



## AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA CAMPANIA

### DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO N. 752 DEL 12/12/2019

#### OGGETTO: RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2018. RIAPPROVAZIONE.

L'anno duemiladiciannove, il giorno dodici del mese di Dicembre presso la sede dell'A.R.P.A.C..

#### IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

##### PREMESSO CHE

- ai sensi dell'art.10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i, le amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, sono annualmente tenute alla redazione e pubblicazione del Piano della performance, documento programmatico triennale, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e della Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, “... che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”;
- ai sensi dell'art.14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come da ultimo modificato con d.lgs.74/2017, l'Organismo indipendente di valutazione, o organismo analogo, tra l'altro “valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10...”, da intendersi quale “validazione” dell'intero processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione, attraverso cui si è pervenuti alla rendicontazione dei risultati riportati nella Relazione;
- con deliberazione n. 137 del 27 marzo 2018 l'Agenzia ha adottato il primo Piano della Performance, nel quale sono stati individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi agenziali, definendo, con riferimento ad obiettivi e risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e del personale;
- con la deliberazione n.43 del 1 febbraio 2019, attesa la mancanza di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'Agenzia ha approvato una disciplina transitoria in merito ai processi di valutazione vigenti, disciplinati rispettivamente con le deliberazioni n.1/2007, n.2/2007 e n.703/2008, al fine di allinearli al Piano della Performance 2018/2020 nelle more dell'approvazione del SMVP agenziale;
- con nota prot. n. 66028 del 11 novembre 2019 il Nucleo di Valutazione dell'Agenzia ha comunicato la conclusione dei processi valutativi relativi all'anno 2018;
- con nota prot. n. 68696 del 21 novembre il dirigente del Servizio Pianificazione Strategica ha trasmesso la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2018;
- con deliberazione n. 728 del 3 dicembre 2019 è stata approvata, ai sensi dell'art.10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i, la Relazione annuale sulla performance così come trasmessa dal competente dirigente;
- con nota prot. n. 71492 del medesimo 3 dicembre la deliberazione, con allegata relazione, è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione di cui all'art.14 del d.lgs.150/2009 e ss.mm.ii.;



- con successiva nota prot. n. 72469 del 6 dicembre 2019 il dirigente del Servizio Pianificazione Strategica ha trasmesso una Relazione sulla Performance 2018, aggiornata e integrata con gli opportuni riferimenti al Sistema di Misurazione e Valutazione provvisorio di cui alla deliberazione n.43/2019 e con le tabelle riepilogative delle elaborazioni sugli esiti dei giudizi finali espressi per il personale dirigenziale, dati già trasmessi, come da indicazioni del Nucleo di Valutazione, al Servizio Pianificazione Strategica con nota prot. n. 67360 del 15 novembre scorso;

### **CONSIDERATO CHE**

- la Relazione annuale sulla performance è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente, migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- la Relazione è uno strumento di *accountability*, attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli *stakeholders*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati nonché evidenziare le modalità con le quali si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione;
- la Relazione, inoltre, deve dare conto degli esiti del processo di valutazione, nell'anno di riferimento, in ossequio ai canoni di completezza e comprensibilità espositiva.

**RITENUTO**, alla luce di quanto sopra, di riapprovare la Relazione annuale sulla Performance 2018, ai sensi del combinato disposto di cui agli articoli 10 e 15 del d.lgs. n. 150/2009 s.m.i., nella versione integrata ed aggiornata di cui alla nota del dirigente del Servizio Pianificazione Strategica prot. n. 72469 del 6/12/2019, stante la maggiore completezza e comprensibilità espositiva della seconda stesura e, per l'effetto, di revocare la deliberazione n.728 del 3 dicembre 2019;

**ATTESO CHE** tutti gli atti e i documenti richiamati nella presente deliberazione sono depositati presso la Segreteria Generale.

### **VISTI**

- il d.lgs. 150/2009 s.m.i.;
- il d.lgs. 33/2013 s.m.i.;
- la l.r. 10/1998 s.m.i. ed il Regolamento per l'Organizzazione dell'ARPAC;
- la deliberazione n.630/2018 di approvazione del Bilancio di Previsione dell'esercizio finanziario 2019 nonché il Bilancio Pluriennale 2019/2021.

Per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate

### **DELIBERA**

- di riapprovare la Relazione annuale sulla Performance 2018, ai sensi del combinato disposto di cui agli articoli 10 e 15 del d.lgs. n. 150/2009 s.m.i., nella versione integrata ed aggiornata di cui alla nota del dirigente del Servizio Pianificazione Strategica prot. n. 72469 del 6/12/2019, e che, allegata alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale, stante la maggiore completezza e comprensibilità espositiva della seconda stesura;
- di revocare, per l'effetto, la deliberazione n.728 del 3 dicembre 2019;
- di trasmettere copia della presente deliberazione al Nucleo di Valutazione per la validazione di cui all'art.14 del d. lgs. 150/2009 e ss. mm. ii..



Napoli, 12/12/2019

Il Commissario Straordinario  
Avv. Luigi Stefano SORVINO

**OGGETTO: RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2018.  
RIAPPROVAZIONE.**



## **DELIBERAZIONE N° 752 DEL 12/12/2019**

### **ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Si dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo di questa Agenzia dal giorno 12/12/2019 e vi resterà per gg 15 (quindici) .

Napoli, **12/12/2019**

***Il Funzionario Incaricato***  
*Anna De Caprio / INFOCERT SPA*



**DELIBERAZIONE N° 752 DEL 12/12/2019**

**ATTESTAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile per l'urgenza

Napoli data **12/12/2019**

Il Commissario Straordinario  
Avv. Luigi Stefano SORVINO

*Luigi Stefano Sorvino / INFOCERT SPA*

# ARPAC



Agenzia Regionale Protezione Ambientale  
**CAMPANIA**

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

## INDICE

### 1. PRESENTAZIONE

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

#### 2.1. Il contesto esterno di riferimento

#### 2.2. Il contesto interno

#### 2.3. L'amministrazione

##### 2.3.1. Struttura organizzativa

##### 2.3.2. Risorse umane

### 3. OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI

#### 3.1. Albero della performance

#### 3.2. Obiettivi strategici ed obiettivi operativi

#### 3.3. Risultati raggiunti

### 4. RISORSE EFFICIENZA ECONOMICITÀ

### 5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

### 6. IL PROCESSO DI ELABORAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

#### 6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

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

### 7. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

## 1. PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance, redatta ai sensi del D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017, intende fornire un bilancio sulle attività svolte da ARPAC nel corso dell'annualità 2018.

Proprio nel medesimo anno, ARPAC ha adottato il primo Piano della Performance agenziale (Delibera del Commissario n. 137/2018), avviando in tal modo il "Ciclo di gestione della Performance", tutt'ora in corso di definizione.

Si evidenzia che, nell'amministrazione, è in vigore il sistema di valutazione dei dirigenti, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 703/2008, denominato "*Regolamento recante la disciplina per l'affidamento, modifica, verifica e valutazione, revoca degli incarichi dirigenziali, nonché i criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali*". Si evidenzia, altresì, che con successiva Deliberazione Commissariale n. 43 del 01.02.2019 è stata approvata la "*Disciplina transitoria in merito ai processi valutazione per l'anno 2018*", in particolare tale documento contiene i seguenti parametri di valutazione come di seguito riportati:

1. amministrazione nel suo complesso;
2. singole articolazioni organizzative dell'amministrazione (DG, DA, DT e i DD.PP.);
3. individui.

Le unità di analisi di cui al punto 1 e 2 rientrano nel perimetro della performance organizzativa mentre il punto 3 considera la performance individuale.

Negli ambiti gestionali agenziali, di cui al citato elenco è, difatti, già disciplinato il processo di misurazione e valutazione della performance individuale, attraverso la definizione di obiettivi, valori attesi di risultato e rispettivi indicatori.

Ai fini della misurazione e valutazione, fermo restando il ricorso alla documentazione di processo approvata dai regolamenti, la predetta deliberazione contiene, quale allegato e parte integrante dell'atto, il format relativo agli obiettivi operativi da assegnare, completo degli indicatori e dei target, quale risultato atteso dalle singole Strutture di competenza. In tale format si inserisce una valutazione di prima istanza, a cura del dirigente, ed una di seconda istanza a cura dell'Organo di valutazione. Si evidenzia, altresì, che l'analisi della performance raggiunta, sia a livello individuale che organizzativo, si determina in relazione agli obiettivi indicati nel Piano della Performance 2018-2020 e in relazione al Programma Annuale delle attività.

Le valutazioni del personale di comparto, invece, con incarico di Posizione Organizzativa o Funzioni di Coordinamento, sono determinate in conformità ai criteri indicati nelle Deliberazioni del Direttore Generale n. 1/2007 e n. 2/2007 e nel Regolamento approvato nell'anno 2018 avente ad oggetto: "Regolamento recante la disciplina delle Posizioni Organizzative dell'Agenzia" e "Regolamento recante la disciplina delle Funzioni di Coordinamento dell'Agenzia".

\*\*\*\*\*

La presente Relazione, pertanto, presenta una sintesi dei risultati ottenuti sulla base della valutazione dei criteri suindicati che ha determinato un efficiente ed efficace, nel suo complesso, performance organizzativa agenziale.

Il documento fa emergere, infatti, un miglioramento gestionale ed organizzativo attraverso il quale l'Ente può riprogrammare obiettivi e risorse, in considerazione dei risultati ottenuti nell'anno precedente, migliorando in tal modo progressivamente il funzionamento del ciclo della performance.

Per quanto riguarda gli aspetti inerenti l'anticorruzione e la trasparenza sono stati rispettati i principi stabiliti dalle norme in materia e, con Deliberazione Commissariale n. 45 del 31.01.2018 è stato approvato il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2018-2020, nonchè pubblicate le Relazioni semestrali e annuali del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'anno 2018.

Nella predisposizione della Relazione sono state privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

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

### 2.1. Il contesto esterno di riferimento

Con la legge 132/2016, entrata in vigore il 14 gennaio 2017, è stato istituito il Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (di seguito SNPA) che, pur nel rispetto delle realtà territoriali, è volto a costituire la sinergia necessaria a dare nuovo impulso alle attività delle Agenzie per il costante miglioramento della tutela della salute umana ed ambientale.

L'istituzione del Sistema Nazionale a rete di Protezione Ambientale (SNPA) costituisce il passaggio da un assetto a forte connotazione regionale a un sistema integrato nazionale.

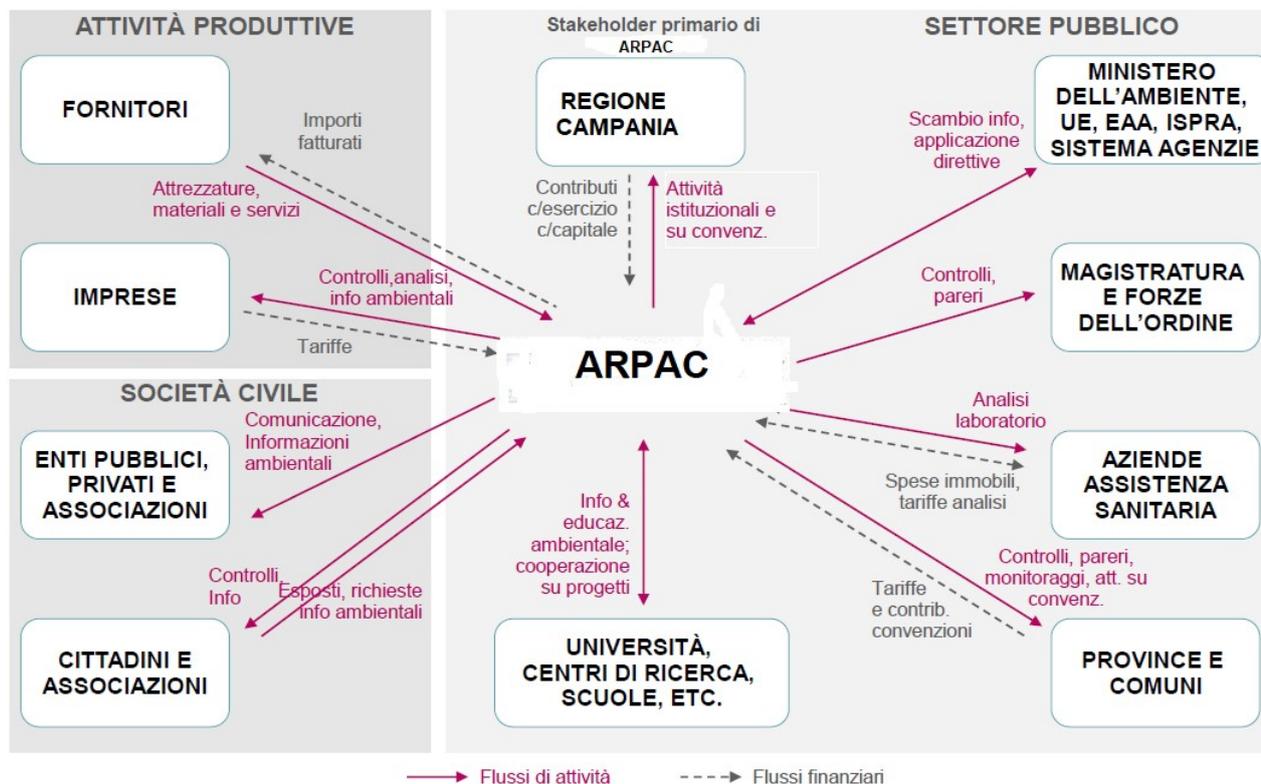
Il nuovo Sistema, infatti, intende favorire la cooperazione, la collaborazione e lo sviluppo omogeneo sui temi di interesse comune dei ventidue soggetti che lo compongono. La legge attribuisce al nuovo soggetto compiti fondamentali quali attività ispettive nell'ambito delle funzioni di controllo ambientale, monitoraggio dello stato dell'ambiente, controllo delle fonti e dei fattori di inquinamento, attività di ricerca finalizzata a sostegno delle proprie funzioni, supporto tecnico-scientifico alle attività degli enti statali, regionali e locali che hanno compiti di Amministrazione attiva in campo ambientale, raccolta, organizzazione e diffusione dei dati ambientali che, unitamente alle informazioni statistiche derivanti dalle predette attività, costituiranno riferimento tecnico ufficiale da utilizzare ai fini delle attività di competenza della pubblica Amministrazione.

Tra gli aspetti innovativi della legge 132/2016 emerge l'introduzione dei LEPTA, i Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali, che costituiscono il livello quali-quantitativo omogeneo su tutto il territorio nazionale delle attività che il Sistema nazionale è tenuto a garantire, anche ai fini del perseguimento degli obiettivi di prevenzione collettiva previsti dai livelli essenziali di assistenza sanitaria.

Sebbene le diverse leggi regionali (tra le quali L.R. Campania 23 dicembre 2016, n. 38), abbiano recepito parti di competenza della legge 132/2016, è auspicabile un organico e sistemico recepimento attraverso un, ormai necessario, riesame della ultra ventennale legge istitutiva dell'ARPAC.

Relativamente allo scenario istituzionale e sociale nel quale l'Amministrazione opera ed opererà, al fine di comprendere le principali dinamiche relazionali con il contesto esterno, si riporta di seguito una rappresentazione grafica che illustra in modo immediato i principali soggetti che hanno relazioni con ARPAC; nell'analisi del contesto esterno si segnala che il ruolo di principale di stakeholder è sicuramente assunto dalla Regione Campania, che si avvale dell'Agenzia per le attività di tutela ambientale, nonché degli altri organi istituzionali che investono ed affidano alla stessa l'espletamento delle prestazioni e delle analisi di cui alla legge istitutiva.

**realizza la propria VISION e MISSION attraverso il raccordo con istituzioni pubbliche, attività produttive e società civile**



## 2.2. Il contesto interno

Al fine di adeguare l'assetto organizzativo dell'Ente al mutato contesto normativo nazionale e regionale, nel rispetto delle misure di contenimento della spesa e razionalizzazione del fabbisogno del personale e delle strutture amministrative degli Enti Pubblici, in considerazione dell'autonomia gestionale, amministrativa, contabile e tecnica di cui all'art. 4, co. 3, L.R. 10/1998 s.m.i., con deliberazione n. 98 del 20/04/2017 è stata avviata una revisione organizzativa con l'obiettivo di percorrere la strada dell'innovazione interna e della qualificazione dei servizi e delle prestazioni.

Tale revisione è volta ad adeguare l'attuale assetto organizzativo dell'Ente ricalibrando gli equilibri tra accentramento/decentramento di servizi e responsabilità, razionalizzando le strutture centrali e territoriali con tendenziale accorpamento e riduzione delle unità operative e contenimento dei costi generali e del personale, con la finalità di percorrere la strada dell'innovazione interna e della migliore qualificazione dei servizi e delle prestazioni ambientali e tenendo conto delle tendenze emergenti nell'ambito del Sistema Nazionale delle Agenzie.

Con l'entrata in vigore della citata legge n. 132/2016 e l'istituzione del Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente, come detto composto da ISPRA e da tutte le Agenzie regionali e provinciali – quale sistema a rete per l'attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali (LEPTA) - si è, difatti, rafforzata l'esigenza di una revisione dell'assetto organizzativo dell'ARPAC.

Pur in regime di gestione commissariale è risultata, pertanto, improcrastinabile l'adozione di nuove scelte organizzative che, nel rinnovamento dell'assetto gestionale, tengano conto degli invalicabili precetti rappresentati dalla normativa di settore, di cui alla Legge regionale istitutiva 10/1998, ma anche degli stringenti vincoli finanziari che impongono lo snellimento delle strutture agenziali.

Con deliberazione n. 502 del 31/10/2018, risultando completata la definizione della parte generale del regolamento e dei relativi principi ispiratori nonché le disposizioni concernenti il personale e, per quanto attiene alla struttura organizzativa, le articolazioni delle Direzioni Generale e Amministrativa, si è ritenuto opportuno e necessario stralciare, da subito, il riassetto della parte generale ed amministrativa del regolamento e, per l'effetto, procedere all'adozione della prima parte

dell'aggiornamento che prevede modifiche organiche relative alla definizione dei profili generali, della Direzione Generale e Amministrativa, con riserva di completare in tempi brevi l'aggiornamento anche della Direzione Tecnica e dei Dipartimenti Provinciali.

Con deliberazione n. 603 del 14/12/2018 è stata sancita, successivamente, l'avvenuta esecutività della deliberazione n. 502 del 31/10/2018 recante l'aggiornamento al Regolamento per l'Organizzazione dell'Agenzia, in particolare con le innovazioni alla parte generale e amministrativa, sostituendo, così quanto disciplinato nel Regolamento organizzativo da ultimo approvato con deliberazione n. 415/2012 del 17/08/2012.

Si è proceduto così all'aggiornamento dei criteri ispiratori delle attività istituzionali dell'Agenzia, ammodernando e ridisciplinando sul versante esterno i rapporti tra essa e le istituzioni di vario livello, ad esempio dando contezza dei significativi rapporti con l'ISPRA ed il Sistema nazionale delle Agenzie, le Autorità giudiziarie e ricalibrando invece il peso delle relazioni con le Province.

Sul versante interno si è proceduto a rifocalizzare l'attività dell'ARPAC e la sua organizzazione, meglio coordinando le funzioni, individuando tendenzialmente centri di responsabilità su base regionale per ragioni di efficienza e di armonizzazione, concentrando le risorse sulle competenze primarie, riarticolando e snellendo alcune strutture agenziali e la loro allocazione funzionale per renderle più aderenti alle esigenze organizzative dell'intera Agenzia.

Sono stati confermati e sottolineati più compiutamente i presupposti del modello organizzativo, costituiti dalla preminenza delle funzioni tecniche dell'Agenzia rispetto a quelle amministrative - strumentali, il carattere regionale, e quindi unitario ed omogeneo, dell'Ente e della sua gestione, la necessaria articolazione su base territoriale provinciale (per aree territoriali ed aree analitiche) dell'organizzazione periferica, secondo il dettato della legge regionale istitutiva sempre nell'ambito del coordinamento regionale.

## 2.3. L'amministrazione

### 2.3.1. Struttura organizzativa

L'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Campania è un Ente di diritto pubblico strumentale della Regione Campania, istituito con Legge regionale 10/1998 s.m.i., in attuazione di quanto previsto dalla Legge n. 61/1994, per effetto della quale i controlli ambientali sono stati affidati a un sistema di prevenzione e protezione articolato, formato da apposite Agenzie istituite a livello regionale.

L'ARPAC è un Ente dotato di personalità giuridica pubblica nonché di autonomia gestionale, amministrativa, contabile e tecnica.

Come conseguenza dell'entrata in vigore della legge n. 132/2016, ARPAC è, come detto, parte del "Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente", assicurando omogeneità ed efficacia all'esercizio dell'azione conoscitiva e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria, ed a tutela della salute pubblica, concorrendo al perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, riduzione del consumo di suolo, salvaguardia e promozione della qualità dell'ambiente e della tutela delle risorse naturali, e della piena realizzazione del principio «chi inquina paga», anche in relazione agli obiettivi nazionali e regionali di promozione della salute umana.

In particolare, tra le novità della riforma, ricordiamo:

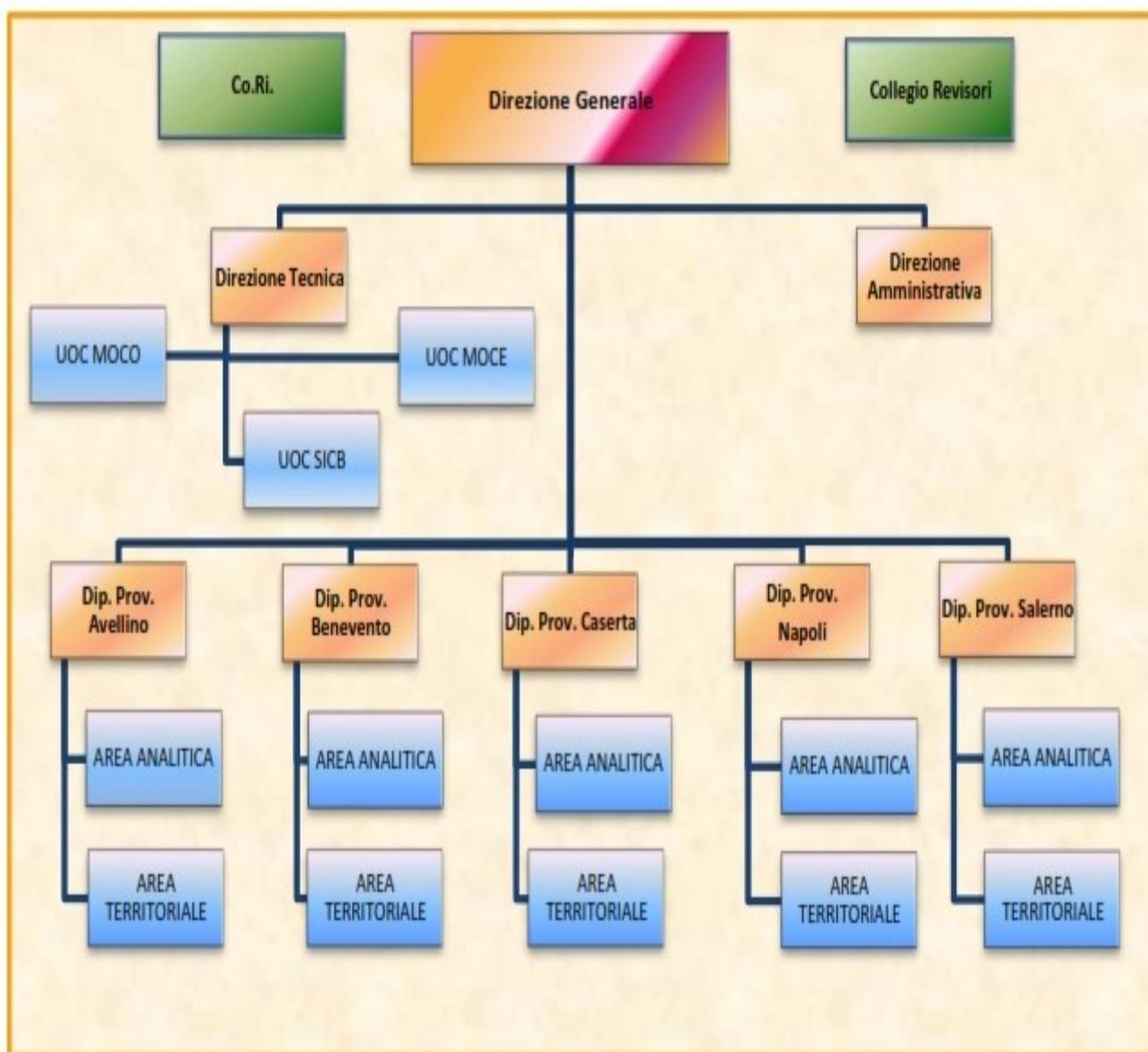
- a.** la costruzione di un Sistema a rete che consentirà scambio di informazioni e conseguimento di direttive tecniche uniche per tutto il territorio nazionale;
- b.** la definizione di Livelli Essenziali di Prestazione Tecnica Ambientale (LEPTA), che rappresentano i livelli qualitativi e quantitativi delle attività che il Sistema garantisce in modo omogeneo a livello nazionale;
- c.** un sistema di laboratori a rete, che consentirà di creare poli di specializzazione;
- d.** la possibilità per le Agenzie di disporre di Ufficiali di Polizia Giudiziaria (UPG), consentendo una più stretta collaborazione fra le Procure che indagano e gli operatori delle agenzie stesse;

- e. il riconoscimento dell'ufficialità della produzione del dato ambientale;
- f. l'affidamento a ISPRA di un ruolo di coordinamento del Sistema, con le funzioni tipiche di una agenzia tecnica, rispetto all'inquadramento attuale di ente di ricerca.

ARPAC si articola in una Direzione regionale, con sede a Napoli, e cinque Dipartimenti provinciali. La Direzione centrale (Direzione generale, Direzione tecnica e Direzione amministrativa) definisce le politiche di indirizzo e di sviluppo, coordina le attività tecnico-scientifiche e amministrative dell'ente.

Ogni Dipartimento provinciale si articola, a sua volta, in un'Area Analitica, cui afferiscono i laboratori che svolgono le funzioni analitiche su campioni di matrici ambientali (acque, aria, suolo), ed un'Area Territoriale, deputata allo svolgimento delle funzioni tecniche di monitoraggio dello stato ambientale e ispezione e controllo delle fonti di inquinamento.

Di seguito si riporta lo schema dell'organigramma Agenziale articolato per macrostrutture:



### 2.3.2. Risorse umane

La complessità di funzioni e compiti dell'ARPAC fa sì che in Agenzia siano presenti diversi gruppi professionali con una notevole diversità di background formativi, competenze e conoscenze.

Una prima distinzione è, dal punto di vista contrattuale, la distinzione tra personale del ruolo sanitario, personale del ruolo tecnico e personale del ruolo amministrativo. La pluralità di background e knowhow del personale, se da un lato arricchisce le competenze dell'Agenzia, dall'altro comporta delle difficoltà nella definizione di una comune strategia agenziale, nei cui principi tutti possano facilmente "riconoscersi".

Allo scopo di illustrare la composizione delle risorse umane dell'Agenzia, si presenta di seguito un'analisi qualitativa e quantitativa del personale attualmente in servizio.

La dotazione organica ricoperta al 31 dicembre 2018 è pari a 562 unità di personale, di cui 487 dipendenti del comparto e 75 dirigenti.

Si registra un rapporto di 1 dirigente per circa 6 dipendenti del comparto.

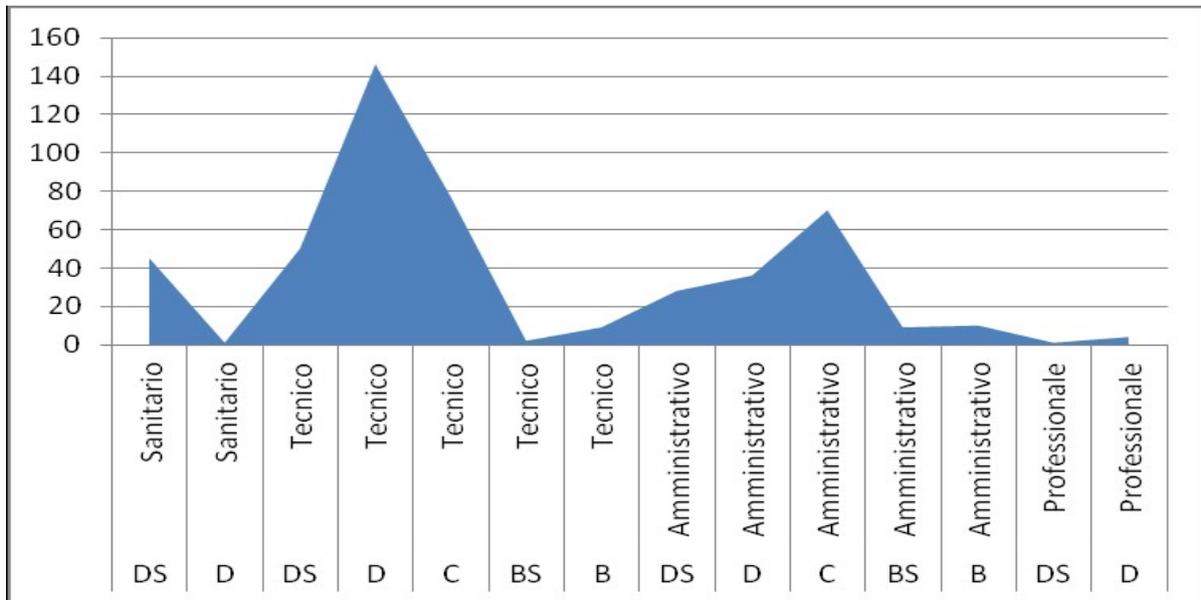
Il ruolo della dirigenza vede la prevalenza di quello sanitario.

<b>RUOLO DIRIGENZA</b>	<b>NR. DIRIGENTI IN SERVIZIO AL 31/12/2018</b>
AMMINISTRATIVO	10
PROFESSIONALE	12
TECNICO	15
SANITARIO	35
MEDICO	3
<b>TOTALE</b>	<b>75</b>

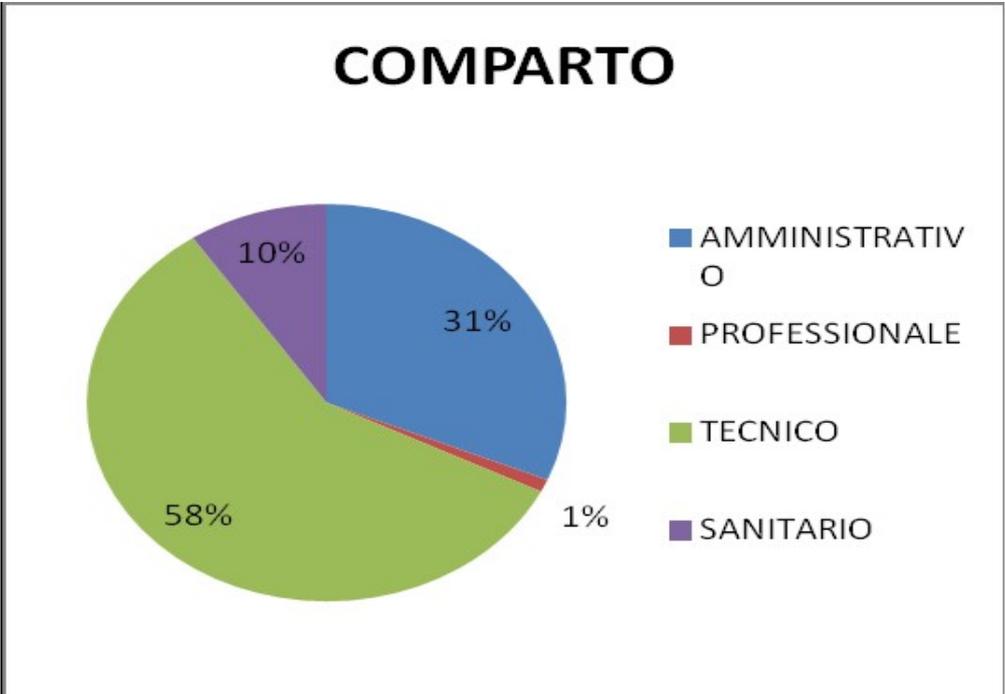
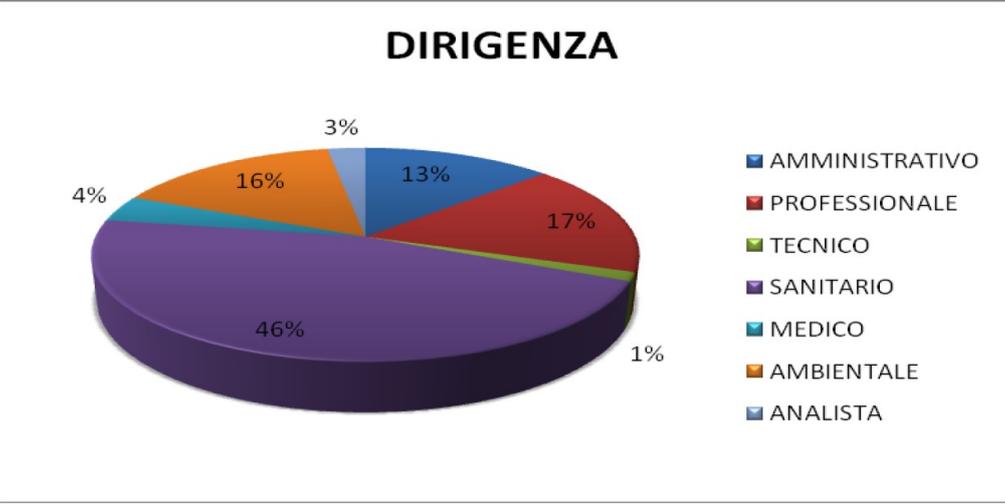
Il ruolo del comparto vede la prevalenza del ruolo tecnico.

<b>RUOLO</b>	<b>NR. DIPENDENTI COMPARTO IN SERVIZIO AL 31/12/2018</b>
AMMINISTRATIVO	152
PROFESSIONALE	5
TECNICO	284
SANITARIO	46
<b>TOTALE</b>	<b>487</b>

Nell'ambito del comparto la categoria di inquadramento contrattuale prevalente è la D.



Si evidenzia che dai dati emerge che l'ARPAC si avvale di circa il 70% di personale del ruolo tecnico e sanitario.



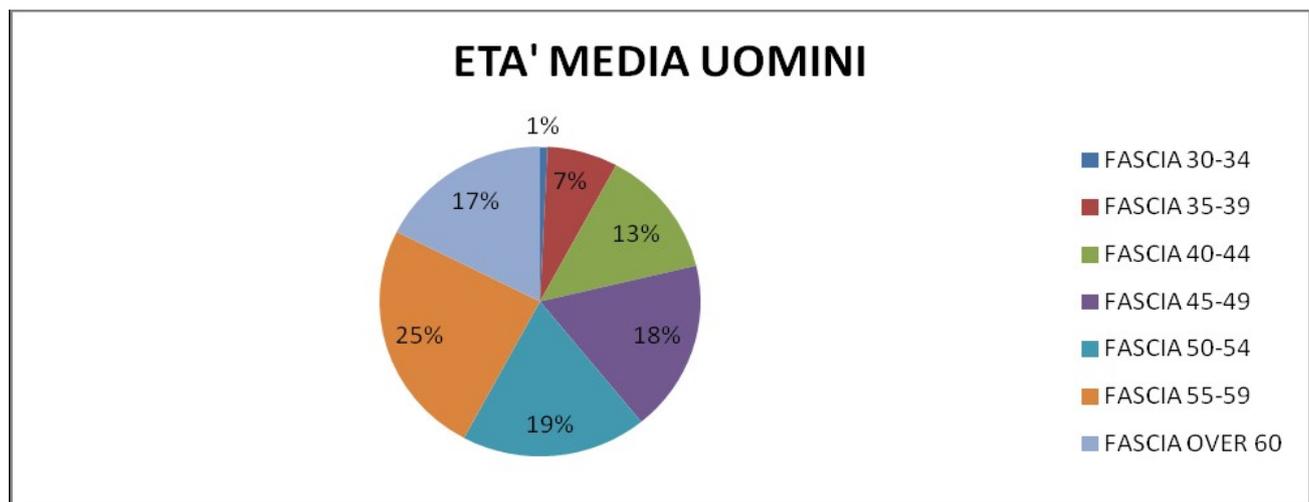
Per una corretta ed esaustiva fotografia del personale in servizio in ARPAC, si rinvia al prospetto di seguito riportato che rappresenta, per macrostruttura (DG, DA, DT, DDPP), la distribuzione del personale, a tempo indeterminato, suddiviso tra personale di comparto e dirigenza.

	COMPARTO	DIRIGENZA	TOTALE
<b>DG</b>	<b>61</b>	<b>10</b>	<b>71</b>
<b>DA</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>45</b>
<b>DT</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>96</b>
<b>DPAV</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>43</b>
<b>DPBN</b>	<b>49</b>	<b>8</b>	<b>57</b>
<b>DPCE</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>51</b>
<b>DPNA</b>	<b>99</b>	<b>17</b>	<b>116</b>
<b>DPSA</b>	<b>73</b>	<b>10</b>	<b>83</b>
	<b>487</b>	<b>75</b>	<b>562</b>

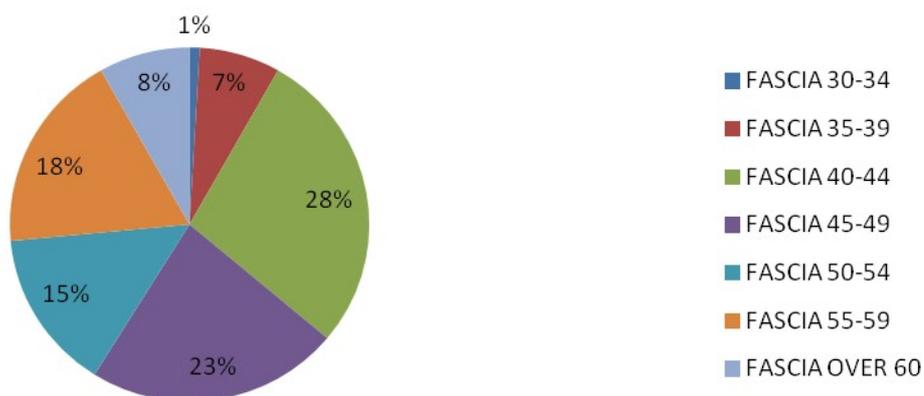
Il grafico che segue rende conto dei dati di genere del personale in servizio.

	COMPARTO		DIRIGENZA	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
<b>DG</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>DA</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>DT</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>DPAV</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>DPBN</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>DPCE</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>3</b>
<b>DPNA</b>	<b>54</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>11</b>
<b>DPSA</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
	<b>256</b>	<b>231</b>	<b>36</b>	<b>39</b>

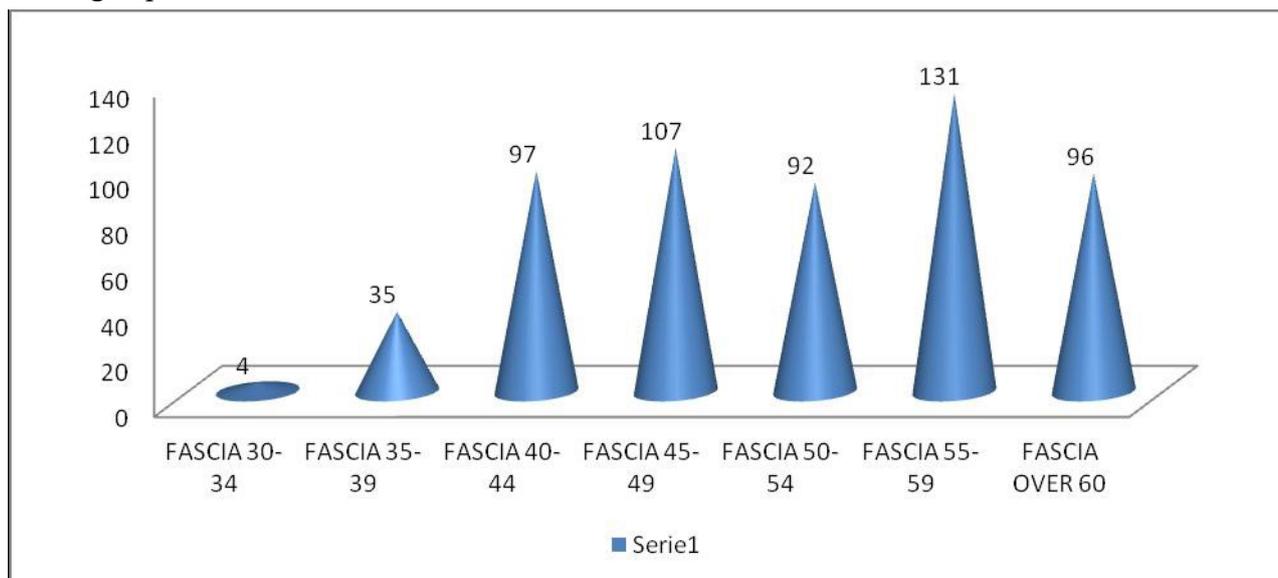
In sintesi, l'età media del personale può essere così rappresentata.



## ETA' MEDIA DONNE



Dall'analisi per fasce d'età del personale di comparto e dirigenza, graficamente rappresentata anche con ulteriore specifica di genere, emerge il dato di sostanziale equilibrio per entrambe le aree. La dirigenza si assesta su una media d'età superiore ai 50 anni sia per gli uomini che per le donne; mentre per il personale non dirigente l'età media è superiore ai 50 anni per gli uomini, inferiore a tale soglia per le donne.



L'auspicato adeguamento dell'organico, correlato alle procedure assunzionali da porre in essere in linea con il fabbisogno, potrà determinare un ricambio generazionale attraverso l'inserimento di giovani e qualificati professionisti.

\*\*\*\*\*

Con deliberazione n. 640/2018, l'ARPAC, tenendo conto di quanto previsto nel Programma annuale delle Attività (deliberazione n. 108/2018), del Piano delle Performance 2018-2020 (deliberazione n. 137/2018) nonché – in via previsionale – delle azioni di cui all'art. 22, comma 15, del TU n. 75/2017 e nel rispetto della relativa copertura finanziaria, secondo la normativa vigente in materia e le disposizioni regionali (in particolare: art. 23 LR. 1/2012 e art. 4 LR. 38/2016), ha approvato il "Programma di fabbisogno del Personale relativo al triennio 2018-2020", al fine di assicurare le esigenze di funzionalità per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

Per il triennio 2018-2020, ARPAC ha così programmato un incremento dell'organico in essere al fine di creare i presupposti di miglioramento dell'attività istituzionale, che vede, già per l'anno 2019 un incremento di n. 196 unità di personale (191 comparto e 5 dirigenza), a fronte di una previsione di "uscita" di n. 7 unità di personale (6 comparto – 1 dirigente), senza contare l'effetto ulteriore della cd. "Quota 100", che potrebbe comportare un aumento della "fuoriuscita" di personale storico e con esperienza consolidata. Tale fenomeno comporterà il venir meno dell'affiancamento (coaching), azione fondamentale nell'auspicato ricambio generazionale, al fine della corretta e ottimizzata operatività dei nuovi assunti.

### 3. OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI

#### 3.1. Albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici per le linee di attività e i relativi obiettivi operativi. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'Amministrazione. L'albero della performance ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della performance (delibera CIVIT n. 112/2010 – "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance").

Nella presente sezione viene presentata la struttura dell'albero della performance (**cf. Allegato 1 del Piano Performance 2018-2020– Albero della Performance**), che, sulla base del Catalogo dei servizi SNPA, suddivide l'attività di indirizzo strategico dalle attività istituzionali e di sviluppo gestionale ed operativo dell'Agenzia, secondo lo schema di seguito riportato.



L'attività dell'Agenzia è orientata al perseguimento di tre funzioni fondamentali: la "Conoscenza Ambientale", la "Prevenzione" e l' "Amministrazione", ognuna delle quali si articola in Aree Strategiche.

Le relative Aree Strategiche sono definite ed articolate secondo il criterio dell'*outcome*, cioè sulla base del principio secondo cui è opportuno rendere immediatamente intellegibile agli *stakeholders* la finalizzazione delle attività/funzioni dell'Agenzia rispetto ai loro bisogni ed alle loro aspettative.

In corrispondenza di ciascuna Area Strategica sono individuate specifiche Linee di attività, conformemente al Catalogo delle prestazioni definito a livello di Sistema Nazionale (*cf. Allegato 2 del Piano Performance 2018-2020 - Linee di Attività*).

### 3.2. Obiettivi strategici ed obiettivi operativi

Rispetto a ciascuna Area Strategica, in coerenza con le priorità strategiche del triennio 2018-2020 e con il programma triennale delle attività del Sistema nazionale, che individua le principali linee di intervento finalizzate ad assicurare il raggiungimento dei LEPTA (art.10, c.1 della Legge 132/2016), sono stati definiti gli obiettivi strategici di ARPAC, da conseguire attraverso adeguate risorse e piani d'azione.

Dagli obiettivi strategici, definiti per l'arco temporale di valenza del Piano, discendono gli obiettivi operativi, che danno poi origine agli obiettivi individuali.

Per ciascun obiettivo operativo è stato elaborato un Piano di azione, nel quale sono indicati:

- a. il codice identificativo dell'obiettivo;
- b. la linea di attività associata;
- c. l'individuazione di eventuali soggetti esterni che intervengono e che possono influenzare l'azione;
- d. il periodo di inizio e fine attività;
- e. le risorse di bilancio;

- f. il target per l'anno di riferimento;
- g. l'indicatore di risultato legato all'obiettivo;
- h. l'identificazione della/e struttura/e responsabile/i del raggiungimento del risultato atteso.

Atteso che il Sistema di Misurazione e Valutazione, in corso di definizione, disciplinerà nel dettaglio le regole per la misurazione della performance organizzativa di ARPAC.

### 3.3. Risultati raggiunti

L'ARPAC ha svolto nell'anno 2018 le seguenti attività tecnico - scientifiche, raccolte in sintesi per macroattività con l'indicazione dei dati più rilevanti.

Dal quadro generale dei dati esposti si può dedurre che siano stati confermati, in linea di massima, i volumi di attività previsti.

#### Monitoraggi

Monitoraggio, valutazione e previsione dello stato dell'ambiente sul territorio regionale, mediante il presidio di **6** reti per la sorveglianza delle matrici ambientali acqua ed aria, con **39** centraline della Rete di Qualità dell'Aria, **157** stazioni di monitoraggio per le acque superficiali, **250** stazioni di monitoraggio per le acque sotterranee, **330** punti di prelievo per la balneazione, circa **100** stazioni per le acque marino costiere e circa **300** stazioni per la Marine Strategy, con l'effettuazione, per le matrici sopraindicate, di circa **6.000** campionamenti, circa **80.000** parametri analizzati e circa **2.000.000** misure in automatico.

Nello specifico l'attività svolta si articola con riferimento alle diverse tematiche ambientali:

**Aria.** Monitoraggio e previsione della qualità dell'aria.

**Acque interne e marine.** Monitoraggio e classificazione della qualità delle acque superficiali (fiumi, laghi n.1682 campioni, acque di transizione n.127 campioni che rientrano nei parametri di programmazione), sotterranee n. 587 campionamenti, marino-costiere, monitoraggio delle acque di balneazione, monitoraggio delle acque marine nell'ambito della direttiva Marine Strategy.

**Pollini allergenici.** Monitoraggio e previsione di diffusione e concentrazione delle spore polliniche con redazione di bollettini settimanali.

Le attività di ARPAC prevedono anche i servizi, assicurati dal Settore **CEMEC**, di:

- Bollettini meteoambientali giornalieri
- Elaborazioni di modellistica qualità dell'aria e moto ondoso con previsioni a 3gg
- Post elaborazione output modelli meteorologici con previsioni a 3gg
- Elaborazione dati meteorologici regionali per elaborazioni annuali dello SCIA
- Pubblicazione giornaliera dei dati Wind Profiler e sensori meteo rete di monitoraggio qualità dell'Aria

#### Vigilanza e controllo ambientale del territorio

L'attività è stata espletata mediante il controllo delle pressioni e degli impatti ambientali (su impianti e matrici impattate) con circa **1500** ispezioni complessive (**120** circa riguardanti il controllo degli impianti in AIA, circa **30** le ARIR, le restanti per AUA, Siti contaminati, rifiuti e supporto all'Autorità Giudiziaria), **2500** campioni prelevati, circa **700** misure manuali (Agenti fisici).

Sono state, inoltre, effettuate circa **150** asseverazioni di atti prescrittivi di altri Organi di controllo.

#### Emissione di pareri tecnici ed istruttorie di valutazione di impatto ambientale

Sono stati emessi circa **1500** rapporti tecnici e pareri, di cui circa **200** riguardanti impianti in AIA, circa **200** riguardanti le istruttorie di valutazioni ambientali espletate per il rilascio di VIA/VI/VAS

e i restanti pareri e/o istruttorie riguardanti le tematiche ARIR, Agenti fisici, Rifiuti, Siti contaminati e Terre e rocce da scavo.

#### Attività analitica di laboratorio

Nel 2018 sono stati circa **27.000** i campioni in ingresso della Rete Laboratoristica di ARPAC, che opera con laboratori ripartiti nelle cinque sedi periferiche coincidenti con le cinque province della Campania, per prove analitiche accreditate Accredia in conformità alla norma UNI CEI EN ISO 17025:2005. L'attività analitica della Rete Laboratoristica di ARPAC sui suddetti campioni è ripartita per circa il **30%** su matrici ambientali a supporto diretto di attività di monitoraggio e controllo ambientale e il restante **70%** circa a supporto della Prevenzione Primaria (alimenti, acque ad uso umano, fitofarmaci, amianto, legionella, REACH, sostanze stupefacenti, OGM).

Nelle tabelle seguenti si riportano i numeri più significativi.

<b>GESTIONE RETI DI MONITORAGGIO</b>	
Centraline Qualità aria	39
Stazioni di monitoraggio acque superficiali	157
Stazioni di monitoraggio acque sotterranee	250
Punti di prelievo acque di balneazione	330
Stazioni acque marino costiere	100
Stazioni Acque per Marine Strategy	300

<b>GESTIONE RETI DI MONITORAGGIO</b>	
Campionamenti	6.000
Parametri analizzati	80.000
Misure in automatico	2.000.000

<b>VIGILANZA E CONTROLLO AMBIENTALE</b>	
Ispezioni	1.500
Campioni prelevati	2.500
Misure manuali	700
Asseverazioni di atti prescrittivi di altri Organi di controllo	150

<b>ATTIVITA' ANALITICHE DI LABORATORIO</b>	
Campioni analizzati totali	27.000
Campioni analizzati su matrici ambientali a supporto diretto di attività di monitoraggio e controllo ambientale	8.500
Campioni analizzati a supporto della Prevenzione Primaria	18.500

Si sottolinea inoltre che, in aggiunta ai volumi di attività programmati annualmente, l’Agenzia ha svolto le seguenti attività a supporto dell’ Autorità giudiziale:

#### VOLUMI REALIZZATI

Province	AV	BN	CE	NA	SA	TOT
Sopralluoghi	203	54	223	670		1150
n° campioni di acque reflue	5	7	18	71	77	178
n° campioni di suolo	0	13	5	18		36
n° campioni di acque superficiali	10	6	21	0		37
n° campioni di acque sotterranee	5	1	22	1		29
n° campioni di rifiuti	32	10	12	23		77
n° campioni di aria	2		1	66		69
Misure Rumore	24	6	8	87		125
Campioni acque pareri			25			25
relazioni			99			99
			383			383

Il Piano della Performance 2018-2020 ha tenuto conto, sia a livello di obiettivi strategici che operativi, dell’ interdipendenza tra il ciclo della performance e la normativa intervenuta in materia di trasparenza ed anticorruzione di cui alla legge 190/2012 ss.mm.ii., la quale stabilisce che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e che, nella misurazione e valutazione delle performance, si tenga conto degli stessi.

Il Nucleo di Valutazione ha attestato con atto pubblicato sul sito Web agenziale, ai sensi delle Delibere ANAC 1310/2016 e n. 141/2019, gli obblighi di pubblicazione al 31.03.2019 , da parte dell’ARPAC, verificando la pubblicazione, la completezza, l’aggiornamento, l’apertura del formato di ciascun documento, dato e informazioni di cui alla Griglia di rilevazione allegata alla sopracitata Delibera ANAC n. 141/2019. Ha attestato, inoltre, con il suddetto atto, che l’ARPAC ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Nell’ “Allegato A” alla presente Relazione seguono le “tabelle riepilogative delle elaborazioni sugli esiti dei giudizi espressi per il personale dirigenziale”, come trasmesse con nota prot. n. 67360 del 15.11.2019 “Trasmissione esito processo di valutazione da parte del nucleo di valutazione”.

#### 4. RISORSE EFFICIENZA ECONOMICITA’

Il finanziamento di ARPAC, ai sensi dell’articolo 22 della L.R. n. 10/98 e ss.mm. e ii., avviene attraverso:

- Una quota del fondo sanitario regionale da definirsi sulla base della spesa storica di personale e di attività delle funzioni trasferite all’A.R.P.A.C., nonché delle attività previste dai piani di lavoro;
- Uno specifico stanziamento appostato su adeguato capitolo dello stato di previsione della spesa del bilancio regionale in rapporto all’organico del personale dell’ARPAC e alle attività da espletare, definite nel programma annuale delle attività della stessa Agenzia;
- Proventi derivanti dalle convenzioni della Regione con altri Enti;
- Proventi derivanti da specifici progetti statali e comunitari relativi ad attività non obbligatorie;

- Proventi derivanti dalle convenzioni dell'ARPAC con le AA.SS.LL., in riferimento ad ulteriori prestazioni oltre quelle indicate nei provvedimenti e negli atti convenzionali in materia di prevenzione;
- Proventi derivanti dalle prestazioni rese a terzi, sia pubblici che privati.

Relativamente alle entrate, segue la tabella esplicativa.

<b>ENTRATE</b>	<b>ANNO</b>
<b>TITOLO-DENOMINAZIONE</b>	<b>2018</b>
<b>2 Trasferimenti correnti</b>	€ 58.726.880
<b>3 Entrate extra tributarie</b>	€ 9.541.624
<b>4 Entrate in c/capitale</b>	-----
<b>7 Anticip. da Tesoreria</b>	-----

Le entrate di provenienza regionale concorrono alla formazione dei trasferimenti correnti nella misura di circa il 90%, rappresentando quindi la parte prevalente delle risorse destinate al funzionamento dell'Agenzia. Gli effetti positivi dell'incremento delle risorse economico-finanziarie, insieme alla politica di efficientamento e la contestuale riqualificazione della spesa, sono stati assorbiti dalla progressiva espansione dimensionale dell'Agenzia che, tuttavia, non risulta essere ancora "a regime". L'attuale estrema rigidità della spesa non consente al *management* margini di discrezionalità per incidere significativamente sulle attività istituzionali. La precarietà dei flussi finanziari produce effetti di particolare criticità sulla liquidità di cassa.

Di seguito si definisce il *trend* dei trasferimenti regionali (Fondo Sanitario Regionale e Assessorato Ambiente) a partire dall'anno 2003 per rappresentare anche l'andamento "anomalo" dei trasferimenti in c/capitale, non più previsti a partire dal 2008:

<b>ANNO</b>	<b>F/do Sanitario Regionale</b>	<b>F/do Assessorato Ambiente</b>	<b>Fondi C/CAPITALE</b>	<b>TOTALE</b>	<b>VARIAZIONE</b>	<b>VARIAZIONE %</b>
2003	20.658.000	7.332.000	3.022.000	31.012.000	-	-
2004	20.658.000	5.498.000	-	26.156.000	4.856.000	15,66
2005	23.658.000	5.000.000	8.500.000	37.158.000	11.002.000	42,06
2006	23.658.000	7.800.000	12.000.000	43.458.000	6.300.000	16,95
2007	23.658.000	8.000.000	8.500.000	40.158.000	3.300.000	7,59
2008	30.498.000	8.000.000	-	38.498.000	1.660.000	4,13
2009	30.830.000	8.000.000	-	38.830.000	332.000	0,86
2010	31.560.000	10.000.000	-	41.560.000	2.730.000	7,03
2011	31.560.000	9.000.000	-	40.560.000	- 1.000.000	2,41
2012	31.560.000	9.000.000	-	40.560.000	-	-
2013	31.560.000	8.670.799	-	40.230.799	329.201	0,81
2014	47.560.000	9.000.000	-	56.560.000	16.329.201	40,59
2015	47.560.000	6.000.000	-	53.560.000	3.000.000	5,30
2016	54.060.000	-	-	54.060.000	500.000	0,93
2017	54.060.000	-	-	54.060.000	-	-
2018 consuntivo	54.060.000	-	-	54.060.000	-	-

Le risorse finanziarie regionali aggiuntive, relative a specifici progetti, concorrono a contribuire solo in misura estremamente ridotta alla copertura dei costi di funzionamento essendo le stesse entrate direttamente correlate ad incrementi di spesa. Lo stesso discorso è valido per le c.d. entrate "extra tributarie" composte essenzialmente da proventi derivanti da prestazioni rese a terzi, sia pubblici che privati.

In relazione alla spesa per il personale, ed all'acquisto di beni e servizi, per l'anno 2018, si riporta nella tabella seguente il totale delle somme spese:

<b>ANNO 2018</b>	
<b>Redditi da lavoro dipendente</b>	<b>36.129.533</b>
<b>Acquisti di beni e servizi</b>	<b>20.801.388</b>

Per quanto riguarda gli investimenti, nell'anno 2018 sono stati realizzati investimenti in "apparecchiature e beni strumentali" per un importo pari a **1.297.220 Euro**.

## 5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

L'art.57 del D.lgs n.165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni", prevede la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

L'art. 48 del d.lgs n.198/2006 titolato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le PP.AA. predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, stabilisce le *linee guida* da seguire per gli Stati membri con l'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne, nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori della stessa direttiva.

La Direttiva del Ministero per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 individua le misure per attuare parità e pari opportunità nella Pubblica Amministrazione.

Il d.lgs. n.150/2009, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ha previsto, tra l'altro, l'inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle Amministrazioni Pubbliche.

Il d.lgs. n.5/2010 ha dato attuazione alla direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

La Delibera CIVIT n.22/2011 ha dettato "Indicazioni relative allo sviluppo pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Nel corso del 2018, in base ai suddetti riferimenti normativi, con Deliberazione Commissariale n.145 del 30/03/2018 è stato costituito il primo Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di ARPAC.

Con Deliberazione Commissariale n. 232 del 31.05.2018 è stato approvato il Regolamento sul funzionamento del CUG di ARPAC che, alla luce di quanto indicato nelle sopraindicate norme, prevede che abbia il compito di predisporre Piani di Azioni Positive a favore della comunità agenziale.

In riferimento al sopracitato Piano di Azioni Positive, il CUG è chiamato a svolgere funzioni propositive e di monitoraggio ed a predisporre annualmente una relazione di sintesi sullo stato di avanzamento delle attività previste nello stesso.

Il Piano di Azioni Positive di ARPAC 2019-2020 è stato approvato nel 2019 con Deliberazione Commissariale n.348 del 05.06.2019, previo parere positivo sulle azioni individuate nel Piano espresso dalla Consigliera di Parità della Regione Campania con nota prot. n. 29618 del 17/05/2019.

Sono state svolte pertanto, nell'anno 2018, attività di analisi e programmazione di genere al fine di considerare le esigenze delle donne e quelle degli uomini e la pianificazione di programmi di diffusione delle conoscenze sui problemi delle pari opportunità.

## **6. IL PROCESSO DI ELABORAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

### **6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**

Il processo di elaborazione della Relazione sulla Performance è strettamente connesso al modello organizzativo dell'Agenzia.

Il processo di programmazione strategica (triennale) viene declinato nella programmazione operativa (annuale) delle attività e nella traduzione degli obiettivi annuali agenziali in obiettivi delle strutture complesse e delle strutture semplici gerarchicamente sottordinate, con la "regia" della Direzione Generale garantendo, in tal modo, omogeneità e coerenza metodologica tra le diverse articolazioni organizzative.

La predisposizione della Relazione sulla Performance compete al Servizio Pianificazione Strategica, quale struttura incardinata nella Direzione Generale, avvalendosi del contributo della Direzione Tecnica, della Direzione Amministrativa e del Nucleo di Valutazione.

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

L'avvio in ARPAC del Ciclo della performance proprio nell'annualità 2018 ha rappresentato una fisiologica criticità nella redazione della Relazione sulla performance per il medesimo anno, in quanto i documenti richiesti in ottemperanza ai dettami del D.Lgs 150 /2009 smi sono tutt'ora in corso di perfezionamento.

In particolare, l'attuale assenza del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, come rappresentato in precedenza, ha necessariamente indotto, in via transitoria, a valutare la performance dell'Ente attraverso il Sistema di valutazione dei dirigenti attualmente in vigore, (Cfr. Deliberazione del Direttore Generale n. 703, denominata "Regolamento recante la disciplina per l'affidamento, modifica, verifica e valutazione, revoca degli incarichi dirigenziali, nonché i criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali", integrato dalla Deliberazione Commissariale n. 43 del 01.02.2019).

Inoltre, il mutato quadro normativo di riferimento negli ultimi anni, sia per quanto attiene agli aspetti di carattere generale, con le disposizioni previste dalla Legge 7 agosto 2017 n. 124 (c.d. legge Madia) e dai successivi decreti, sia per quanto riguarda gli aspetti specifici di natura ambientale, in particolare con l'emanazione della citata Legge 132/2016 di "Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale", ha rappresentato indubbiamente una sfida per l'assetto organizzativo di ARPAC.

Pertanto, il Regolamento dell'Organizzazione agenziale, approvato con Delibera Commissariale n. 355 del 10.06.2019, è finalizzato alla riorganizzazione dell'Agenzia anche alla luce dell'evoluzione normative di settore intervenute, ridefinendo nuove competenze per l'ARPAC, comportando in tal modo una fase di armonizzazione finalizzata all'integrazione nel processo complessivo di gestione della performance le risultanze programmatiche scaturiti dalla continua evoluzione.

## 7. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Si evidenzia, come già innanzi specificato, che la valutazione della performance organizzativa, determinata in conformità dei criteri di cui alla predetta deliberazione n. 43/2019 risulta espressa in termini di fasce articolate su una scala a quattro livelli di valutazione (non adeguato, adeguato, più che adeguato, eccellente).

Il processo di valutazione ha cadenza annuale ed è articolato in corrispondenza della programmazione, gestione e valutazione delle attività, nonché in corrispondenza delle fasi del ciclo di gestione della performance di cui al D.lgs n 150/2009 e s.m.i

Il processo di valutazione del personale che ricopre posizioni dirigenziali realizzato per l'anno 2018 è di seguito descritto nell'All A ( Prot. n. 67360/2019 del 15-11-2019)

Nel 2018 le schede di valutazione dei dirigenti risultano, complessivamente, n 75 evidenziano una variabilità delle valutazioni ottenute, che si distribuiscono tra le diverse fasce di merito:

FASCIA DA 48/125 A 79/125

30% dei valutati ha conseguito una valutazione di livello “adeguato”

FASCIA DA 80/125 A 91/125

59% “più che adeguato”

FASCIA DA 92/125 A 125/125

11% una valutazione di livello “eccellente

## LEGENDA DEGLI ACRONIMI

<b>DG - Direzione Generale</b>
<b>SEGE- Servizio Segreteria Generale</b>
<b>PROT - Protocollo</b>
<b>ALCO - Unità Operativa Affari Legali e Contratti</b>
<b>RPCT - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</b>
<b>COMU-URP Servizio Comunicazione – Ufficio Relazioni con il Pubblico</b>
<b>RDRS - Responsabile Delegato delle Relazioni Sindacali</b>
<b>RCAP- Responsabile Controllo Analogo Società Partecipata</b>
<b>FORM - Servizio Formazione e Aggiornamento del Personale</b>
<b>SGQU- Servizio Sistema di Gestione per la Qualità</b>
<b>PIST - Servizio Pianificazione Strategica</b>
<b>UDAL - Ufficio del Datore di Lavoro</b>
<b>SINF- Servizio Sistemi Informativi</b>
<b>DA - Direzione Amministrativa</b>
<b>GERI - Unità Operativa Gestione Risorse</b>
<b>GIUR - Settore Reclutamento, Mobilità, Stato Giuridico e Matricolare</b>
<b>ECOP - Settore Trattamento Economico e Previdenziale</b>
<b>PORG - Settore Processi Organizzativi</b>
<b>BILA - Settore Bilancio</b>
<b>ENSP - Settore Entrate e Spese</b>
<b>ECON - Settore Economato</b>
<b>PROV - Settore Provveditorato</b>
<b>GETE - Settore Gestione Tecnica</b>
<b>DT- Direzione Tecnica</b>
<b>MOCO - Unità Operativa Complessa Monitoraggi e Controlli</b>
<b>COOC- Unità Operativa Coordinamento Controlli</b>
<b>MARE- Unità Operativa Mare</b>
<b>MOCE - Unità Operativa Complessa Reti di Monitoraggio e CEMEC</b>
<b>RIUS- Unità Operativa Rifiuti ed Uso del Suolo</b>
<b>SOAM - Unità Operativa Sostenibilità Ambientale</b>
<b>SICB- Unità Operativa Complessa Siti Contaminati e Bonifiche</b>
<b>CAAR - Unità Operativa Censimenti, Anagrafe e Analisi Rischio</b>
<b>SICO - Unità Operativa Siti Contaminati</b>
<b>REDI - Laboratorio Regionale Diossine</b>
<b>RERI- Laboratorio Regionale Rifiuti</b>
<b>RESC - Laboratorio Regionale Siti Contaminati</b>
<b>DPAV- Dipartimento Provinciale Avellino</b>
<b>DPBN- Dipartimento Provinciale Benevento</b>
<b>DPCE - Dipartimento Provinciale Caserta</b>
<b>DPNA - Dipartimento Provinciale Napoli</b>
<b>DPSA - Dipartimento Provinciale Salerno</b>
<b>ANAV - Area Analitica Avellino</b>
<b>ANBN - Area Analitica Benevento</b>
<b>ANCE - Area Analitica Caserta</b>
<b>ANNA - Area Analitica Napoli</b>
<b>ANSA - Area Analitica Salerno</b>
<b>ATAV - Area Territoriale Avellino</b>
<b>ATBN- Area Territoriale Benevento</b>
<b>ATCE- Area Territoriale Caserta</b>
<b>ATNA - Area Territoriale Napoli</b>
<b>ATSA - Area Territoriale Salerno</b>
<b>LAUO- Laboratorio Acque Uso Umano ed Olfattometria</b>
<b>LAOR - Laboratorio Regionale OGM e Ricerca Agroalimentare</b>
<b>LAIR - Laboratorio Multisito Acque Interne e Acque Reflue</b>

---

**LALA - Laboratorio Multisito Alimenti ed Acque Uso Umano**  
**LAIA - Laboratorio Multisito Inquinamento Atmosferico**  
**LASS - Laboratorio Analisi Sostanze Stupefacenti**  
**LAUM- Laboratorio Acque Uso Umano**  
**LARE- Laboratorio Acque Reflue**  
**LAIB - Laboratorio Multisito Inquinamento Atmosferico e Biomonitoraggio**  
**LAAL- Laboratorio Multiuso Alimenti**  
**LAFI - Laboratorio Regionale Fitofarmaci e Micotossine**  
**LAMA - Laboratorio Regionale Mare**  
**LECO- Laboratorio Regionale REACH ed Ecotossicologia**  
**LALE - Laboratorio Regionale Legionella**  
**LAMI- Laboratorio Regionale Amianto e Inquinamento Atmosferico**  
**REMI - Unità Operativa Acque Reflue e Monitoraggio Acque interne**  
**ARFI - Unità Operativa Aria ed Agenti Fisici**  
**SURC - Unità Operativa Suolo, Rifiuti e Siti Contaminati**  
**REFL - Unità Operativa Acque Reflue**  
**MAIM - Unità Operativa Monitoraggio Acque interne e Marino Costiere**  
**ARIA - Unità Operativa Aria**  
**AFIS - Unità Operativa Agenti Fisici**  
**CREM - Centro Regionale Metrologia**  
**CRRA - Centro Regionale Radioattività**

---

**PERSONALE DIRIGENZIALE DELLE  
MACROSTRUTTURE  
RIPARTITO PER FASCE DI PUNTEGGIO (%)**

	FASCIA <48/125	FASCIA DA 48/125 A 79/125	FASCIA DA 80/125 A 91/125	FASCIA DA 92/125 A 125/125
DG	0	50%	50%	0
DA	0	100%	0	0
DT	0	20%	60%	20%
DPAV	0	33%	50%	17%
DPBN	0	14%	72%	14%
DPCE	0	36%	46%	18%
DPNA	0	25%	69%	6%
DPSA	0	0	100%	0

**TOTALE PERSONALE DIRIGENZIALE  
RIPARTITO PER FASCE DI PUNTEGGIO (%)**

FASCIA DA 92/125 A 125/125	11%
FASCIA DA 80/125 A 91/125	59%
FASCIA DA 48/125 A 79/125	30%
FASCIA < 48/125	0