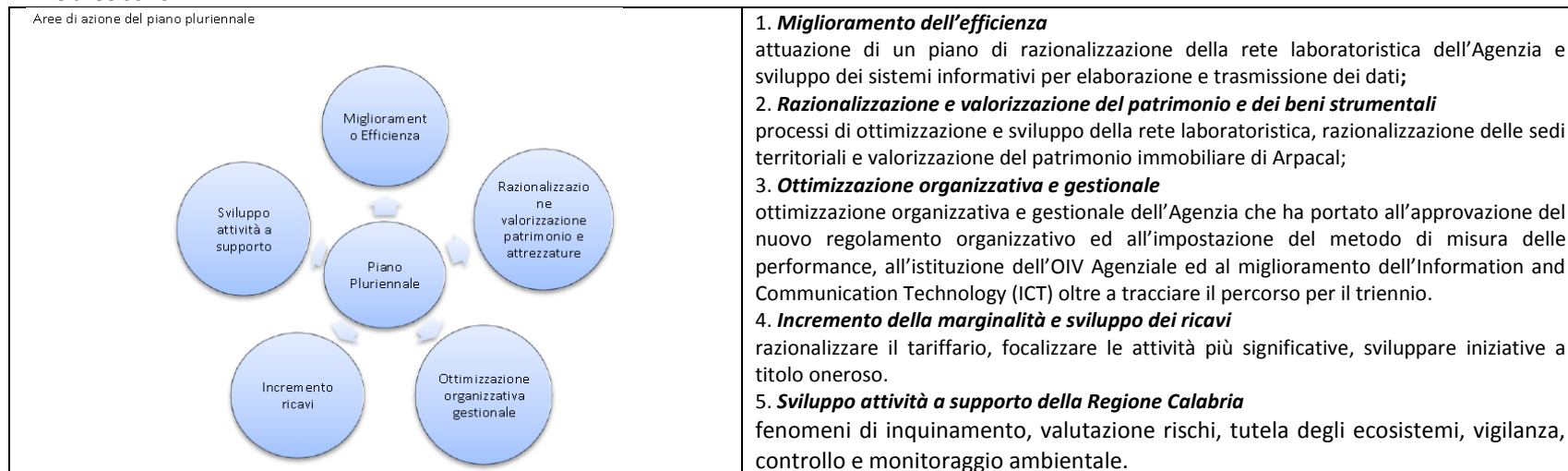
IL "Piano delle Attività" annualità 2014, proposto dall'Agenzia e confermato dal Comitato Regionale di Indirizzo, è in linea con gli Obiettivi Strategici formulati dalla Regione, ed è stato realizzato sulla base degli orientamenti nazionali in materia ambientale, rapportati alle esigenze storiche programmatiche della Regione in tema di tutela della salute, salvaguardia ambientale e sviluppo sostenibile ed in coerenza al Piano Pluriennale 2013-2015 dell'Arpacal.

Quindi l'Agenzia, a seguito del completamento degli indirizzi e degli obiettivi, formulati dagli organi alla stessa sovra ordinati, realizza con il Piano della Performance triennale 2014-2016, e con l'annualità 2014, lo strumento che recepisce pianificazione di cui al processo sopra indicato, pianificazione che ha realizzato la "ricalibrazione" e "riallineamento" delle previsioni pluriennali 2013-2015 e che permette la determinazione degli obiettivi prioritari e performanti per l'annualità 2014.

In continuità con l'attività 2013, la pianificazione 2014 è stata formulata per inserirsi nel più ampio quadro della programmazione triennale, rimodulando gli interventi programmati e riorganizzando le azioni a seguito della verifica delle previsioni di sviluppo e del nuovo assetto amministrativo, dell'innovazione dell'Ente e dell'analisi del contesto economico finanziario.

La "pluriennalità" dell'attività agenziale deriva, oltre che dagli obiettivi strategici specifici ambientali definiti per l'Arpacal dalla Giunta Regione, vedi par.2 scenari di riferimento, anche dalle direttive del Comitato Regionale di Indirizzo che, con il piano annualità 2014, hanno realizzato la congruità con il piano pluriennale 2013-2015, e ripreso **le aree d'azione che "sono volte ad innescare un processo virtuoso di lungo respiro" nell'ambito agenziale.**

Le aree sono:



Principalmente tali aree definiscono dei principi che si attuano nella realizzazione degli obiettivi operativi per l'annualità di riferimento, ma che sono la base di sviluppo nell'arco pluriennale.

Infatti il piano delle attività richiama le principali aree strategiche funzionali, che l'Agenzia ha definito nel SMVP, e che erano in essere già nel piano pluriennale 2013-2015 della stessa.



Pertanto per la definizione degli interventi ed azioni da mettere in atto nel prossimo triennio per la definizione della politica di sviluppo agenziale si è utilizzata la metodologia della SWOT Analysis, che ha permesso di definire le potenzialità e le criticità dell'agenzia nell'ottica dell'esecuzione delle funzioni principali di Tutela Ambientale cui può essere ricondotto il mandato istituzione dell'Arpacal, da legge istituzionale, in specifico:

1. la conoscenza dello stato dell'ambiente (in termini di qualità delle componenti ambientali: acqua, aria, suolo, sottosuolo) e delle principali pressioni che su di esso agiscono;
2. la prevenzione, quale valutazione preventiva delle ricadute sull'ambiente delle attività antropiche;

L'esercizio delle funzioni istituzionali si realizza attraverso i macro ambiti funzionali che sono costituiti da aree funzionali strategiche ovvero:

- a) per la conoscenza ambientale attraverso:
 1. controlli/vigilanza
 2. monitoraggi
 3. informazione ambientale
- b) per la prevenzione e la valutazione ambientale attraverso:
 4. supporto alla prevenzione primaria e la valutazione ambientale
- c) per le azioni di sviluppo ambientale attraverso:
 5. azioni di supporto laboratoristico e progetti
- d) per il supporto delle funzioni primarie si colloca un'ulteriore macro ambito, organizzazione e sviluppo:
 6. innovazione scientifica organizzativa e manageriale che comprende le attività di formazione, le certificazioni e gli adempimenti dei sistemi di gestione, la programmazione, la comunicazione, la diffusione della cultura ambientale educazione ambientale, l'informatizzazione, i progetti di ricerca e sviluppo e l'evoluzione della gestione amministrativa, la trasparenza, ecc..

Gli "Schemi", di cui all'**ALLEGATO n. 3**, riportano una rappresentazione della analisi SWOT applicata ai due macro ambiti funzionali istituzionali ed ai macro ambiti azione di sviluppo e organizzazione e sviluppo.

Le tipologie delle azioni che danno luogo all'erogazione dei servizi ed alla realizzazione dei prodotti per la tutela ambientale, espressi in dimensione numerica e qualificazione operativa, tipo e frequenza delle singole attività sostenute, sono rappresentate in Tabelle delle Attività che esplicitano le prestazioni tecniche ambientali.

Infatti la metodologia in essere presso l'Arpacal per quanto concerne la consuntivazione e programmazione delle attività agenziali si sviluppa con l'utilizzo delle citate Tabelle Tipo delle Attività agenziali, attività accorpate in funzione delle aree strategiche, di cui al benchmarking storico in uso in Arpacal, raggruppanti le prestazioni-attività delle strutture ai livelli, dei Centri e Dipartimenti, dei Servizi, e di uffici o gruppi o staff.

Quindi si ha che a fine anno, le strutture direttoriali realizzano una specifica relazione sulle attività agenziali realizzate nell'annualità conclusa, con le previsioni-risultati attesi nella successiva annualità, con la redazione delle Tabelle delle Attività, che nel mese di gennaio a seguito degli incontri con il management agenziale, permettono di concertare gli obiettivi organizzativi delle strutture agenziali con i risultati attesi per l'annualità oggetto di programmazione.



5.2 Priorità di intervento

Le priorità di intervento, individuate in coerenza alle linee di indirizzo pluriennali, e correlate con gli obiettivi strategici, sono state rimodulate nell’ambito del contesto in cui la pianificazione 2014 deve dispiegare i suoi effetti ed a seguito del riscontro della sostenibilità finanziaria, in attuazione dei processi di:

1. prosecuzione dello stato di attuazione del Piano pluriennale, con le azioni ricalibrate mediante il superamento delle aree di criticità ed il riallineamento della programmazione mediante il completamento di alcune attività e l’inserimento di nuove, il tutto in coerenza con gli obiettivi strategici definiti dalla Giunta Regionale;
2. analisi degli impatti, con la revisione e consolidamento delle Aree d’Azione pluriennali a seguito di verifica dell’impatto delle attività realizzate nell’anno 2013 e della previsione di impatto sulla programmazione 2014;
3. ricalibrazione dei target, per gli obiettivi programmatici, il cui raggiungimento sia stato ritardato e/o precluso dalla criticità finanziaria e/o individuazione di nuovi target per obiettivi sostenibili.

Nell’ALLEGATO n. 4- sono riportate due tabelle relative a:

Verifica dello stato di avanzamento della programmazione – Verifica degli impatti sulla pianificazione 2014 – Comitato Regionale di Indirizzo

A seguito dei processi di verifica, analisi e ricalibrazione, le attività pianificate, in ragione delle priorità di intervento individuate per l’anno 2014, riguardano due macro ambiti di indirizzo, definiti a seguito della macro-analisi dell’annualità 2013, e che esplicano gli indirizzi del Comitato Regionale di Indirizzo, con le relative strategie e priorità.

MACRO-AMBITI DI INDIRIZZO	STRATEGIE E PRIORITÀ
<p>A. PIANIFICAZIONE ATTIVITÀ ANNO 2014 Piena strutturazione, rilancio dell’Ente e supporto alla Regione per la definizione della qualità ambientale e l’organizzazione ed elaborazione dei dati ambientali finalizzata anche alla realizzazione del Rapporto Stato Ambiente - RSA.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efficienza, ottimizzazione economicità di scala e valorizzazione delle risorse 2. Monitoraggi, controlli, innovazione tecnologica, elaborazione e comunicazione dati 3. Presenza sul territorio e supporto alla Regione ed agli Enti locali.
<p>B. ATTIVITÀ PLURIENNALI DI COMPETENZA 2014 Supporto alla Regione per le politiche di sostenibilità ambientale e territoriale e contrasto ai rischi ambientali in coerenza con quanto previsto dal VII Programma Quadro e dal programma comunitario Horizon 2020 per la linea ambiente “... cambiamenti climatici protezione e gestione sostenibile delle risorse naturali e degli ecosistemi, e protezione e gestione sostenibile delle Risorse Naturali e degli Ecosistemi ...”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrasto al rischio depauperamento della Biodiversità 2. Contrasto al rischio desertificazione 3. Contrasto al rischio idreologico con il controllo del global change in sede locale 4. Contrasto alle attività illecite di smaltimento dei rifiuti 5. Contrasto del rischio radioattività

Tali macro-ambiti di indirizzo richiedono specifiche azioni agenziali, che esplicitano i prioritari indirizzi operativi che sono sintetizzati nella sotto riportata tabella, redatta dai contenuti del documento di indirizzo “Piano Attività 2014” del Comitato Regionale di Indirizzo.



AZIONI AGENZIALI ANNALITA' 2014

A PIANIFICAZIONE ATTIVITÀ ANNO 2014			
PRIORITARI INDIRIZZI OPERATIVI	<ul style="list-style-type: none"> ✓ supporto alla Presidenza della Giunta in attuazione degli art. 3, 18 e 23 della Legge costitutiva dell'ARPAcal n. 20 del 1999, per pervenire all'accordo di Programma con le Province e gli Enti Locali, alla costituzione dei Coordinamenti Provinciali, alla codifica ed attuazione delle attività convenzionate, alla razionalizzazione ed incremento dei trasferimenti regionali ed alla definizione di nuove forme di autofinanziamento; 	Risultati Attesi 2014	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proposta-report operativa sulla razionalizzazione ed incremento dei trasferimenti regionali, correlata agli accordi di programmi con gli enti supportati dall'Arpascal e interfacciata con le pressioni ambientali dei singoli territori;
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ incremento della vigilanza dei controlli e dei monitoraggi, realizzazione dei sistemi tecnologici per la gestione ed elaborazione dei dati da monitoraggio, attuazione dell'Information and Communication Technology, innovazione e capacità progettuale; 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizzare specifici report sulle pressioni ambientali esistenti sul territorio regionale al fine di definire l'incremento dell'attività di tutela delle matrici ambientali; ✓ sviluppare i sistemi tecnologici per la gestione dati ambientali e per il "geoportale";
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ attuazione D.Lgs. 32/2010 (Dir.INSPIRE), potenziamento del Geoportale dei dati ambientali ARPAcal con incremento del livello di informazione e comunicazione dei dati aggregati secondo criteri standardizzati, condivisi a livello nazionale ed internazionale, (interoperabilità, Metadati e Servizi WFM e WMS), attivazione dei servizi a sportello, creazione della Community e del Network del Geoportale; 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizzare l'avvio e l'implementazione del Geoportale con l'inserimento dei primi dati di tutte le matrici ambientali, nonché la creazione Community e del Network
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ consolidamento e potenziamento della presenza sul territorio in funzione di un reale ed efficace supporto alla Regione ed agli enti locali ed attivazione degli Osservatori ambientali nell'area di interesse nazionale di Crotona e dell'Osservatorio epidemiologico ambientale da implementare successivamente per tutta la Regione; 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizzare il supporto per le aree a rischio fornendo puntuali risposte e costante attività alle specifiche richieste ed alle concertate programmazioni; ✓ Report-proposta per l'attività Arpascal nell'ambito del futuro osservatorio epidemiologico;
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ razionalizzazione e valorizzazione del patrimonio immobiliare, specializzazione dei Dipartimenti provinciali, ottimizzazione della funzionalità delle strutture e razionalizzazione delle risorse e miglioramento degli strumenti gestionali; 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ottimizzazione della fruibilità del patrimonio immobiliare e gestione dello stesso, con il riscontro delle criticità e redazione di un programma di gestione e miglioramento; ✓ Report-analisi per l'"efficientazione" degli approvvigionamenti con la spending review;
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ attuazione dell'innovativo modello funzionale ed organizzativo in applicazione del nuovo Regolamento, per la valorizzazione delle risorse umane e la specializzazione, efficienza, ottimizzazione funzionale ed organizzativa delle strutture e dei Servizi della Direzione Centrale, di quelle Dipartimentali e dei Centri Regionali con l'applicazione del piano di misura e valutazione delle performance; 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avvio dell'attuazione del modello funzionale ed organizzativo con il nuovo regolamento per la sede centrale e formulazione del nuovo regolamento per le sedi periferiche; ✓ Valorizzazione delle risorse umane con l'implementazione delle attività del benessere organizzativo e pari opportunità e del piano di formazione;
B ATTIVITÀ PLURIENNALI DI COMPETENZA 2014			
PRIORITARI INDIRIZZI	<ul style="list-style-type: none"> ✓ avvio del processo di specializzazione e innovazione nel settore della raccolta ed elaborazione dei dati da monitoraggio finalizzata alla determinazione dei livelli di qualità ambientale; 	Risultati Attesi 2014	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Redazione di specifici report per lo sviluppo dei LEPTA, livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali;
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ monitoraggi ambientali per la conoscenza degli ecosistemi, al consolidamento della Rete Natura 2000 (studi habitat marini e terrestri), allo studio del clima locale con analisi dei trend climatici ed all'analisi multi temporale per la valutazione in sede locale del fenomeno desertificazione, correlato al Rapporto Stato Ambiente della Regione Calabria (RSA) ed alla produzione di modelli predittivi e di mitigazione dei fenomeni e degli impatti naturali; 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Redazione di specifici report e cronoprogramma per l'attuazione dei monitoraggi ambientali sugli ecosistemi, rete natura 2000, clima locale;
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ realizzazione del network per la sostenibilità ambientale e territoriale in Calabria, finalizzando gli accordi e le convenzioni in essere con il MATTM, l'ISPRA, con le Università ed i Centri di ricerca pubblici e privati, al fine di favorire la condivisione delle informazioni ambientali con collaborazioni per affrontare i temi prioritari e strategici attuali; 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inserimento sul geoportale del network per la sostenibilità ambientale;
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ start-up del progetto Agenziale MAICAL per la realizzazione della mappa delle aree inquinate nella Regione Calabria e del catasto georiferito delle discariche e start-up della realizzazione del catasto rifiuti; 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contestualizzazione delle star-tap MAICAL per la mappa aree inquinate, del catasto georiferito discariche e del catasto rifiuti;
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ esecuzione del Protocollo d'Intesa MATTM/ARPAcal, l'avvio del progetto varato dal MATTM denominato "MIAPI" Monitoraggio Impatti delle Aree inquinate e/o potenzialmente inquinate, 2° parte del PON Sicurezza 07/14, Piano Straordinario di Telerilev. Ambientale (PST-A), con utilizzo di tecniche laser scanning, spettrom. e magnetom. per l'individuazione di discariche abusive, abbancamenti e tombamenti di rifiuti speciali, pericolosi e tossici in Calabria; 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sviluppo della quota annualità del progetto MIAPI;
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementare l'efficienza della rete di monitoraggio meteorologico; ✓ Implementare la rete RESORAD per diminuire il rischio radioattività; 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incremento dei report periodici di verifica della qualità di funzionamento della rete; ✓ Incremento delle tipologie di prodotti analizzati e incremento con specifici protocolli delle fonti di campionamento;

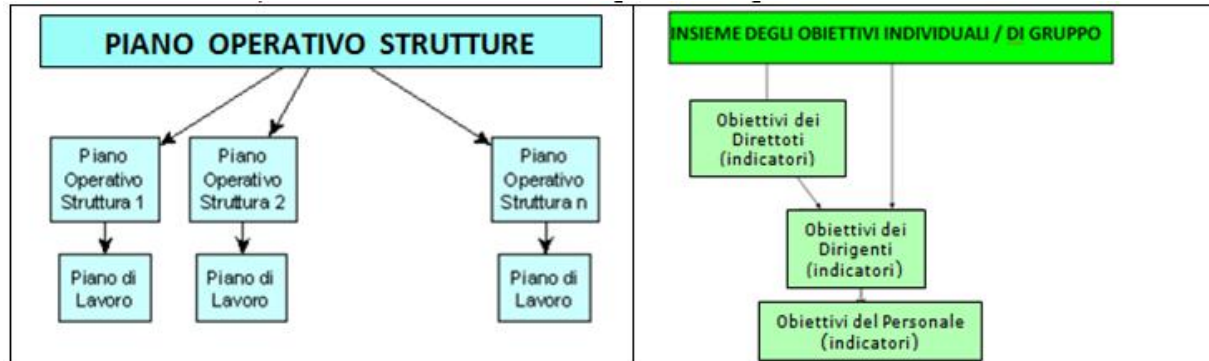
Quindi dai macro ambiti di indirizzo e dalle azioni agenziali si sono definiti gli "indirizzi operativi", con i risultati attesi, di cui al piano delle attività 2014, e dalla esplicitazione di tali indirizzi, sulla base degli obiettivi strategici, si contestualizzano, nei macro ambiti funzionali dell'agenzia, gli **OBIETTIVI ANNUALI** (vedi **ALLEGATO n. 5-**



“Tabella Obiettivi Annuali Agenziali con le indicazioni operative ed i risultati attesi”, risultati definiti nell’ambito di ogni singola area funzionale strategica, **CHE RIALLINEANO, IN QUESTO PRIMO PIANO DELLA PERFORMANCE, LE DIVERSE PROGRAMMAZIONI**, Giunta Regionale, Piano delle attività 2014, Comitato Regionale di Indirizzo.

Tali obiettivi annuali costituiscono per l’annualità 2014:

- il **“Piano operativo delle strutture”**, esplicitato in schede obiettivi per area funzionale strategica, correlati con le strutture agenziali, (vedi SMVP), indicante le strutture Direttoriali e Dirigenziali interessate alla realizzazione degli obiettivi;
- l’**“Insieme degli obiettivi individuali/di gruppo”**, è correlato al personale dell’agenzia (vedi SMVP), indicanti in specifico solo l’indicazione di obiettivo individuale senza l’indicazione del personale coinvolto, che sarà declinato nelle schede degli obiettivi individuali; tali obiettivi possono essere inseriti nelle schede obiettivi per area funzionale strategica con i relativi indicatori e target, o non definiti prioritariamente, ma costituiscono l’insieme degli obiettivi che sono i terminali del processo di programmazione delle attività, quindi obiettivi declinati-negoziati a livello individuale, e possono essere assegnati al personale dai dirigenti sovra ordinati.



I sopra citati documenti e le **“Tabelle delle attività”** delle strutture agenziali che esprimono storicamente le attività agenziali, già esitate nelle previsioni-risultati attesi 2014, nel gennaio 2014, per l’attività prioritaria e performante organizzativa del corrente anno, correlata alle risorse umane e finanziarie disponibili delle singole strutture, costituiscono gli strumenti di programma dell’Arpacal per l’annualità 2014.

Tali strumenti di programma permettono la costruzione delle **schede degli obiettivi organizzativi annuali delle strutture sia Direttoriali che Dirigenziali**, con i relativi indicatori e target, i cui risultati raggiunti saranno oggetto di misurazione e di valutazione della performance.

In tale modo si misura e si valuta la **Performance delle Singole Strutture Agenziali**, alle quale “appartiene” il personale che ha contribuito al risultato delle stesse, e dalla omogeneizzazione dei singoli obiettivi organizzativi negli obiettivi azioni delle strutture e negli obiettivi prioritari annuali, si ha la **determinazione della Performance Generale dell’Agenzia** per l’annualità 2014, correlata alle aree funzionali strategiche agenziali che sono l’interfaccia operativa degli obiettivi strategici pluriennali.

La declinazione degli obiettivi operativi 2014 avviene mediante lo “Strumento di Sistema” che è **l’Albero della Performance**.

Per l’annualità 2014, anno dell’avvio del ciclo della performance, le previsioni-risultati attesi, definiti in gennaio 2014 ed in corso di realizzazione, **degli obiettivi organizzativi delle strutture agenziali**, sono stati oggetto di **monitoraggio semestrale, giugno 2014**, per verificarne gli eventuali scostamenti/implementazioni e ridefinirne il target.



6. L'ALBERO DELLA PERFORMANCE DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI GLI OBIETTIVI OPERATIVI

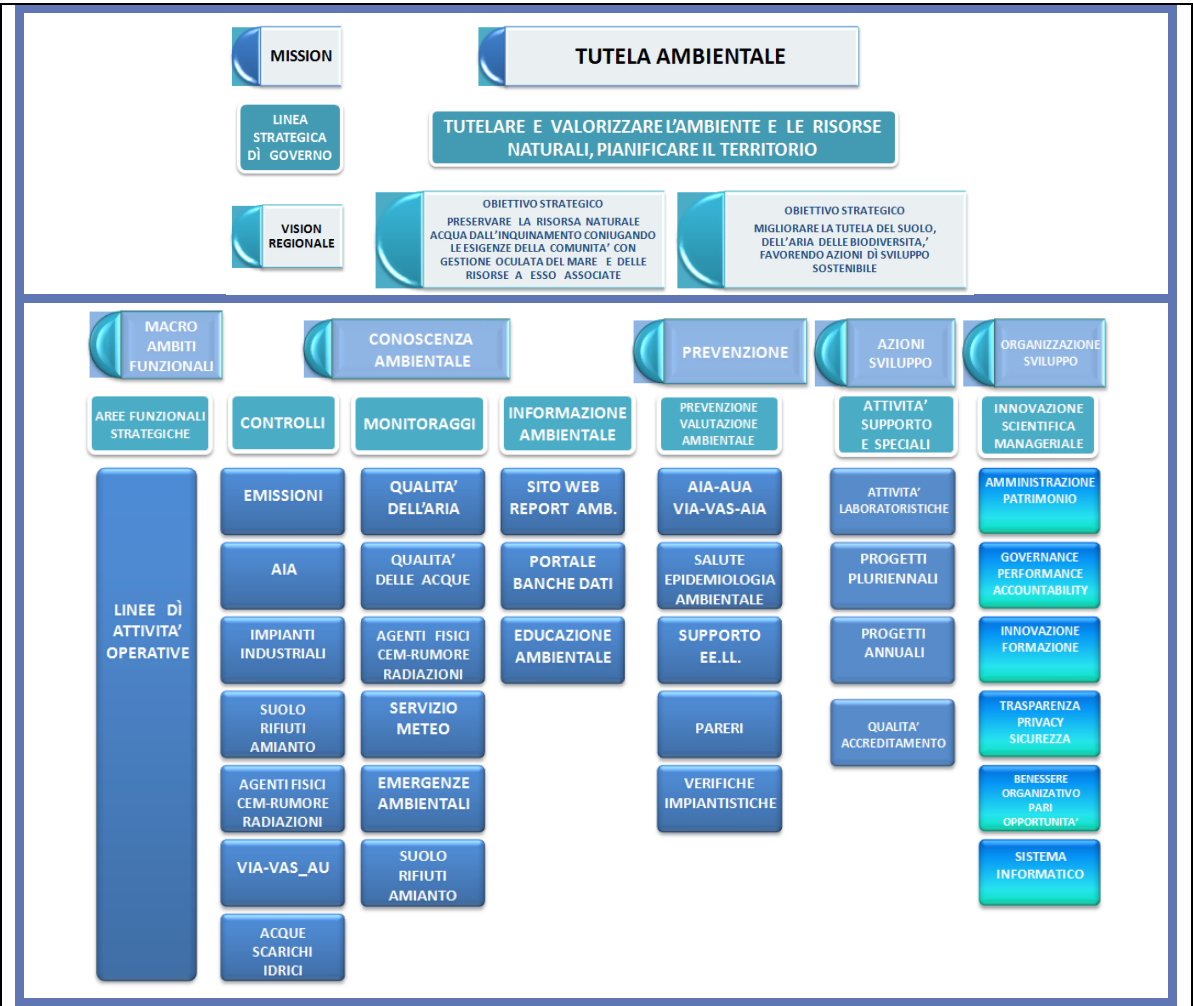
6.1 L'Albero della Performance dell'ARPACAL

Come definito nel SMV dell'Arpacal la costruzione dell'albero della performance ha tenuto conto dell'attività del progetto delle Agenzie che si è sviluppato dal 2010, il specifico :

La struttura dell'albero della performance, evidenzia l'importanza della programmazione operativa del piano, che assume come struttura portante (condiviso, anche a fini di benchmarking, con altre agenzie di protezione ambientale) cinque aree strategiche (1-Controlli – 2-Monitoraggi – 3- Informazione ambientale – 4-Prevenzione e Valutazione ambientale – 5- Attività di supporto e speciali*), riconducibili alle funzioni essenziali dell'Agenzia di conoscenza dello stato dell'ambiente e delle principali pressioni che su di esso agiscono (*Controlli, Monitoraggi e Informazione ambientale*), di valutazione preventiva delle ricadute sull'ambiente delle attività antropiche nonché di attività diretta alla tutela della salute (*Valutazione ambientale e Prevenzione primaria*), e di supporto alle azioni di sviluppo con le attività analitiche e di sviluppo progettuale (*Azione e Sviluppo*).

Oltre alle citate cinque aree strategiche si ha una sesta area strategica (*Innovazione Scientifica Manageriale*), intesa come trasversale alle altre aree, con la quale si identifica la necessità/obbligo di continua evoluzione dell'organizzazione, quindi organizzazione e sviluppo, e della gestione dell'Agenzia ai fini del migliore utilizzo delle risorse per il raggiungimento del migliore risultato di qualità nella prestazione dei servizi, nonché dell'attività di sviluppo della trasparenza e performance.

*area riguardante le attività di laboratorio, dei progetti e della qualità e nuove iniziative aventi carattere di supporto e speciali.





6.2 La costruzione dell'Albero della Performance annualità 2014

Come indicato dal SMVP, la costruzione dell'ALBERO DELLA PERFORMANCE PER L'AGENZIA, che costituisce la mappa logica (*rappresentazione dei legami tra il mandato istituzionale, mission, aree funzionali strategiche, obiettivi ai diversi livelli*) dell'attività agenziale, si realizza partendo dal livello politico-istituzionale, che, con i programmi di governo, indica le linee strategiche.

Pertanto si costruisce la scheda di correlazione degli obiettivi strategici con i macroambiti funzionali e con le aree funzionali strategiche che realizzano sia il benchmarking agenziale e sia la logica della declinazione degli obiettivi alle strutture agenziali, nelle cui funzioni si delineano le linee di attività operative dell'Arpacal.

Macro Ambiti Funzionali AGENZIALI	Aree Funzionali Strategiche Agenziali (che correlano i programmi di governo regionale, nazionale, comunitari, all'attività prestazionale agenziale)	Obiettivi Strategici di cui ai programmi 2014-2016 di governo regionale (Allegato N.1)		Peso Area Rispetto al 100 Agenzia	AREE D'AZIONE PLURIENNALE PER LO SVILUPPO E MIGLIORAMENTO AGENZIALE <i>Prioritarie</i>
		A) PRESERVARE LA RISORSA NATURALE ACQUA DALL'INQUINAMENTO CONIUGANDO LE ESIGENZE DELLA COMUNITA' CON GESTIONE OCULATA DEL MARE E DELLE RISORSE A ESSO ASSOCIATE	B) MIGLIORARE LA TUTELA DEL SUOLO, DELL'ARIA, DELLE BIODIVERSITA', FAVORENDO AZIONI DI SVILUPPO SOSTENIBILE		
CONOSCENZA AMBIENTALE	1. Controlli Ambientali	X	X	20	→→ Sviluppo dell'attività per migliorare le tecniche dei controlli delle Fonti di Pressione per preservare e tutelare le risorse naturali Sviluppo dell'attività per migliorare i monitoraggi dello stato della qualità delle componenti ambientali Sviluppo della formazione, informazione comunicazione ed educazione ambientale per la diffusione della conoscenza ambientale Sviluppo dell'attività di supporto in tema di salute-ambiente e delle Valutazioni preventive, nonché sviluppo delle tecniche di prevenzione collettiva e sostenibilità ambientale Sviluppo dell'attività di supporto laboratoristiche, e progettuali per la realizzazione delle attività prestazionali e per preservare e tutelare le risorse naturali Ottimizzazione, anche con lo sviluppo dei sistemi informativi, della gestione e dell'organizzazione Sviluppo del miglioramento, nell'ottica del benessere organizzativo e delle pari opportunità, dell'efficienza e dei ricavi. Razionalizzazione e valorizzazione del patrimonio e delle attrezzature.
	2. Monitoraggi Ambientali	X	X	15	
	3. Informazione Ambientale	X	X	15	
PREVENZIONE	4. Prevenzione, Sostenibilità, Valutazione Ambientale	X	X	15	
AZIONI E SVILUPPO	5. Attività di supporto e speciali	X	X	15	
ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO	6. Innovazione scientifica organizzativa manageriale	X**	X**	20	
				100	

* correlato al Piano della Performance della Regione Calabria

** funzionale per il raggiungimento degli obiettivi strategici



Nella scheda sopra riportata, di correlazione obiettivi strategici ed aree, si è attribuito un peso a ciascuna delle sei aree strategiche individuate rispetto al 100 dell'attività dell'Agenzia. Tale peso è stato determinato tenendo conto di vari fattori tra i quali la mission dell'Agenzia, gli indirizzi strategici regionali, il personale agenziale coinvolto nelle varie aree.

Quindi con riferimento ai contenuti del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, si deve procedere alla "compilazione-declinazione" delle tabella/scheda tipo, contenuta nel sistema stesso per attuare il Sistema Premiante, che permetterà di misurare e valutare successivamente le performance dell'Agenzia.

Per realizzare ciò si declina il contenuto dei **OBIETTIVI ANNUALI** (vedi **ALLEGATO n. 5- "Tabella Obiettivi Annuali Agenziali con le indicazioni operative ed i risultati attesi"** nella scheda tipo del SMVP realizzando la costruzione dell'albero della performance, **per la parte operativa, cioè dagli obiettivi strategici a quelli annuali**, quest'ultimi possono essere anche parte/frazione di specifici obiettivi pluriennali o ricadenti nelle riportate aree d'azione pluriennale (di cui alla colonna della scheda sopra riportata), e possessori di specifica pesatura.

Infatti si compone la scheda degli obiettivi operativi annuali, assegnando agli stessi un peso, considerando che tutti con il proprio peso concorrono al 100 agenziale annuale.

Quindi si è determinato ponderatamente il peso di ciascun obiettivo operativo annuale rispetto al 100 annuale dell'Agenzia, con il risultato finale che è quello di avere un quadro complessivo dei vari obiettivi operativi annuali, che inseriti nella scheda sono correlati alle aree strategiche e collegati con gli obiettivi azione delle strutture direttoriali che si attuano con le linee delle attività prestazionali.

Si è costruita così la scheda che permette di misurare la performance annuale dell'agenzia, in quanto si ha il contributo annuale delle varie aree strategiche che sono state ponderate nel rispetto degli obiettivi strategici pluriennali.

Per l'annualità 2014 si misurerà la performance generale dell'Agenzia sui risultati ottenuti degli obiettivi annuali correlati alle aree funzionali strategiche

La scheda comprende gli obiettivi azioni delle strutture Direttoriali, derivanti dalla declinazione degli obiettivi operativi annuali dell'Agenzia che espletano, nell'ambito dell'area strategica, l'indirizzo degli obiettivi strategici.

In tale modo si sono definite le specifiche azioni che si realizzano con le funzioni-attività delle strutture Direttoriali e di conseguenza con le strutture Dirigenziali, che ricevano la declinazione degli obiettivi-linee attività in funzione delle linee di attività gestite.

Si realizza così l'omogeneizzazione (definizione delle priorità agenziali) degli obiettivi annuali nelle strutture agenziali operative che esitano le attività tecniche prestazionali ambientali e non.

Quindi gli obiettivi operativi annuali agenziali di cui ai documenti del **sottoparagrafo 5.2** si sono elencati per specifica funzionalità nelle aree funzionali strategiche dell'Agenzia; riportati, con la pesatura nella scheda sottostante, nella quale sono inseriti anche gli obiettivi-azioni delle strutture, individuati per ogni obiettivo annuale, anch'essi pesati rispetto all'obiettivo operativo annuale.



Di seguito si riporta la **SCHEDA DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI PER OGNI AREA FUNZIONALE STRATEGICA**, con i relativi pesi, che definiscono la performance generale dell'Arpacal per l'annualità 2014, nonché con i relativi obiettivi azione delle strutture direttoriali, ed i relativi pesi, rispetto al 100 dell'obiettivo annuale.

Macro Ambiti Funzionali AGENZIALI	Area Funzionale Strategica Agenziale	Obiettivi OPERATIVI - Annuali e Prioritari Agenziali <i>Il risultato raggiunto dei singoli obiettivi, correlato al peso degli stessi rispetto alle aree funzionali, concorre alla Performance Generale dell'Agenzia</i>	Peso Ob. OPER. rispetto al 100 Area	Peso Obiettivo OPERATIVO dell'area rispetto al 100 Agenziale
		Obiettivi – Azioni Strutture DIRETTORIALI <i>Il risultato raggiunto dei singoli obiettivi, correlato al peso degli stessi rispetto all'obiettivo operativo, concorre al risultato del singolo obiettivo operativo annuale</i>	Peso ob.-AZIONI DIRETTORIALI rispetto al 100 dell'ob. OPER.	
CONOSCENZA AMBIENTALE	1.Controlli Ambientali	1.1 "Razionalizzare per tutto il territorio regionale l'attività di controllo per preservare dall'inquinamento le risorse ambientali" (Area 1 Controlli - Obiettivo 1.1)	100	20
		Attualizzazione regionale dei controlli dei principali fattori di pressione ambientale (Emiss.,rifuti,CEM, ecc.) (Area 1 Controlli - Obiettivo 1.1.1)	70	
		Vigilare sulle componenti ambientali anche per il supporto agli enti preposti (Area 1 Controlli - Obiettivo 1.1.2)	30	
	2.Monitoraggi Ambientali	2.1 "Azioni di miglioramento del monitoraggio del territorio regionale per la conoscenza e tutela delle componenti ambientali" (Area 2 Monitoraggi - Obiettivo 2.1)	100	15
		Aggiornamento sullo stato di qualità delle componenti ambientali (Area 2 Monitoraggi - Obiettivo 2.1.1)	60	
		Marine Strategy (Area 2 Monitoraggi - Obiettivo 2.1.2)	20	
		Monitoraggio Meteo (Area 2 Monitoraggi - Obiettivo 2.1.3)	20	
	3.Informazione Ambientale	3.1"Incrementare la promozione della cultura ambientale per preservare dall'inquinamento e la diffusione della conoscenza con attività di formazione, informazione e comunicazione ambientale" (Area 3 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1)	100	15
		Razionalizzare la raccolta dei dati ambientali, definendo le procedure per la tracciabilità degli stessi e le procedure per la pubblicazione sul portale (Area 3 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1.1)	40	
		Implementare la diffusione della conoscenza con attività di formazione, informazione e comunicazione ambientale (Area 3 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1.2)	30	
		Realizzare l'innovazione tecnologica nel campo della informatizzazione, nel rispetto della normativa INSPIRE (Area 3 Informazione ambientale - Obiettivo 3.1.3)	30	



PREVENZIONE	4. Prevenzione, Sostenibilità Valutazione Ambientale	4.1 “Assicurare SUPPORTO TECNICO AGLI ASSESSORATI REGIONALI, ASL e COMUNI , ecc. , in tema di salute-ambiente” (Area 4 Prevenzione - Obiettivo 4.1)	50	7.5
		Assicurare SUPPORTO TECNICO AGLI ASSESSORATI REGIONALI, ASL e COMUNI, ecc., in tema di epidemiologia ambientale (Area 4 Prevenzione - Obiettivo 4.1.1)	30	
		Assicurare SUPPORTO TECNICO AGLI ASSESSORATI REGIONALI, ASL e COMUNI, ecc., in tema di matrici ambientali (Area 4 Prevenzione - Obiettivo 4.1.2)	40	
		Assicurare SUPPORTO TECNICO agli enti preposti in tema di Rischi meteorologici (Area 4 Prevenzione - Obiettivo 4.1.3)	30	
		4.2 “ Garantire il supporto tecnico alle Autorità di riferimento nella pianificazione/programmazione e nei procedimenti autorizzativi, realizzando la prevenzione e la riduzione integrata dell’inquinamento e la promozione allo sviluppo sostenibile attraverso le istruttorie ed i pareri di competenza; garantire la realizzazione l’attività delle verifiche impiantistiche” (Area 4 Valutazione – Obiettivo 4.2)	50	7.5
		Formulazione dei pareri, a seguito delle istruttorie di competenza, nei procedimenti-endoprocedimenti autorizzativi di cui alle richieste specifiche o per attività istituzionali (Area 4 Valutazione – Obiettivo 4.2.1)	50	
		Realizzare le attività delle verifiche impiantistiche di competenza Agenziale (Area 4 Prevenzione - Obiettivo 4.2.2)	50	
AZIONE E SVILUPPO	5.Attività supporto e speciali	5.1 “Implementare un’efficiente attività analitica, per presidiare la salute dei cittadini, ed eseguendo le attività laboratoristiche da programma e da richieste, realizzando anche il programma annuale dell’accreditamento” (Area 5 attività supporto – Obiettivo 5.1)	50	7.5
		Eeguire le attività laboratoristiche nei tempi di cui alle procedure normative (Area 5 Attività supporto – Obiettivo 5.1.1)	50	
		Realizzare il programma annuale per l’accreditamento delle prove di laboratorio (Area 5 azioni sviluppo – Obiettivo 5.1.2)	50	
		5.2 “Realizzare il programma annuale dei progetti” Area 5 attività speciali – Obiettivo 5.2)	50	7.5
		Realizzare lo sviluppo e l’attuazione dei progetti, finanziati e non, da eseguire nell’annualità 2014 (Area 5 attività speciali – Obiettivo 5.2.1)	50	
		Realizzazione del programma dei progetti MATTM , ISPRA, ecc. di cui all’annualità 2014 (Area 5 attività speciali – Obiettivo 5.2.2)	50	



ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO	6. Innovazione scientifica organizzativa manageriale	6.1 "Implementare lo sviluppo e la gestione delle attività agenziali in materia di prestazioni agenziali, trasparenza e sicurezza" (Area 6 Innovazione – Obiettivo 6.1)	40	7
		Avviare il ciclo della Performance (Area 6 organizzativa – Obiettivo 6.1.1)	40	
		Implementare l'attività per ottimizzare l'esecuzione del programma annuale per la trasparenza e l'integrità (Area 6 organizzativa – Obiettivo 6.1.2)	30	
		Realizzare l'implementazione dei "Sistemi Informativi Sicurezza e Privacy" e del sistema D.Lgvo 81/08 (Area 6 organizzativa – Obiettivo 6.1.3)	30	
		6.2 "Sviluppare i sistemi innovativi di semplificazione della gestione tecnico amministrativa, di valorizzazione delle risorse umane, con la programmazione e controllo, anche con il supporto informatico" (Area 6 Innovazione – Obiettivo 6.2)	30	7
		Realizzare ed implementare le attività tecnico gestionali tenendo conto del benessere organizzativo e delle pari opportunità (Area 6 organizzativa – Obiettivo 6.2.1)	60	
		Implementare il supporto software nelle attività agenziali in materia della gestione tecnico- amministrativa (Area 6 innovazione – Obiettivo 6.2.2)	40	
		6.3 "Sviluppare l'ottimizzazione della gestione economico-finanziaria con la valorizzazione del patrimonio immobiliare, nonché le procedure degli approvvigionamenti" (Area 6 Innovazione – Obiettivo 6.3)	30	6
		Razionalizzazione e valorizzazione del patrimonio e dei beni strumentali intervenendo sia nelle sedi centrali che territoriali (Area 6 organizzativa – Obiettivo 6.3.1)	60	
		Razionalizzare efficientemente le procedure degli approvvigionamenti, incrementando la spending review (Area 6 organizzativa – Obiettivo 6.3.2)	40	
		Performance Generale dell'Agenzia	100	



Oltre alla precedente scheda si allegano al presente piano la scheda scheda degli obiettivi annuali e obiettivi azioni per ogni area funzionale strategica, con i relativi pesi, ed indicanti le strutture direttoriali che concorrono al raggiungimento degli obiettivi, **ALLEGATO n. 6.**

A questa fase della costruzione del piano, prima di completare la declinazione degli obiettivi alle strutture dirigenziali che espletano l'operatività territoriale ed organizzativa dell'agenzia, è utile richiamare il principio base del decreto legislativo 150/09, cioè quello che richiede di rendere intellegibile agli stakeholder la finalizzazione delle attività/funzioni dell'Agenzia rispetto ai loro bisogni ed alle loro aspettative.

Infatti gli obiettivi azioni si realizzano con le prestazioni (risultante della composizione di singole fasi operative, le attività), che danno luogo all'erogazione dei servizi ed alla realizzazione dei prodotti, che a loro volta sono gli output dell'agire del Sistema Agenziale per rispondere ai bisogni e/o alla domanda di assicurare/favorire la prevenzione e la tutela ambientale, assumendo un valore e generando livelli di soddisfazione.

Quanto sopra si realizza nella lettura degli obiettivi-linee attività, declinati dagli obiettivi-azione, che esplicitano le prestazioni svolti dall'Agenzia in relazione ai compiti ad essa assegnati dalla legge istitutiva.

Quindi lo sviluppo dell'albero della performance, che organizza, secondo le funzioni di tutela ambientale, e suddivide, per aree funzionali strategiche, le erogazioni prestazionali agenziali, collegate alla dimensione dei LEPTA, avviene con la declinazione dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi annuali prosegue con la declinazione degli obiettivi azione, delle strutture direttoriali, con gli obiettivi – linee attività delle strutture Dirigenziali, **ALLEGATO n. 7.**

La scheda che concretizza la mappa logica dell'albero, è riportata **nell' ALLEGATO n. 8** del presente piano, dove gli obiettivi linee attività, che concorrono alla realizzazione dell'obiettivo azione direttoriale, sono correlati a specifici indicatori ed ai target definiti per misurare il valore raggiunto del risultato atteso.

Le strutture Dirigenziali riceveranno, tramite la scheda individuale del dirigente responsabile della struttura e del personale alla stessa struttura assegnato, l'assegnazione degli obiettivi in funzione delle linee di attività gestite ed ovviamente contestualizzate nelle aree funzionali strategiche che costituiscono le vision in cui sono virtualmente scomposti il mandato istituzionale e la mission dell'ARPACal.

Infine si evidenzia per la lettura del presente piano, che, per l'attuale annualità agenziale, rivestono importanza notevole le seguenti **tematiche trasversali**:

- l'avvio del ciclo della performance, prima annualità;
- l'implemento dello sviluppo del sistema della "trasparenza";
- l'approccio con continuità alla dimensione delle pari opportunità e del benessere lavorativo;
- l'incremento della determinazione delle pressioni ambientali territoriali.

Tali tematiche l'Agenzia le intende svilupparle mediante la sensibilizzazione di tutto il personale dipendente, pertanto una prima fase operativa è quella, richiamando l'insieme degli obiettivi individuali di cui al SMVP, di assegnare per alcune tematiche **specifici obiettivi individuali**, sia per i dirigenti e sia per il comparto.



Ovviamente sarà cura dei dirigenti declinare eventualmente anche al personale del comparto tali obiettivi, al fine di creare, anche con attività di riunione dei singoli attori, l'aspetto della conoscenza capillare e della divulgazione delle tematiche sopra richiamate.

Per l'annualità 2014 gli obiettivi individuali definiti dal management Arpacal, per le tematiche sopra riportate, sono state oggetto di inserimento per i dirigenti, nelle schede degli obiettivi delle strutture al fine di snellire le procedure di assegnazione,, ovviamente senza l'incidenza del peso ma con indicatori e target.

I dirigenti potranno valutare anche la validità della declinazione degli obiettivi individuali citati o altri, al personale assegnato alla struttura di loro diretta responsabilità.

Quindi pure nella complessa articolazione della struttura organizzativa dell'Agenzia, viene assicurata la declinazione degli obiettivi, con indicatori e target, che sono anche correlati ai dati storici agenziali, ai diversi livelli gerarchici al fine di soddisfare il principio della partecipazione attiva del personale dirigente, che a sua volta deve favorire il coinvolgimento del personale afferente alla propria struttura organizzativa al fine di assicurare il processo del cascading nell'assegnazione degli obiettivi al personale del comparto.



7. PROCESSO E ATTIVITA' DI MIGLIORAMENTO DEL PIANO

7.1 Azioni dirette

Le funzioni istituzionali (conoscenza, valutazione ed innovazione) di Arpacal sono state analizzate con lo strumento della SWOT Analysis attraverso le aree strategiche di riferimento. Di seguito vengono elencate alcune attività di miglioramento che, in coerenza con il principio di miglioramento continuo, possono essere prese in considerazione ed attivate per trasformare i punti di debolezza in punti di forza.

Naturalmente non tutte le attività potranno svolgersi nell'arco di un anno, mentre risulta possibile sostenere che tutte siano sperimentate nel corso del triennio 2014-16.

- Attività di formazione e di aggiornamento professionale maggiormente mirate agli obiettivi dell'Agenzia;
- Attività di supporto ed affiancamento al personale su specifici percorsi di cambiamento;
- Ascolto dei principali portatori di interesse attraverso il loro coinvolgimento in iniziative specifiche e con mirate rilevazioni del grado di soddisfazione;
- Miglioramento del coordinamento interno per garantire processi di uniformità delle procedure e degli standard utilizzati nelle diverse sedi dell'agenzia;
- Aumento del lavoro di gruppo e della coesione interna sviluppando iniziative di confronto e di crescita delle competenze come già sperimentato nel 2012;
- Curare e implementare la cultura del merito (sistemi di valutazione), della evidenza pubblica (piano della trasparenza) e del rendere conto (sistema dei controlli);
- Modificare le procedure operative dei percorsi e processi interni secondo la logica della semplificazione per una più diretta comunicazione con i propri utenti ed interlocutori, monitorandone la loro applicazione;
- Realizzare delle banche dati secondo le normative Iso e la direttiva Inspire.
- Razionalizzare la spesa con iniziative costanti di risparmio nell'ottica del contenimento dei costi e dell'incentivazione del personale;
- Sviluppare il partenariato pubblico-privato con azioni tese al miglioramento dell'ambiente utilizzando lo strumento delle sponsorizzazioni e premiando il personale.

Tra gli indicatori di efficienza ed efficacia di una amministrazione pubblica come l'Arpacal oltre alla misura del grado di realizzazione dei programmi, un posto di rilievo strategico è occupato dalla misurazione della soddisfazione del cliente, tesa a fornire risposte adeguate alle esigenze in un'ottica di miglioramento continuo delle prestazioni e dei servizi resi dall'Agenzia.

A questo scopo l'Arpacal ha intenzione di dotarsi di una serie di strumenti, quali:

- la "Carta dei servizi del Laboratorio multisito", la "Carta dei servizi delle Sezioni Territoriali", la "Carta dei servizi del servizio reti monitoraggio dell'acqua", "Carta dei servizi delle attività di monitoraggio dell'aria" e la "Carta dei servizi del Sia (Servizio Sviluppo Informatico e Sistema Informativo)", tali strumenti contengono tutte le indicazioni sulle strutture, il livello e le tariffe dei servizi offerti;
- l'indirizzo e.mail al quale ciascun cliente/utente può accedere per poter esprimere le proprie valutazioni sulle prestazioni fornite dall'Agenzia e/o fornire suggerimenti per azioni di miglioramento;
- una serie di questionari attraverso i quali è possibile esprimere un giudizio sui servizi resi dalle strutture di Arpa certificate/accreditate secondo un sistema di gestione per la qualità. Una volta compilati, i questionari possono essere direttamente inviati, anche in forma anonima, a: Direzione Generale Arpacal - Servizio Comunicazione e Relazioni Pubbliche .

Inoltre l'Arpacal intende realizzare l'analisi di Customer Satisfaction e sulla percezione dell'Agenzia, mediante dei questionari, infatti a dieci anni dall'attivazione dell'Agenzia e a seguito di quanto attuato da numerose Arpa, nel corso del 2014 la Direzione Generale intende provvedere alla realizzazione



di indagini ad ampio raggio sulla percezione dell'immagine dell'Agenzia da parte dei pubblici di riferimento, sulla qualità dei propri servizi nonché sul grado di fiducia verso l'istituzione che nel tempo è andato maturando presso la regione Calabria .

Le indagini avranno lo scopo di approfondire le misurazioni di customer satisfaction annualmente condotte nell'ambito del Sistema di Gestione della Qualità, attraverso una serie di interviste agli utenti (aziende, enti pubblici e privati cittadini) che nel corso dell'anno hanno usufruito dei servizi di alcune strutture dell'Agenzia, in particolare: Laboratorio, Dipartimenti Provinciali, Centri.

Al fine di testimoniare il livello di soddisfazione, con i punti di forza evidenziabili ,innanzitutto per quanto riguarda alcuni elementi di carattere generale, la cortesia e disponibilità del personale, la facilità di contatto, la competenza e professionalità del settore tecnico.

L'indagine di Customer Satisfaction potrebbe essere sviluppata per gradi di soddisfazione (1 - del tutto insoddisfatto fino a 5 – molto soddisfatto)

Inoltre un altro obiettivo, da considerare pluriennale, è quello di rilevare, la sensibilità che i cittadini hanno verso le tematiche ambientali, nonché il loro grado di conoscenza e la relativa percezione degli organismi che si occupano di ambiente, con particolare riferimento all'Agenzia ambientale .

7.2 Azione trasversale: attuazione del nuovo modello organizzativo e gestionale

L'operazione di rinnovamento, sottesa alla nuova organizzazione, si basa sull'applicazione verifica e "testaggio" dell'innovativo modello funzionale ed organizzativo codificato nel nuovo Regolamento ed ispirato alla semplificazione, funzionalità ed economia, la cui attuazione rappresenta obiettivo prioritario e qualificante per l'anno 2014, tramite cui verranno garantiti:

1. gradualità nel cambiamento:

"testaggio" del modello nel corso dell'anno, approvazione e prima applicazione alle strutture centrali, verifica funzionamento ed entro 2014 adeguamento ponderato ed applicazione a livello periferico, con la riorganizzazione dei Dipartimenti Provinciali;

2. semplificazione:

specifiche giuridico/organizzative, competenze ed attribuzioni delle strutture e dei servizi tarate in funzione delle nuove esigenze, in forma chiara, snella e di immediata lettura;

3. valorizzazione delle professionalità:

rivisitazione della dotazione organica, eliminazione eccedenze e riequilibrio della distribuzione dei posti nelle diverse categorie professionali al fine di perseguire e valorizzare il capitale umano, elemento essenziale e qualificante l'intera organizzazione;

4. efficienza, economicità, trasparenza, qualità:

rendere affini, documenti, procedure, istruzioni operative etc. all'interno di un "Sistema di Gestione di Qualità" ed attivazione dei processi di coordinamento "centro-periferia" ed omogeneizzazione delle attività più significative (attività di riferimento regionale) che saranno svolte da singoli Dipartimenti in funzione delle specializzazioni e peculiarità degli stessi;

5. innovazione:

specializzazione, ridefinizione dei Centri Specializzati di livello regionale (Centri di Eccellenza ed Centri Funzionali Strategici), collocati in funzione delle loro peculiarità tecnico scientifiche a staff della Direzione Generale ed staff della Direzione Scientifica; strutturazione del network della sostenibilità ambientale dell'ARPACal; attuazione del metodo di misura delle performance, supporto dell'OIV Agenziale, miglioramento dell'Information and Communication Technology (ICT) ed implementazione del Geoportale dei dati Ambientali.

Per l'annualità 2014 si evidenzia l'approccio al miglioramento del monitoraggio dei tempi procedurali delle attività tecnico prestazionali agenziali, che è un obiettivo trasversale per i dirigenti, come l'obiettivo dell'implementazione dei dati sulle pressioni ambientali esistenti nel territorio regionale.



8. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

L'Arpacal ha adottato nel gennaio 2014 il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, che indica le iniziative previste per garantire:

- a) un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ha definito le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi di cui all'articolo 43, comma 3. Le misure del Programma triennale sono collegate, sotto l'indirizzo del responsabile, con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione, approvato dall'Agenzia anche nel gennaio 2014.

L'Arpacal ha esitato l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione: «Amministrazione trasparente» di cui all'articolo 9:

- a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;
- b) i nominativi ed i curricula dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009;
- d) i curricula e i compensi dei soggetti di cui all'articolo 15, comma 1, nonché i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- e) le pubblicazioni di cui agli artt. 23-35-40 del D.Lgvo 33/2013.

Inoltre è in essere l'impegno, definito anche con specifici obiettivi individuali, di implementare ed omogeneizzare gli adempimenti derivanti dalla trasparenza, in particolare per la pubblicazione dei provvedimenti amministrativi, art. 23 D.Lgvo 33/2013, dei procedimenti amministrativi, art. 35 D.Lgvo 33/2013, dei dati ambientali, art. 40 D.Lgvo 33/2013.

9. LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE DELL'ARPACAL

La sostenibilità ambientale di Arpacal è attualmente visibile con gli impianti fotovoltaici installati presso le proprie sedi, infatti l'Arpacal sta lavorando a una serie di progetti per migliorare la sostenibilità delle proprie sedi, a partire dalla riqualificazione energetica degli edifici che le ospitano; l'obiettivo è quello di andare verso l'autosufficienza energetica, attraverso un sistema articolato di interventi che consenta di ottimizzare gli utilizzi e migliorare la performance ambientale complessiva dell'Agenzia.

Il primo importante passo in questo senso è rappresentato dalle sedi, la cui superficie esterna di pertinenza, o i tetti, sono stati interessati dall'installazione dei pannelli fotovoltaici.

Gli impianti, consentono di coprire buona parte del fabbisogno energetico delle sedi. Sono inoltre previsti dei lavori per l'ampliamento delle capacità produttive di energia, con il fotovoltaico.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2014-2016



In particolare sono realizzati opere che hanno portato alle seguente situazione energetica:

Sedi Arpacal	ANNI						Totale
	2009	2010	2011	2012	2013	LUG 2014	
Catanzaro	690,00	16.768,00	16.608,00	16.685,00	16.700,00	10.197,00	77.648,00 kWh
Crotone			150.226,00	219.495,00	167.467,25	66.318,25	603.506,50 kWh
Vibo Valentia			7.561,00	9.232,00	9.185,00	5.830,00	31.808,00 kWh
Reggio Calabria			79.135,03	107.331,86	114.323,86	58.615,25	359.406,00 kWh
Totale energia prodotta	690,00	16.768,00	253.530,03	352.743,86	307.676,11	140.960,50	1.072.368,50 kWh
CO2 non immesso 0,595 kg/kWh	1.159,66	28.181,51	426.100,89	592.846,82	517.102,71	236.908,40	1.802.300,00 Kg

