



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2025-2027

Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca
"Marche Agricoltura Pesca"

L.R. Marche del 12.05.2022 n. 11

APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. DEL

Prefazione

Nell'anno 2023 è stato redatto, per la prima volta, il Piano triennale integrato di attività e organizzazione dell'Agenzia (di seguito PIAO), ai sensi dell'art. 6 del Decreto-legge 9 giugno del 2021 n. 81 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Dalla prima redazione, è stata successivamente approvata un'altra edizione del documento che sostanzialmente ricalca a livello di struttura, la prima edizione, ritenuta valida.

Il PIAO è nato dall'esigenza di **semplificare e migliorare la programmazione orientandola verso la creazione di Valore Pubblico**, da **misurare in termini di impatti generati dalle politiche** sul livello di benessere economico, sociale, ambientale e/o sanitario complessivo, nei confronti dei cittadini e degli operatori del settore e delle imprese a cui l'AMAP si rivolge.

Infatti, gli obiettivi principali del PIAO sono riconducibili ai seguenti:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare i servizi a supporto del settore;
- procedere alla semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

Il PIAO si è dimostrato uno strumento innovativo e sicuramente utile all'Agenzia, in questa fase di cambiamento, apportando un valido contributo per tutti gli aspetti di programmazione delle attività dell'ente.

L'AMAP ha realizzato il Piano, grazie al pieno coinvolgimento ed alle specifiche competenze delle strutture dell'Agenzia, in un approccio sinergico e multidisciplinare.

Nello specifico, il PIAO dell'AMAP ricomprende i seguenti documenti:

- **il Piano della Performance**, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance dell'Agenzia;

- **il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)**, che è finalizzato alla piena trasparenza delle attività svolte e dell'organizzazione amministrativa con l'obiettivo di definire azioni in materia di contrasto alla corruzione e nel rispetto della normativa vigente;

- **il Piano Operativo del Lavoro Agile**, che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working in alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza con il fine di garantire elevati standard nell'erogazione dei servizi, prendendo inoltre in esame le misure organizzative per una maggiore valorizzazione del capitale umano;

- **il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** che, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, definisce gli strumenti e gli obiettivi dell'incremento di nuove risorse anche in virtù delle nuove funzioni assegnate all'Agenzia;

- **il Piano della Formazione**, attraverso l'individuazione di azioni future finalizzate all'accrescimento delle competenze del personale;

- **il Piano delle Azioni Positive** che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 relativamente alle azioni individuate e pianificate dall'Agenzia per garantire le pari opportunità di lavoro tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246.

Fin da primo anno di applicazione del PIAO, è stata incentivata una migliore programmazione delle attività e una maggiore integrazione dei processi, favorendo valide sinergie tra i diversi strumenti di programmazione, ai fini del perseguimento del miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle attività.

Nel corso del 2025-2026 la strada avviata e le attività intraprese saranno ulteriormente consolidate grazie all'avvio di un progetto volto ad effettuare la mappatura dei processi dell'AMAP, con l'obiettivo di individuare azioni di miglioramento al fine di procedere, ove possibile, ad una semplificazione e digitalizzazione degli stessi anche tenendo conto delle esigenze che emergono dal contatto con gli utenti e/o soggetti interessati alle funzioni dell'Agenzia.

SOMMARIO

Prefazione

SEZIONE 1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
	Le sedi dell'Agenzia sul territorio	6
	Le Funzioni dell'Agenzia	7
	Gli ambiti di attività dell'agenzia	8
	Il PIAO 2025-2027 e il POA 2025 (programma operativo annuale)	14
SEZIONE 2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	15
2.1	Valore pubblico.....	15
	Quadro strategico di riferimento.....	16
	Il processo di costruzione del PIAO	22
	gli obiettivi strategici e i fattori di "outcome" o "impatto"	23
	Gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione	32
2.2	Performance	33
	Gli obiettivi operativi	34
	Gli indicatori di output	34
	Le schede di rappresentazione degli obiettivi operativi.....	35
	Gli obiettivi operativi del direttore, del dirigente del settore risorse umane, strumentali e finanziarie e controllo operatori vivaisti e del dirigente del settore fitosanitario e agrometeorologia, laboratori e qualità delle produzioni	37
	Gli obiettivi operativi delle Elevate Qualificazioni	40
	Gli obiettivi trasversali.....	47
	Gli obiettivi connessi alle pari opportunità e all'equilibrio di genere	48
	Azioni positive per il triennio 2024-2025-2026.....	48
	Parità di genere	48
2.3	Rischi corruttivi e trasparenza.....	53
	L'analisi del contesto esterno - FOCUS SU RISCHI CORRUTTIVI, TRASPARENZA E LEGALITÀ	53
	Il contesto interno.....	65
	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e le strutture di indirizzo e supporto.....	65
	L'analisi dei rischi corruttivi: metodologia, risultati, misure specifiche e generali.....	65
SEZIONE 3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	78
3.1	Struttura organizzativa	78
3.2	Organizzazione del lavoro agile	85
3.3	Piano triennale dei fabbisogni del personale.....	87
SEZIONE 4	MONITORAGGIO	101
	ALLEGATI.....	103

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RAGIONE SOCIALE	Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura Pesca"
ACRONIMO	AMAP
LEGGE ISTITUTIVA	L.R. Marche del 12.05.2022 N. 11
SEDE LEGALE	Via T.A. Edison, 2 – 60027 Osimo
P.IVA E C.F.	01491360424
Telefono	0718081
Sito internet	www.AMAP.marche.it
PEC	marcheagricolturapesca.pec@emarche.it (PEC della Direzione) AMAP.settoreamministrativo@emarche.it (PEC del Settore Amministrativo) AMAP.settoretecnico@emarche.it (PEC de Settore Tecnico)
Legale rappresentante (Presidente del CdA)	Avv. Marco Rotoni
Direttore	Dott.ssa Francesca Severini (dal 01.05.2024)
N. DIPENDENTI A T.I. DEL RUOLO AMAP*	108
N. DIPENDENTI A T.I. DEL RUOLO REGIONALE*	14
N. OPERAI AGRICOLI*	16

* Dati al 31.12.2024

Con Legge della Regione Marche n. 11 del 12.05.2022 si è proceduto alla Trasformazione dell'"Agenzia Servizi Settore Agroalimentare delle Marche" (ASSAM) in "Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca - Marche Agricoltura Pesca") che ha comportato l'abrogazione delle seguenti leggi regionali:

- L.R. n. 9 del 14 gennaio 1997, (Istituzione dell'Agenzia per i servizi nel settore agroalimentare delle Marche (ASSAM). Soppressione dell'Ente di Sviluppo Agricolo delle Marche (ESAM). Istituzione della consulta economica e della programmazione nel settore agroalimentare (CEPA) è stata abrogata con eccezione dell'articolo 20 (Procedura di liquidazione);
- L.R. n. 28 del 16 settembre 2013, (Riordino dell'Agenzia per i servizi nel settore agroalimentare delle Marche (ASSAM). Modifiche alla legge regionale 14 gennaio 1997, n. 9).

La legge regionale n. 11/2022 ha determinato la trasformazione giuridica dell'Agenzia, da Ente pubblico economico ad Ente pubblico non economico, procedendo ad una

rivisitazione delle sue funzioni, anche attraverso l'istituzione del Consiglio di amministrazione con compiti volti alla definizione della struttura organizzativa dell'Agenzia, all'approvazione della documentazione programmatica e alla quantificazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie, da destinare alle attività. Il Presidente del Consiglio di amministrazione ha la rappresentanza legale dell'Ente.

LE SEDI DELL'AGENZIA SUL TERRITORIO

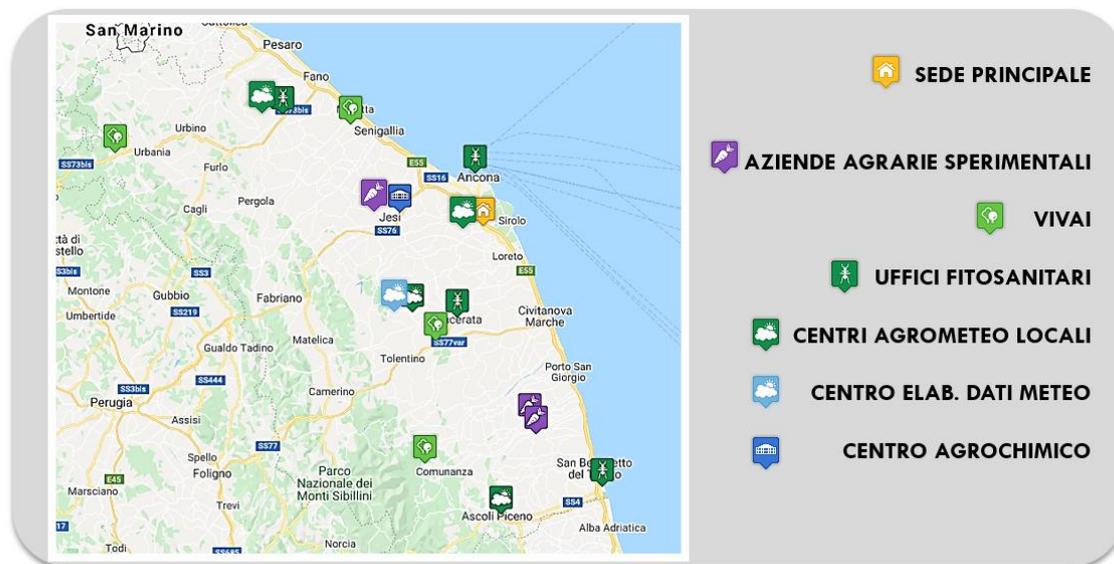
Le sedi dell'Agenzia dislocate sul territorio regionale sono complessivamente 16 come riportato in tabella:

Sede		Località
1	Sede Centrale	Via T. A. Edison 2 - Osimo
1	Centro agrochimico	Via Roncaglia 20 - Jesi
4	Vivai Forestali	Cesano, Comune di Senigallia (AN)
		Alto Tenna, Comune di Amandola (FM)
		Val Metauro, Comune di Sant'Angelo in Vado (PU) con annesse alcune tartufaie
		San Giovanni Gualberto, Comune di Pollenza (MC)
3	Aziende sperimentali	Loc. Valmir Comune di Petritoli
		Comune di Carassai
		Comune di Jesi *c/o Agrochimico
4	Uffici Fitosanitari decentrati	Ancona
		San Benedetto del Tronto (AP)
		Macerata
		Calcinelli (PU)
3	Centri Agrometeo Locali	Treia (MC)
		Ascoli Piceno
		Calcinelli di Colli al Metauro (PU)
		Osimo (AN)

Con riferimento al patrimonio immobiliare regionale utilizzato dall'Agenzia ma non compreso nel suo patrimonio, si evidenzia che con la D.G.R. n. 2277 del 23/12/2002, sono state concesse in uso all'Ente regionale alcune strutture. Con delibera n. 690 del 24/08/2015 la Giunta regionale ne ha disciplinato l'uso attraverso la stipula di specifica convenzione.

Nella mappa seguente si riporta la dislocazione nella regione delle diverse sedi amministrative, operative e sperimentali dell'Agenzia AMAP.

LE SEDI DELL'A.M.A.P.



LE FUNZIONI DELL'AGENZIA

L'Agenzia costituisce lo strumento regionale di riferimento e di raccordo tra il sistema produttivo ed il mondo della ricerca e tra le sue funzioni principali vi è la realizzazione di studi svolte in collaborazione con le Università gli Istituti di ricerca e più in generale con tutti quei soggetti, comprese le associazioni e organizzazioni professionali in grado di dare un contributo allo sviluppo sostenibile del territorio garantendo sempre più maggior competitività alle imprese.

In questo ambito, attua progetti nel settore agronomico (cerealicoltura, orticoltura, colture industriali, viticoltura, olivicoltura, frutticoltura) con particolare attenzione al settore biologico e del basso impatto ambientale.

Su designazione regionale, svolge il ruolo di innovation broker pubblico o di "intermediario dell'innovazione" con il compito principale di facilitare l'emersione delle idee innovative e il monitoraggio dei progetti che sono realizzati nel territorio regionale.

Offre servizi nell'ambito della tracciabilità, delle analisi dei prodotti agroalimentari, della gestione dei suoli, della forestazione e dell'agrometeorologia.

Provvede, inoltre, all'applicazione sul territorio regionale delle normative in materia fitosanitaria.

L'Agenzia AMAP è chiamata ad adottare le linee di indirizzo che definite dalla Giunta Regionale con D.G.R. Marche n. 1570/2022 e che costituiscono un importante guida per la pianificazione delle future attività.

GLI AMBITI DI ATTIVITÀ DELL'AGENZIA

Il Servizio Fitosanitario e l'agrometeo

Il Servizio Fitosanitario Regionale ed Agrometeorologia comprende sia l'insieme delle competenze del SFR istituito con LR 11/95 (le cui funzioni sono state assegnate dalla Regione Marche all'Agenzia ai sensi della LR 11/2022 e s.m.i.), sia le competenze attribuite all'Agenzia con LR 9/1995 e successivamente confermate dalla LR 11/2022 in materia di agrometeorologia e quelle riportate nelle Deliberazioni della Giunta Regionale delle Marche relative all'attuazione del PAN (Piano di Azione Nazionale sull'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari) con particolare riferimento al punto 7 (difesa integrata e biologica).

Il Servizio Fitosanitario Regionale (Istituito con L.R. n. 11/95) rappresenta l'autorità competente per la salute delle piante nelle Marche e conseguentemente sviluppa l'insieme delle competenze attribuite alla Regione Marche in materia di protezione dei vegetali.

Le attività svolte rientrano negli ambiti dei controlli derivanti dagli adempimenti della normativa comunitaria come il controllo presso i punti di controllo frontalieri, dell'attuazione delle misure di emergenza definite dalla normativa fitosanitaria europea e nazionale, della certificazione in export presso le strutture degli operatori professionali e dei controlli fitosanitari sul territorio o presso gli operatori professionali legati a specifici eventi o fasi fenologiche delle colture.

Altre attività realizzate sono riconducibili al rilascio di idonee autorizzazioni all'immissione in commercio di materiale vivaistico, alla Progettazione, realizzazione e sperimentazione nell'ambito dell'agricoltura di precisione ad ulteriori progetti per la riduzione dell'uso di agrofarmaci, e più in generale, la messa a punto di strategie di protezione specifiche per l'agricoltura biologica.

Le competenze dei SSFFRR sono state recentemente ridisegnate con diversi Decreti Legislativi (16-19-20-21/2021) e con ancor più numerosi atti applicativi (DDMM, Ordinanze Fitosanitarie, Documenti tecnici ufficiali), all'interno di un quadro normativo che ha completamente rivisto l'approccio dell'UE sulla protezione dei vegetali dagli organismi nocivi da quarantena e sulla produzione dei materiali di moltiplicazione dei vegetali.

Nello stesso tempo è iniziato a livello comunitario un percorso di revisione sulla normativa dei controlli e di quella sull'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari che dovrà accompagnare i diversi stati membri nella direzione degli obiettivi della strategia Farm to Fork.

Le attività dei SSFFRR, in qualità di autorità territoriali sulla protezione dei vegetali, si intersecano e sempre più si intersecheranno nei prossimi anni con quelle del Piano Strategico Nazionale della PAC 2023-2027.

Il Servizio Agrometeo, descrive ed interpreta i principali fenomeni meteorologici e climatici della Regione utili per la caratterizzazione climatica della Regione e la definizione delle dinamiche inerenti il cambiamento climatico, attraverso l'attività di monitoraggio meteorologico del territorio regionale.

Il monitoraggio è finalizzato, inoltre, alla realizzazione e divulgazione di prodotti destinati alle imprese agricole, agro-forestali, e di supporto agli organi di programmazione, pianificazione e gestione del territorio, fornendo indicazioni nell'ambito di problematiche ambientali legate alla salvaguardia del territorio attraverso l'adozione di tecniche di coltivazione sostenibili, con conseguente riduzione degli input energetici e chimici, mantenimento della sostanza organica nel terreno ed uso razionale uso delle risorse naturali in funzione anche dell'adattamento ai cambiamenti climatici in atto.

Il Servizio Agrometeorologico dell'AMAP, pertanto, realizza la raccolta e l'elaborazione dei dati meteorologici a supporto delle imprese agricole, redige servizi di comunicazione, informazione ed assistenza specialistica alle imprese agricole e di supporto agli organi di programmazione, pianificazione e gestione del territorio in materia di agrometeorologia.

Anche attraverso la dislocazione sul territorio regionale di n. 67 stazioni elettroniche che rilevano i parametri climatici l'agrometeo fornisce informazioni meteo e garantisce il monitoraggio agro-fenologico ed epidemiologico delle principali colture agrarie e l'elaborazione e divulgazione di prodotti informativi per le imprese e per i tecnici del settore agricolo.

La biodiversità agraria e forestale - la tutela del patrimonio regionale dal germoplasma al vivaismo e tartuficoltura

La Regione Marche, nell'ambito delle politiche di sviluppo, promozione e protezione degli agro-ecosistemi e delle produzioni di qualità, ha approvato la Legge regionale n. 12 del 3 giugno 2003 "Tutela delle risorse genetiche animali e vegetali del territorio marchigiano", affidando all'AMAP la gestione operativa della stessa.

La tutela riguarda le risorse genetiche animali e vegetali quali specie, varietà, razze, popolazioni, ecotipi, cloni e cultivar, autoctone, minacciate di erosione genetica o a rischio di estinzione a causa del loro abbandono o dell'inquinamento genetico e per le quali esista un interesse economico, scientifico, ambientale, paesaggistico o culturale.

L'Agenzia ha da tempo investito in attività di conservazione del germoplasma (frutticolo, olivicolo, viticolo) e ha fatto confluire tutta l'attività in modo più organico e funzionale, con particolare attenzione anche alla qualità dei materiali per la diffusione e alla creazione di una rete di conservazione più sicura ed in linea con il Piano Nazionale della Biodiversità Agraria.

Per il settore olivicolo in particolare da oltre un decennio l'agenzia ha intrapreso con determinazione alcune azioni volte alla caratterizzazione e gestione agronomica delle varietà autoctone e alla valorizzazione degli oli monovarietal, puntando al forte legame tra olio e territorio e vedendo un momento importante di diffusione nella rassegna nazionale degli oli monovarietal.

Dal 2022 è stato avviato un nuovo triennio di programmazione nell'ambito dei compiti stabiliti dalla legge regionale 13/2003 e dai programmi finanziati dal PSR Marche, ai quali si aggiungono le iniziative finanziate dalla Legge nazionale 149/2015 (MiPAAF).

L'Agenzia anche alla luce dei nuovi orientamenti comunitari è attiva nel settore vivaistico per rispondere efficacemente agli interventi richiesti sul territorio e costituisce l'unica garanzia disponibile per la tutela della diversità genetica e degli ecosistemi locali.

Cambia pertanto la visione di insieme delle strutture vivaistiche, che diventano sorgenti di materiali di propagazione per la ricostituzione e la conservazione anche ex-situ degli habitat e delle specie.

Le strutture vivaistiche gestite da AMAP sono situate nei comuni di Senigallia (AN), S. Angelo in Vado (PU), Amandola (AP) e Pollenza (MC) e cedono materiale autoctono ad Enti pubblici e soggetti privati al fine di realizzare boschi naturaliformi ed impianti arborei nella tartuficoltura, nell'olivicoltura e nella frutticoltura.

Le potenzialità delle strutture vivaistiche sono elevate soprattutto se si considera l'aspetto multifunzionale delle stesse non solo come "casseforti" di materiali di propagazione a tutela della biodiversità agraria e forestale, ma anche dei centri di servizio e formazione alle aziende agricole ed agli enti locali, con una forte connessione identitaria con il territorio cui appartengono.

Anche in un'ottica di raccordo con il PSR Marche, attraverso l'attuazione delle azioni della Misura 15.2, si facilita la promozione della genetica forestale locale con il crescente interesse da parte delle amministrazioni comunali per il materiale vivaistico messo a disposizione gratuitamente per la creazione di aree verdi qualificate. L'attività di carattere forestale accresce sempre di più l'interesse verso quei servizi che vengono definiti ecosistemici e che garantiscono le condizioni di benessere per la collettività.

Inoltre, sempre nell'ambito della tutela della biodiversità forestale, l'Agenzia si sta impegnando a garantire la tutela del paesaggio agro-silvo pastorale e l'attivazione di interventi di supporto agli enti Parco e gestori di aree protette a salvaguardia degli ecosistemi.

Sistema della conoscenza e dell'innovazione: networking, progettazione UE, demo-farm e sperimentazione

La ricerca, la sperimentazione, l'innovazione e la loro applicazione costituiscono elementi di competitività per le imprese, in particolare per quelle che devono affrontare i mercati sempre più globalizzati. Conferiscono la possibilità di offrire prodotti con elementi distintivi che migliorano la loro penetrabilità. Elementi che incidono anche sui processi che vengono ad essere esaminati e considerati dai consumatori.

E' per questo l'Agenzia opera da anni nei servizi di sperimentazione, per seguire la veloce evoluzione del settore con nuovi processi, prodotti e l'introduzione di tecnologie innovative.

Le sperimentazioni vengono condotte sia a livello di impianti pilota presso le aziende dell'AMAP sia presso aziende agricole leader del territorio marchigiano che collaborano nel perseguire obiettivi comuni e ripetibili sul territorio.

In questo modo è possibile consentire il trasferimento delle conoscenze e verificare le possibili ricadute pratiche per tutti gli interventi attuati.

Per la realizzazione di attività sperimentali ci si avvale di finanziamenti prevalentemente pubblici, ma sono in essere anche contratti di sperimentazione con aziende private e ditte sementiere come sopra anticipato.

Molto spesso la sperimentazione viene svolta in collaborazione con Istituti di Ricerca e Sperimentazione Agraria, con Università, con il CREA, il CNR e l'Unione Europea.

Nello specifico, per il settore vitivinicolo, dal 2015 si è provveduto all'impianto di un vigneto, che negli anni successivi si è integrato, di varietà tolleranti alle principali malattie fungine al fine di verificare l'adattamento nel territorio regionale e valutarne la composizione e la qualità dei vini che ne deriveranno.

Inoltre dal 2019 si è stretto un accordo di collaborazione con la fondazione Edmund Mach di San Michele all'Adige per il miglioramento genetico di alcuni vitigni autoctoni Marchigiani per l'inserimento di caratteri di resistenza o alta tolleranza dai principali patogeni della vite.

Da alcuni anni quindi l'Agenzia pone sempre più al centro della sua "mission" l'innovazione, impostando la sua attività di progettazione e sperimentazione come un "incubatore" di idee da verificare e monitorare e favorire così nello svolgimento delle sue azioni il collegamento tra le fasi di assistenza tecnica, l'attività formativa degli imprenditori e la ricerca-sperimentazione applicativa del settore.

Questa scelta è determinata dalla necessità di creare la massima sinergia tra le azioni regionali e garantire la necessaria continuità tra la fase di indirizzo e quella esecutiva.

L'AMAP sviluppa attività che costituiscono, almeno in parte, il sistema della conoscenza e dell'innovazione del settore agroalimentare delle Marche.

Uno degli obiettivi strategici dell'Agenzia è quello di coordinare ed integrare le diverse attività afferenti, creando sinergie fra i diversi progetti che possano centrare gli obiettivi strategici individuati da AMAP, con particolare riferimento all'AKIS, rispondendo, nel contempo, alle esigenze di conoscenza ed innovazione e degli stakeholder.

La progettazione comunitaria è un ulteriore tassello del mosaico della conoscenza, con focus specifico sul trasferimento dell'innovazione alle imprese agroalimentare ed ittiche del sistema Marche.

Qualità e valorizzazione delle filiere agroalimentari per lo sviluppo e la maggiore competitività sui mercati

L'Agenzia ormai da molti anni si occupa della valorizzazione delle produzioni agroalimentari di qualità sul territorio regionale attraverso l'erogazione di servizi rispondenti alle specifiche esigenze del settore agricolo e del settore agroalimentare.

I servizi erogati richiedono, da parte dell'Agenzia, competenze professionali altamente specifiche in grado di raccordarsi tra loro, in coerenza alle strategie regionali di valorizzazione agroalimentare, al fine di rafforzare il binomio cibo-territorio esaltando la vocazione produttiva, la biodiversità e la sostenibilità ambientale.

In particolare la valorizzazione delle produzioni avviene attraverso due strutture che operano in forte sinergia tra loro, il centro agrochimico di Jesi che effettua le analisi chimiche, microbiologiche e sensoriali e offre assistenza tecnica presso le aziende e l'Unità Organizzativa che si occupa di valorizzazione delle produzioni e di sviluppo delle filiere agricole e ittiche, attraverso l'applicazione di modelli produttivi sostenibili a tutela

dell'ambiente e un uso razionale delle risorse, anche favorendo processi di economia circolare e promuovendo stili di vita consapevoli in linea con gli obiettivi regionali. L'obiettivo è recuperare, promuovere e caratterizzare i Prodotti Agroalimentari Tradizionali della Regione Marche, al fine di creare percorsi della tradizione potenzialmente collegati al turismo sostenibile.

Formazione e comunicazione istituzionale

Le attività di formazione dell'Agenzia, vengono svolte come struttura accreditata e sono rivolte principalmente agli imprenditori ed ai tecnici del settore agricolo e agroalimentare, su tematiche già consolidate nel tempo e su alcune nuove proposte comunque coerenti con gli obiettivi del PSR e più in generale, con le indicazioni regionali.

Gli argomenti possono essere riassunti nelle seguenti tematiche: Olivicoltura, Assaggiatori olio, riconoscimento varietale olivo, Frutticoltura, viticoltura, tartuficoltura, benessere animale, agricoltura sociale, orticoltura, fattorie didattiche.

Il Piano formativo offerto tiene conto anche delle esigenze espresse dalle filiere nei diversi ambiti, promuovendo un approccio integrato e coordinato tra ambiente, alimentazione e salute al fine di diffondere uno stile di vita consapevole.

Il piano della comunicazione istituzionale dell'AMAP, approvato con Delibera del consiglio di Amministrazione n. 4 del 30.01.2024 si basa sulla normativa che regola la trasparenza ed efficacia dell'azione amministrativa. Obiettivo generale continuamente perseguito e mantenuto a buoni livelli è quello di facilitare il rapporto con i cittadini, rafforzandone il dialogo rendendolo più diretto ed efficace.

Osservatorio regionale per la pesca marittima e l'economia ittica e funzioni pesca e acquacoltura

Questa area trova prima applicazione nella struttura dell'agenzia che pur interessata da tempo da progetti nel settore ittico vede assegnate per la prima volta puntuali funzioni istituzionali.

La legge regionale n. 11/2022 e s.m.i. prevede infatti all'art. 2 comma 3 la costituzione dell'Osservatorio regionale per la pesca marittima e l'economia ittica che avrà il compito di garantire la realizzazione di studi sullo stato degli stock ittici e delle condizioni bio-marine dei compartimenti marittimi della Regione, effettuare valutazioni sullo stato della flotta marchigiana ed elaborare progetti per l'innovazione, l'ammodernamento e l'efficientamento energetico delle imbarcazioni dedite alla pesca professionale, nonché per la valorizzazione del prodotto ittico della Regione Marche con il coinvolgimento dei mercati ittici alla produzione e del sistema scolastico regionale.

Ulteriori attività già indicate dalle strutture regionali competenti individuano l'AMAP come potenziale attuatore di azioni inerenti la promozione e sviluppo delle filiere produttive privilegiando, ove possibile, il tema dell'innovazione sostenibile, l'implementazione di marchi e certificazione di qualità nei settori pesca ed acquacoltura in grado di contribuire alla promozione dell'ambiente, al mantenimento e conservazione della biodiversità marina, e la progettazione e gestione dei progetti di cooperazione interregionale ed europea in

materia di pesca ed acquacoltura sulle principali tematiche di interesse nei diversi ambiti territoriali.

Attività nell'ambito amministrativo, contabile, organizzativo, di controllo strategico e di gestione e nella sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le attività più strettamente tecniche sono affiancate da attività di tipo trasversale e di supporto, quali quelle di tipo organizzativo e gestionale, amministrative e contabili, di gestione del patrimonio e delle procedure di acquisto, di controllo strategico e di gestione, di valutazione della performance e di monitoraggio dei risultati dei servizi.

La gestione del personale avviene in stretto raccordo con le strutture regionali di riferimento.

Di particolare rilievo anche le attività e le azioni poste in essere per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, delle misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure, che assumono particolare rilievo specie nelle figure e attività tecniche.

IL PIAO 2025-2027 E IL POA 2025 (PROGRAMMA OPERATIVO ANNUALE)

Ai sensi della L.R. Marche n. 11/2022, all'Art. 3 "Operatività dell'Agenzia", "l'Agenzia opera sulla base di un programma operativo annuale con proiezione triennale che individua gli obiettivi, i settori e le aree prioritarie di intervento, le risorse umane, strumentali e finanziarie, le metodologie progettuali, le attività da svolgere, nonché gli strumenti per la verifica dei risultati. Il programma operativo annuale con la pianificazione finanziaria è predisposto dal direttore dell'Agenzia, approvato dal Consiglio di amministrazione e trasmesso alle strutture organizzative regionali competenti nelle materie in cui opera l'Agenzia, nonché alla relativa Commissione assembleare competente".

Il Programma Operativo Annuale (di seguito POA), viene redatto contestualmente al Bilancio di previsione e contiene una descrizione, a livello operativo di struttura, delle azioni e dei progetti che verranno messi in atto nell'anno successivo, ai fini di perseguire le linee d'indirizzo regionale come declinate nella D.G.R. 1570/2022 e le strategie dell'Ente, come definite dal Consiglio di amministrazione dell'AMAP.

Il POA 2025 è stato approvato dal Consiglio di amministrazione dell'AMAP con deliberazione n. 54 del 11.12.2024 e, per agevolare l'integrazione dei due documenti di programmazione (PIAO 2025-2027 e POA 2025), si è ritenuto di procedere a richiami specifici al POA 2025 nelle varie sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il POA 2025 costituisce, pertanto, un valido riferimento al presente documento PIAO 2025-2027 e si rimanda alla lettura del POA 2025, disponibile al link: https://www.AMAP.marche.it/files/amministrazione_trasparente/bilanci/2025/allegato_A_POA_2025.pdf, per approfondire tutti gli aspetti riferiti alla:

- descrizione delle diverse Unità Operative dell'AMAP;
- descrizione delle attività e dei progetti afferenti alle diverse Unità Organizzative correlandole alle priorità strategiche e ad indicatori di monitoraggio delle azioni programmate.

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Il concetto di “valore pubblico” ha trovato una prima definizione “istituzionale” nelle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 2017, secondo le quali il Valore Pubblico può essere definito come “il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza”, cioè come l’incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall’azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, capacità di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, etc.).

Il Valore Pubblico può essere valutato secondo sei principali dimensioni, ovvero ambiti all’interno dei quali le attività sviluppate producono i loro effetti verso l’esterno:

Dimensione del benessere **EDUCATIVO**: focalizza l’attenzione sulla creazione di condizioni di benessere facilitate dalle azioni a favore di istruzione, apprendimento, cultura, insegnamento.

Dimensione del benessere **ASSISTENZIALE**: evidenzia l’impatto che alcune politiche possono avere per scongiurare la povertà, garantendo tenori di vita minimi e servizi essenziali a cittadini e famiglie;

Dimensione del benessere **SOCIALE**: viene favorito dalle politiche che creano le condizioni per il miglior soddisfacimento dei bisogni fondamentali della comunità locale e con la finalità di ottimizzare la qualità di vita di tutti;

Dimensione del benessere **ECONOMICO**: riguarda l’impatto che alcune politiche possono avere per garantire reddito, produzione, consumi, occupazione e stimolare il benessere generale e la ricchezza della comunità di riferimento;

Dimensione del benessere **AMBIENTALE**: si concentra su tutte le azioni e politiche che favoriscono una ottimale interazione con il contesto in cui si vive e che agiscono sul miglioramento della qualità di aria, acqua, suolo, sottosuolo, ecc., prevenendo e contrastando i fenomeni di inquinamento;

Dimensione del benessere **SANITARIO**: riguarda le politiche che garantiscono servizi di tipo sanitario alle comunità locali nel rispetto dei LEA – Livelli Essenziali di Assistenza costituzionalmente garantiti.

L’amministrazione è chiamata a esplicitare in che modo le politiche dell’ente si traducono in termini di obiettivi atti a creare Valore Pubblico e come misurarli attraverso i relativi indicatori di impatto. In stretta correlazione con le strategie, essa indica, altresì, le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, nel periodo di riferimento, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità,

nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

QUADRO STRATEGICO DI RIFERIMENTO

La legge regionale Marche del 12.05.2022 N. 11 di trasformazione dell'Agenzia in Ente pubblico non economico, ha previsto il Consiglio di Amministrazione quale organo di indirizzo politico e amministrativo.

Con Decreto del Presidente della Giunta regionale Marche n. 174 del 30.12.2022 è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia che si è insediato il 18.01.2023 con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'AMAP N. 1.

Il Consiglio di Amministrazione, con Delibera n. 44 del 24.10.2023, ha definito "Le linee strategiche" su cui dovrà puntare l'agenzia nel prossimo triennio 2023-24-25.

Le sfide migliorative che il Consiglio di Amministrazione vuole rafforzare toccano i seguenti macro-assi:

1. La valorizzazione del capitale umano, l'efficientamento dell'organizzazione AMAP e razionalizzazione delle procedure a supporto dell'operatività dell'Agenzia.
2. La tutela delle piante e azioni di prevenzione contro gli organismi ad elevato rischio fitosanitario, e il contrasto ai cambiamenti climatici.
3. La promozione dell'innovazione e della sperimentazione nel settore agroalimentare e della pesca.
4. La valorizzazione dei vivai e tutela della biodiversità forestale anche come fonte di benessere.
5. La promozione della qualità e della tipicità delle produzioni agroalimentari regionali.
6. La tutela e lo sviluppo della biodiversità agraria e ittica L'inclusione sociale per il rafforzamento della comunità.
7. Inclusione sociale per il rafforzamento della comunità
8. Il rafforzamento delle reti istituzionali e di coprogettazione, con un ampliamento dei canali e metodologie comunicative.



1. La valorizzazione del capitale umano, l'efficientamento dell'organizzazione AMAP e razionalizzazione delle procedure a supporto dell'operatività dell'Agenzia

L'AMAP nell'ambito delle proprie funzioni valorizza il capitale umano dell'Agenzia promuovendo le conoscenze, le competenze professionali e le capacità relazionali.

Promuove la riorganizzazione delle attività dell'AMAP, la semplificazione delle procedure interne e la digitalizzazione dei processi perseguendo il miglioramento continuo della performance al fine di accrescere l'efficacia e l'efficienza dell'Agenzia rafforzando, a tal fine, il controllo strategico e di gestione.

Favorisce il miglioramento e la razionalizzazione delle procedure di acquisto di beni e servizi e delle procedure contabili e finanziarie dell'Agenzia, rafforzando il sistema di rendicontazione e il controllo di gestione.

Promuove l'implementazione e lo sviluppo di un sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e migliorare la performance dell'Agenzia contribuendo a prevenire i rischi connessi all'accadimento di incidenti e infortuni sul lavoro.



2. La tutela delle piante e azioni di prevenzione contro gli organismi ad elevato rischio fitosanitario, e il contrasto ai cambiamenti climatici.

L'AMAP ritiene necessario garantire il continuo monitoraggio e gli interventi di profilassi sul territorio regionale nei confronti degli organismi ad elevato rischio fitosanitario, a salvaguardia delle produzioni agroalimentari e del paesaggio e a tal fine considera il rafforzamento dell'organico, tramite assunzioni conformi alla modalità previste per la P.A., elemento imprescindibile.

Le competenze professionali devono essere messe disposizione anche in attività di ricerca e sperimentazione e in sinergia con l'agrometeo sulla base dei dati rilevati in fase di monitoraggio garantire attività produttive sostenibili tenendo conto dei cambiamenti climatici e delle principali avversità per specifiche coltivazioni con introduzioni di varietà resistenti (vite-peronospora) e, più in generale, dei possibili processi e metodologie di coltivazioni atte a mitigarne gli effetti.

Tali attività devono prevedere anche una comunicazione efficace sul territorio, in riferimento alle criticità evidenziate ed agli interventi attuati, che coinvolga non solo il sistema produttivo ma anche le amministrazioni locali ed i cittadini rendendoli consapevoli delle strategie messe in atto dall'Agenzia.



3. La promozione dell'innovazione e della sperimentazione nel settore agroalimentare e della pesca

Il ruolo di facilitatore dell'Innovazione affidato ad AMAP rappresenta il motore per un nuovo modello di sviluppo dell'agroalimentare e della pesca che pone al centro degli obiettivi la competitività delle imprese, la sostenibilità dei processi produttivi e la tutela delle risorse naturali.

L'agenzia interpreta questo ruolo sia favorendo l'emersione dei fabbisogni di innovazione delle imprese attraverso modelli partecipativi per la condivisione delle problematiche e delle opportunità di sviluppo, sia attraverso la creazione di un sistema che metta a disposizione di tutti gli utenti informazioni, banche dati, servizi di consulenza superiori, ecc., in grado di stimolare ed agevolare la domanda e l'offerta di innovazione.

Rientra in tale ruolo di facilitatore dell'innovazione anche la sperimentazione diretta nei settori di maggior interesse per il sistema agroalimentare e della pesca marchigiano, quali ad esempio la cerealicoltura, viticoltura, olivicoltura, frutticoltura, tartuficoltura, ecc., attraverso il diretto coinvolgimento delle strutture dell'Agenzia in progetti pilota, dimostrazioni per capitalizzare i risultati della ricerca e di progetti regionali, nazionali ed europei.



4. La valorizzazione dei vivai e tutela della biodiversità forestale anche come fonte di benessere

L'AMAP valorizza i propri vivai a supporto delle attività produttive con particolare riferimento alla castanicoltura e tartuficoltura, della conservazione del paesaggio rurale, del verde urbano e della tutela della biodiversità forestale. Promuove il patrimonio boschivo inteso anche come spazi di benessere e ne promuove l'uso attraverso percorsi sensoriali che insieme ad altre attività dell'Agenzia in un'ottica di approccio integrato, stimola comportamenti corretti, promuovendo uno stile di vita consapevole identificabile con il nostro territorio e i suoi cittadini che ne sono testimonianza diretta.

Per tali finalità AMAP si raccorda sempre più con i gestori delle aree naturali per una coprogettazione degli interventi che valorizzi i territori, ne tuteli la biodiversità e ne favorisca la loro gestione anche da un punto di vista di equilibrio faunistico e attività produttive.



5. La promozione della qualità e della tipicità delle produzioni agroalimentari regionali.

L'AMAP collabora con il sistema agroalimentare e ittico regionale, per definire nuovi modelli di filiera e realizzare azioni di supporto a favore di quelle esistenti, attraverso l'individuazione di modelli produttivi innovativi e sostenibili che prendano in considerazione la necessità di promuovere la qualità e la tipicità delle produzioni agroalimentari valorizzando i prodotti tradizionali e a Denominazione d'origine.

Con tali modelli si vuole tutelare e preservare l'agro-biodiversità, la salvaguardia delle risorse naturali favorendo la conservazione dell'ambiente attraverso l'adozione di pratiche agricole sostenibili, garantire il rispetto dei requisiti sociali ed etici attraverso l'implementazione di una agricoltura solidale;

Tali interventi aiutano a sostenere la cultura del benessere diffuso dell'alimentazione sana anche attraverso la caratterizzazione nutrizionale e sensoriale delle produzioni regionali.



6. La tutela e lo sviluppo della biodiversità agraria e ittica

L'AMAP tutela e valorizza, anche attraverso le sue sedi di sperimentazione e ricerca, la biodiversità agraria e ittica che rappresenta non solo l'identità del territorio, ma anche un elemento imprescindibile per la conservazione dei paesaggi e dell'agricoltura marchigiana, rappresentando di fatto le tradizioni rurali e costiere che conservano i sapori e abitudini nel tempo.

La biodiversità rappresenta quindi un elemento della vita quotidiana che favorisce il benessere dei cittadini e per questo consideriamo necessario promuoverne la riconoscibilità e stimolarne la memoria delle rispettive tradizioni.

Promuovere l'alimentazione con i prodotti della biodiversità, anche attraverso le mense scolastiche e più in generale la ristorazione, significa promuovere, attraverso le valli e la conoscenza della stagionalità, la dieta mediterranea fondamento dell'identità culturale e della continuità nel tempo delle comunità marchigiana che enfatizza i valori dell'ospitalità, della vicinanza, del dialogo interculturale e della creatività, e uno stile di vita guidato dal rispetto per la diversità".



7. Inclusione sociale per il rafforzamento della comunità

L' Agenzia promuove l'agricoltura non solo nei suoi aspetti produttivi e di interazione con l'ambiente, ma anche come funzione sociale recuperando il ruolo che l'agricoltura aveva nella società rurale attraverso principi di solidarietà, integrazione, valorizzazione dei rapporti umani favorendo un' opportunità di inserimento socio-lavorativo o servizi sociali, socio-sanitari ed educativi, tale obiettivo viene perseguito anche attraverso ulteriori progetti di inclusione.



8. Il rafforzamento delle reti istituzionali e di coprogettazione, con un ampliamento dei canali e metodologie comunicative

L'Agenzia promuove e incentiva i rapporti con le imprese produttive del territorio, le Associazioni, gli enti di ricerca e gli istituti scolastici per lo sviluppo e coprogettazione in materia ambientale, agroalimentare e rurale garantendo sinergie utili a rendere più efficaci e sostenibili gli interventi realizzati.

Promuove la comunicazione per fornire un'immagine più definita, omogenea e più facilmente identificabile e attuare rapporti con soggetti in grado di valorizzare ed amplificare in maniera sinergica le attività svolte sul territorio.

Il PIAO - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, elaborato per il triennio 2024-2026 si sviluppa, quindi, attorno alle linee strategiche individuate e riportate nella tabella seguente:

PRIORITA' STRATEGICA		OBIETTIVO STRATEGICO	
1	<p>La valorizzazione del capitale umano, l'efficientamento dell'organizzazione AMAP e razionalizzazione delle procedure a supporto dell'operatività dell'Agenzia</p> 	1.1	Perseguire il miglioramento continuo della performance dell'Agenzia attraverso la riorganizzazione delle attività, la semplificazione delle procedure interne, la digitalizzazione dei processi.
		1.2	Rendere l'Agenzia un ente attrattivo per le migliori risorse professionali tecniche e amministrative.
2	<p>La tutela delle piante e azioni di prevenzione contro gli organismi ad elevato rischio fitosanitario, e il contrasto ai cambiamenti climatici.</p> 	2.1	Riduzione e mitigazione dei rischi fitosanitari in relazione alla presenza di organismi nocivi ai vegetali e ai prodotti vegetali nell'ambito del quadro normativo europeo e nazionale.
		2.2	Sviluppare azioni di controllo nel settore della protezione dei vegetali nel quadro del PCNP.
		2.3	Fornire il supporto tecnico e specialistico in materia fitosanitaria ed il coordinamento delle attività per ridurre gli impatti derivanti dall'utilizzo dei prodotti fitosanitari, con particolare riferimento ai metodi innovativi di difesa delle piante dalle avversità.
		2.4	Raccolta, elaborazione e diffusione delle informazioni a supporto dello sviluppo sostenibile delle imprese agricole
		2.5	Attuazione del Piano di azione nazionale per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari (PAN) con riferimento alla difesa fitosanitaria a basso apporto di prodotti fitosanitari.
3	<p>La promozione dell'innovazione e della sperimentazione nel settore agroalimentare e della pesca.</p> 	3.1	Favorire la progettazione, la sperimentazione, il sistema delle conoscenze e l'innovazione, creando sinergie fra i diversi progetti con particolare riferimento all'AKIS, rispondendo, nel contempo, alle esigenze di conoscenza ed innovazione e degli stakeholder.
		3.2	Favorire e il trasferimento dell'innovazione alle imprese agroalimentare ed ittiche del sistema Marche anche attraverso la progettazione comunitaria.

		3.3	Effettuazione di analisi sullo stato della flotta marchigiana e/o commercializzazione degli stock ittici.
4	<p>La promozione della qualità e della tipicità delle produzioni agroalimentari regionali</p> 	4.1	Valorizzare le produzioni agroalimentari per recuperare, promuovere e caratterizzare i Prodotti Agroalimentari Tradizionali della Regione Marche, al fine di creare percorsi della tradizione potenzialmente collegati al turismo sostenibile
		4.2	Rafforzare il supporto alla valorizzazione e alla riconoscibilità dei prodotti del territorio anche attraverso le attività analitiche
		4.3	Sviluppare e potenziare le attività in ambito biologico a supporto anche del distretto biologico delle Marche.
5	<p>L'inclusione sociale per il rafforzamento della comunità.</p> 	5.1	Realizzazione di progetti di Agricoltura Sociale per favorire l'inclusione sociale.
6	<p>La valorizzazione dei vivai e tutela della biodiversità forestale anche come fonte di benessere.</p> 	6.1	Rafforzare l'impatto dei vivai sul territorio incrementando la produzione vivaistica a sostegno della tutela della biodiversità forestale per i servizi ecosistemici (riduzione del rischio di dissesto idrogeologico, contrasto ai cambiamenti climatici e miglioramento del benessere della persona).
		6.2	Tutelare il paesaggio agro-silvo pastorale e favorire interventi di supporto agli enti Parco e gestori di aree protette a salvaguardia degli ecosistemi.
7	<p>La tutela e lo sviluppo della biodiversità agraria e ittica</p> 	7.1	Tutelare la biodiversità delle razze animali, delle varietà vegetali, del patrimonio forestale, naturalistico ed ittico anche attraverso la costituzione di reti e partenariati con il mondo della ricerca, le istituzioni scolastiche e le imprese.
		7.2	Miglioramento della sostenibilità ambientale nei comparti agricolo, agroalimentare, forestale, della tartuficoltura e della pesca
8		8.1	Promuovere il partenariato, in coerenza con le diverse finalità operative dell'Agenzia.

	<p>Il rafforzamento delle reti istituzionali e di coprogettazione, con un ampliamento dei canali e metodologie comunicative.</p> 	8.2	Garantire la crescita dei tecnici del settore in coerenza con gli strumenti messi a disposizione dal sistema di conoscenza e di innovazione
9	<p>Linee di indirizzo in materia di prevenzione della corruzione</p> 	9.1	Revisione e miglioramento della regolamentazione interna

Nel PIAO confluiscono diversi strumenti di programmazione in precedenza elaborati ed approvati separatamente; questi ultimi vengono ora a costituire parti integranti e fortemente integrate di un Piano unico dove la programmazione della performance per obiettivi indica, coerentemente e man mano sempre più operativamente, il percorso di attuazione della strategia. Dentro la performance vengono integrate le misure ed azioni per favorire la digitalizzazione, l'accessibilità, la semplificazione e reingegnerizzazione dei processi/procedimenti, le azioni positive a favore delle pari opportunità, la correlata individuazione del fabbisogno di personale e delle esigenze formative del capitale umano nel suo complesso.

IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL PIAO

La costruzione metodologica del PIAO è basata su un modello partecipato, con il coinvolgimento di tutte le strutture dell'ente e coordinato da un gruppo di lavoro stabile individuato all'interno dell'Agenzia e costituito dal Direttore, dalla Dirigente del "Settore Amministrativo", dalla Responsabile dell'Unità Organizzativa denominata "Controllo strategico e di gestione, supporto all'organizzazione, sistemi informativi e documentali", dalla Responsabile della Unità Organizzativa denominata "Gestione sviluppo Risorse Umane, formazione interna e pari opportunità" che si avvale della collaborazione delle altre Unità Organizzative.

Il metodo di elaborazione del documento è basato su coerenza e correlazione: tutte le attività, gli interventi, le misure, gli obiettivi, i destinatari, i target, gli indicatori di misurazione e i tempi di attuazione, nascono e si sviluppano nell'ambito di un sistema a cascata in cui la priorità strategica è declinata in obiettivi strategici misurati con obiettivi di *outcome* (controllo strategico), a loro volta declinati in obiettivi operativi, affidati al coordinamento del Direttore, della Dirigenza Amministrativa e Tecnica e delle Elevate Qualificazioni e misurati con indicatori di output (controllo di gestione).

Gli obiettivi sono stati impostati in maniera fortemente integrata, tenendo conto delle sopra enunciate Linee strategiche dell'organo politico – deliberazione CDA n. 44 del 2023. Le

schede-obiettivo elaborate, infatti, consentono, non solo una lettura della dimensione del Valore Pubblico, ma riescono anche ad evidenziare gli aspetti significativi della semplificazione/digitalizzazione, dell'accessibilità, della prevenzione dai rischi corruttivi e così via.

Come già richiamato in precedenza, la stesura del PIAO non può prescindere dall'integrazione con l'altro documento di programmazione operativa dell'Agenzia, il POA 2025, a cui, gli obiettivi operativi riportati nelle pagine successive, fanno riferimento.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI E I FATTORI DI “OUTCOME” O “IMPATTO”

Una volta definite le linee strategiche e gli obiettivi strategici, si è proceduto alla valutazione degli aspetti di impatto o “outcome” dell'obiettivo sul valore pubblico, attraverso la definizione, per ciascun obiettivo strategico, di:

- ✓ la dimensione del valore pubblico (educativo, assistenziale, sociale, economico, ambientale, sanitario), sulla quale l'obiettivo incide;
- ✓ gli stakeholders diretti dell'azione strategica (cittadini, imprese, pubbliche amministrazioni, utenti interni);
- ✓ gli indicatori di outcome, misurati in termini di impatti previsti (target), rispetto ad un valore iniziale (baseline);
- ✓ la fonte da cui sono individuati gli indicatori di impatto, sia fonte interna o riferita ad ambiti nazionali.

La tabella seguente riporta la valutazione degli obiettivi strategici con i relativi indicatori di impatto.

COD	Descrizione	Dimensione del valore pubblico					Stakeholder					Indicatore di impatto				
		E D U C A T I V O	E C O N O M I C O	A M B I E N T	S O C I A L E	A S S I S T	S A N I T A R I O	C I T T A D I N I	I M P R E S E	P . A .	I N T E R N O	A L T R O	Descrizione	F O R M U L A	B A S E L I N E	T A R G E T
1.1	Perseguire il miglioramento continuo della performance dell'Agenzia attraverso la riorganizzazione delle attività, la semplificazione delle procedure interne, la digitalizzazione dei processi.		X		X				X		X	Mantenimento-Aumento del gradimento dei servizi dell'Agenzia da parte degli stakeholder	% di gradimento	100% al 31.12.2024	≥100% del risultato 2024	Interna
1.2	Rendere l'Agenzia un ente attrattivo per le migliori risorse professionali, tecniche e amministrative.	X	X	X						X		Monitoraggio turnover del personale	% dipendenti in uscita (al netto dei pensionamenti), rispetto al complessivo dei dipendenti	< 5% al 31.12.2024	< 5 % annuale	Interna
2.1	Riduzione e mitigazione dei rischi fitosanitari in relazione alla presenza di organismi nocivi ai vegetali e ai prodotti vegetali nell'ambito del quadro normativo europeo e nazionale.		X	X			X	X	X			Mantenimento del territorio regionale di indennità da Xylella Fastidiosa in Km ²	% territorio	100%	100%	Interna
												Contenimento incremento superficie infestata dal tarlo asiatico del legno in Km ²	% territorio infestato al 2026/% territorio infestato al 2022	100%	>120%	Interna
2.2	Sviluppare azioni di controllo nel settore della protezione dei vegetali nel quadro del PCNP.		X	X			X	X	X			Esiti di conformità rispetto ai controlli effettuati	N. non conformità riscontrate al 2026/N. non conformità al 2022	119% (al 31.12.2023)	120%	Interna

COD	Descrizione	Dimensione del valore pubblico					Stakeholder					Indicatore di impatto					
		E D U C A T I V O	E C O N O M I C O	A M B I E N T	S O C I A L E	A S S I S T	S A N I T A R I O	C I T T A D I N I	I M P R E S E	P . A .	I N T E R N O	A L T R O	Descrizione	F O R M U L A	B A S E L I N E	T A R G E T	F O N T E
2.3	Ridurre gli impatti derivanti dall'utilizzo dei prodotti fitosanitari, con particolare riferimento ai metodi innovativi di difesa delle piante dalle avversità.	X	X	X	X		X	X					Riduzione n. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione nel disciplinare di difesa integrata della Regione Marche (ad eccezione dei prodotti a base dei Sali di rame)	N. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2026/N. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2022	100% (al 31.12. 2022)	85%	Interna
2.4	Raccolta, elaborazione e diffusione delle informazioni a supporto dello sviluppo sostenibile delle imprese agricole	X	X	X			X	X					Mantenimento della diffusione delle informazioni attraverso il Notiziario agrometeorologico ed altri comunicati	N. informazioni diffuse anno 2026/N. informazioni diffuse anno 2022	100% al 31.12. 2022	100%	Interna
2.5	Attuazione del Piano di azione nazionale per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari (PAN) con riferimento alla difesa fitosanitaria a basso apporto di prodotti fitosanitari.		X	X	X		X	X					Riduzione n. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione nel disciplinare di difesa integrata della Regione Marche (ad eccezione dei prodotti a base dei Sali di rame)	N. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2025/N. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2022	100% Al 31.12. 2022	85%	Interna
3.1	Favorire la progettazione, la sperimentazione, il sistema delle conoscenze e l'innovazione, creando		X	X				X		X			Facilitare la transizione delle imprese agroalimentari e della	Innovazioni introdotte nelle imprese	2	5	Interna

COD	Descrizione	Dimensione del valore pubblico					Stakeholder					Indicatore di impatto				
		E D U C A T I V O	E C O N O M I C O	A M B I E N T	S O C I A L E	A S S I S T	S A N I T A R I O	C I T T A D I N I	I M P R E S E	P . A .	I N T E R N O	A L T R O	Descrizione	F O R M U L A	B A S E L I N E	T A R G E T
	sinergie fra i diversi progetti con particolare riferimento all'AKIS, rispondendo, nel contempo, alle esigenze di conoscenza ed innovazione e degli stakeholder.											pesca verso strutture sostenibili e resilienti	marchigiane che partecipano a progetti regionali, nazionali o comunitari (n. di imprese che introducono innovazioni in modo stabile) al 2026/Innovazioni al 2023			
3.2	Favorire il trasferimento dell'innovazione alle imprese agroalimentare ed ittiche del sistema Marche anche attraverso la progettazione comunitaria.		X	X				X	X	X		Programmi comunitari che consentono di aumentare relazioni e costruire ponti fra il modo produttivo marchigiano e quello europeo per aumentare competitività e sostenibilità delle imprese	Numero di progetti finanziati sviluppati da AMAP che consentono di creare reti di relazioni, condivisione di buone pratiche e scambio di esperienze in Italia e in Europa al	1	3/1	Interna

COD	Descrizione	Dimensione del valore pubblico						Stakeholder					Indicatore di impatto				
		E D U C A T I V O	E C O N O M I C O	A M B I E N T	S O C I A L E	A S S I S T	S A N I T A R I O	C I T T A D I N I	I M P R E S E	P . A .	I N T E R N O	A L T R O	Descrizione	F O R M U L A	B A S E L I N E	T A R G E T	F O N T E
														2026/N. progetti al 2023			
3.2	Trasferimento e valutazione dell'innovazione frutto delle istanze degli operatori del settore primario		X	X					X		X		Facilitare la transizione delle imprese agroalimentari e della pesca verso strutture sostenibili e resilienti	Innovazioni introdotte nelle imprese marchigiane che partecipano a progetti regionali, nazionali o comunitari (% di imprese che introducono innovazioni in modo stabile, rispetto al 2022)	2%	15%	Interna
3.3	Effettuazione di analisi sullo stato della flotta marchigiana e/o commercializzazione degli stock ittici ai fini del miglioramento della flotta marchigiana		X	X				X	X	X		Aumentare la conoscenza del tessuto produttivo marchigiano del settore della pesca costiera e/o locale, anche ai fini di azioni di miglioramento e/o ripartizione più razionale ed efficace dei fondi	Emissione di n.1 report che riporti l'analisi sullo stato della flotta e/o commercializzazione degli	0	1	Interna	

COD	Descrizione	Dimensione del valore pubblico						Stakeholder					Indicatore di impatto				
		E D U C A T I V O	E C O N O M I C O	A M B I E N T	S O C I A L E	A S S I S T	S A N I T A R I O	C I T T A D I N I	I M P R E S E	P . A .	I N T E R N O	A L T R O	Descrizione	F O R M U L A	B A S E L I N E	T A R G E T	F O N T E
												comunitari, statali e regionali alle imprese di settore in forma singola ed associata.	stock ittici al 2025 Miglioramento dei processi produttivi e di commercializzazione dei prodotti ittici	0 prodotti al 31.12.2023	5 prodotti al 2026	Interna	
4.1	Promuovere le produzioni agroalimentari attraverso la valorizzazione delle filiere		X	X	X			X	X	X		Costituzione o consolidamento delle filiere agroalimentari della regione Marche	N. filiere costituite/consolidate al 2026 /N. filiere al 2024	1	3/1	Regione Marche	
4.2	Rafforzare il supporto alla valorizzazione e alla riconoscibilità dei prodotti del territorio anche attraverso le attività analitiche		X					X	X			Rapporto tra il volume delle analisi effettuate sul terreno finalizzate alla tutela del territorio come monitoraggio e sperimentazione (attività istituzionale) e il volume delle altre analisi	% analisi riferite ad attività istituzionali (monitoraggi e sperimentazione) rispetto a tutti i campioni di terreno analizzati	12,7%	15%	Interna	
5.1	Realizzazione di progetti di Agricoltura Sociale per favorire l'inclusione sociale	X			X			X		X		Aumento del coinvolgimento dei destinatari o dei progetti	Numero detenuti coinvolti nelle	60/45 al	60/60	Interna e Amminis	

COD	Descrizione	Dimensione del valore pubblico						Stakeholder					Indicatore di impatto				
		E D U C A T I V O	E C O N O M I C O	A M B I E N T	S O C I A L E	A S S I S T	S A N I T A R I O	C I T T A D I N I	I M P R E S E	P . A .	I N T E R N O	A L T R O	Descrizione	F O R M U L A	B A S E L I N E	T A R G E T	F O N T E
												su agricoltura sociale rispetto al 2023	attività di agricoltura sociale volontaria per ridurre il rischio di recidiva al 2026/N. detenuti coinvolti al 2023	31.12.2023		trazione Penitenziaria	
2.3	Ridurre gli impatti derivanti dall'utilizzo dei prodotti fitosanitari, con particolare riferimento ai metodi innovativi di difesa delle piante dalle avversità		X	X	X			X	X			Riduzione n. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione nel disciplinare di difesa integrata della Regione Marche (ad eccezione dei prodotti a base dei Sali di rame)	N. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2026/N. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2022	100%	85%	Interna	
6.1	Consolidare la funzione dei vivai gestiti dall'AMAP sul territorio, nell'ambito della produzione vivaistica per favorire la tutela della biodiversità forestale per i servizi ecosistemici.		X	X	X			X	X	X		Incremento n. di richieste da parte di Enti pubblici, Pubbliche amministrazioni, associazioni e istituti scolastici, che hanno utilizzato materiale prodotto dai vivai AMAP	N. Enti/PA/Associazioni/Istituti scolastici 2026/N. Enti/PA/Associazioni/Istituti scolastici 2024	6	15/6	Interna	

COD	Descrizione	Dimensione del valore pubblico						Stakeholder					Indicatore di impatto				
		E D U C A T I V O	E C O N O M I C O	A M B I E N T	S O C I A L E	A S S I S T	S A N I T A R I O	C I T T A D I N I	I M P R E S E	P . A .	I N T E R N O	A L T R O	Descrizione	F O R M U L A	B A S E L I N E	T A R G E T	F O N T E
													per la riqualificazione di aree.				
6.2	Tutelare il paesaggio agro-silvopastorale e favorire interventi di supporto agli Enti Parco e gestori di aree protette a salvaguardia degli ecosistemi		X	X	X			X	X	X			N. azioni attivate dagli enti Parco della regione Marche per favorire la fruizione delle aree e la salvaguardia degli ecosistemi	N. azioni	0 al 2024	3	Esterna
7.1	Tutela della biodiversità delle razze animali, delle varietà vegetali, del patrimonio forestale, naturalistico ed ittico		X	X			X	X	X				Indice di tutela della biodiversità in relazione alle nuove accessioni vegetali e animali	N. nuove accessioni vegetali e animali al 2026/N. accessioni vegetali e animali nel repertorio regionale 2022	157 vegetali 11 animali al 31.12. 2023	167 vegetali 12 animali	Interna/ Regione Marche
7.2	Miglioramento della sostenibilità ambientale nei comparti agricolo, agroalimentare, forestale, della tartuficoltura e della pesca		X	X	X			X	X				Migliorare l'uso del suolo al fine di ridurre il dissesto idrogeologico e l'erosione della sostanza organica attraverso la cessione di piante forestali	N. delle cessioni arboree da parte dei vivai forestali AMAP, negli ambienti colturali agrari per l'anno 2026/N. delle	7.214 al 31.12. 2023	9.500	Interna

COD	Descrizione	Dimensione del valore pubblico						Stakeholder					Indicatore di impatto				
		E D U C A T I V O	E C O N O M I C O	A M B I E N T	S O C I A L E	A S S I S T	S A N I T A R I O	C I T T A D I N I	I M P R E S E	P . A .	I N T E R N O	A L T R O	Descrizione	F O R M U L A	B A S E L I N E	T A R G E T	F O N T E
														cessioni al 2022			
8.1	Promuovere il partenariato, in coerenza con le diverse finalità dell'Agenzia.	X	X				X	X	X			Incremento di reti tematiche e di partenariato nel triennio	Numero delle reti tematiche e di partenariato riferite al 2026 /N. reti tematiche al 2023	5/3 al 31.12. 2023	6/3	Interna	
8.2	Garantire la crescita dei tecnici del settore in coerenza con gli strumenti messi a disposizione dal sistema di conoscenza e innovazione	X	X				X	X			Incremento di soggetti attivi in albi professionali specifici	N. nuove iscrizioni ad albo professionale potatori al 2026/N. iscritti al 2022	123/122 al 31.12. 2023	137/122	Interna		
9.1	Revisione e miglioramento della regolamentazione interna	X	X		X		X		X	X	Assenza di fenomeni corruttivi	N. fenomeni corruttivi segnalati	0	0	Interna		

GLI OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

La trasformazione digitale, così come auspicata dall'AgID e dalle normative vigenti in materia, introduce nuovi scenari che, se opportunamente applicati, possono migliorare radicalmente, in termini di efficienza ed operatività, le logiche di processo alla base dei servizi forniti.

L'AMAP intende lavorare nel prossimo triennio per sviluppare azioni volte alla digitalizzazione dei processi. A tal proposito, nel corso dell'anno 2024 è stato attivato un progetto di cambiamento al fine di mappare i processi organizzativi dell'AMAP con lo scopo di comprendere le esigenze di miglioramento anche in ottica di digitalizzazione delle attività. Tale progetto sarà completato nel corso dei prossimi 16 mesi. Inoltre, nel biennio 2025-2026, sarà attivo un servizio di assistenza tecnica al RTD per quanto attiene agli adempimenti in materia di digitalizzazione e Piano triennale per l'informatica che prevede anche un percorso formativo per tutti i dipendenti dell'Agenzia.

In attesa di avviare il progetto, per l'anno 2025, si procederà a completare le procedure di digitalizzazione di alcuni processi, già avviate nel corso del 2024.

I settori su cui sarà comunque necessario proseguire con la reingegnerizzazione/digitalizzazione dei processi si possono individuare nei seguenti riportati in tabella:

Settore	Processo/Azioni da implementare
Fitosanitario regionale e agrometeorologia	Controlli fitosanitari sulle importazioni e il rilascio dei certificati di esportazione (in fase di attuazione)
	Sistema informativo per la taratura e controllo delle macchine irroratrici per alcune nuove Regioni e Agenzie (IRRORA)
	Servizio fitosanitario regionale di iscrizione degli operatori al Registro Unico Operatori Professionali attraverso l'adesione alla piattaforma web MASAF per la gestione del Registro Ufficiale degli operatori professionali RUOP/SIPP
	Implementazione del sw per la gestione del laboratorio fitopatologico (software LIMS)
Gestione delle risorse umane	Completamento dello sviluppo del sistema informativo gestione delle risorse umane mediante l'interfaccia utente (Fascicolo del dipendente).
Sicurezza nei luoghi di lavoro	Procedure relative alla gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro (per il triennio 2025-2027)

Organizzazione e controllo di gestione	Implementazione del sistema di valutazione della performance con l'impiego del sistema informativo regionale, in fase di completamento con la parte relativa alla valutazione.
Bilancio e contabilità	Gestione informatizzata dei progetti soggetti a rendicontazione (per il triennio 2025-2027)
Amministrazione e Patrimonio	Implementazione processo di gestione degli interventi manutentivi (per il triennio 2025-2027)

2.2 PERFORMANCE

Il decreto legislativo n. 80/2021, *“per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”* ha introdotto all'art. 6, per le pubbliche amministrazioni, il PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO sostituisce il Piano della Performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo n. 150/2009 e recepisce le modifiche previste dal decreto legislativo n. 74/2017 (c.d. Riforma Madia) che ha introdotto i concetti di performance organizzativa ed individuale.

L'Agenzia AMAP, quale ente strumentale della Regione Marche, fino al 2022 ha contribuito al Piano della Performance della Giunta regionale Marche.

A partire dal 2023, con la trasformazione giuridica dell'agenzia avvenuta con la L.R. 11/2022, l'Agenzia AMAP ha approvato il primo Programma Integrato delle Attività e dell'organizzazione.

La performance organizzativa viene riferita all'Amministrazione nel suo complesso, alle singole unità organizzative dell'amministrazione, nonché a processi e progetti.

La valutazione della performance organizzativa rileva la dimensione dell'efficienza, cioè la capacità di produrre beni e servizi minimizzando il tempo e/o le risorse impiegati e la dimensione dell'efficacia che misura l'adeguatezza dell'output erogato rispetto alle aspettative e alle necessità degli utenti interni ed esterni. Essa valuta, quindi, aspetti attinenti all'attuazione delle politiche attivate e dei conseguenti piani e programmi, alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, all'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi, allo sviluppo quali/quantitativo delle relazioni con cittadini, soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione, alla qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati ed al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La performance individuale rappresenta il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione. Essa è correlata ai risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel PIAO o negli altri documenti di programmazione, che siano raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza. Essa rileva altresì in ordine ai comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno attraverso le azioni osservabili che l'individuo attua per raggiungere un risultato all'interno dell'amministrazione.

GLI OBIETTIVI OPERATIVI

Gli obiettivi operativi sono riferiti agli obiettivi strategici già individuati e riportati nei paragrafi precedenti.

Essi traducono, in un'ottica realizzativa, gli obiettivi strategici. Tutti gli obiettivi operativi, nell'ambito del PIAO, sono collegati, attraverso una opportuna codifica, agli obiettivi strategici individuati.

Gli obiettivi operativi sono classificati per il collegamento ad azioni connesse a:

- ✓ Semplificazione
- ✓ Digitalizzazione
- ✓ Accessibilità
- ✓ Formazione
- ✓ Equilibrio di genere / azioni positive
- ✓ Interventi del PNRR
- ✓ Qualità
- ✓ Altro

Ogni obiettivo viene attribuito alla responsabilità di un solo dirigente di Settore o Direzione o ad un Responsabile di Unità Organizzativa (Elevata Qualificazione). A ciascun obiettivo vengono associati un indicatore di risultato, un dato di partenza (baseline) ed un valore target.

L'individuazione degli obiettivi operativi è stata effettuata in base ai criteri di:

- ✓ Rilevanza e pertinenza rispetto alle linee strategiche individuate dal Consiglio di Amministrazione;
- ✓ raccordo con il Programma Operativo Annuale, il bilancio di previsione dell'Agenzia ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- ✓ specificità e misurabilità in termini concreti e chiari;
- ✓ determinazione di un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- ✓ riferibilità ad un arco temporale anche pluriennale, ma con misurabilità annuale.

Gli indicatori di output

Gli indicatori utilizzati per descrivere gli obiettivi, sono caratterizzati da:

- ✓ precisione, o significatività, intesa come la capacità di misurare realmente ed esattamente il grado di raggiungimento di un obiettivo e di rappresentare meglio i risultati che si vogliono raggiungere;

- ✓ completezza, ossia la capacità del sistema di indicatori di rappresentare le variabili principali che determinano i risultati dell'amministrazione;
- ✓ tempestività, intesa come la capacità di fornire le informazioni necessarie in tempi utili ai decisori;
- ✓ misurabilità, cioè la capacità dell'indicatore di essere quantificabile secondo una procedura oggettiva, basata su fonti affidabili.

Le schede di rappresentazione degli obiettivi operativi

Le schede che raccolgono gli obiettivi operativi sono costruite per fornire risposte alle seguenti domande:

- ✓ cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia? (Obiettivo)
- ✓ chi risponderà dell'obiettivo (Direzione, Dirigente responsabile della PF)?
- ✓ a beneficio di chi è rivolto (Stakeholder)?
- ✓ entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo? (Deadline)
- ✓ come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (Indicatore e formula di performance di efficacia e di efficienza)?
- ✓ da dove partiamo (Baseline)?
- ✓ qual è il traguardo atteso (Target)?
- ✓ dove sono verificabili i dati (Fonte)?

L'obiettivo operativo deve richiamare anche l'attività o il progetto che contribuisce a perseguire l'obiettivo, così come specificati nel POA.

Di seguito la scheda tipo utilizzata per l'individuazione degli obiettivi operativi con le relative istruzioni di compilazione.

Obiettivo Operativo <i>Inserire logo della linea strategica principale a cui fa riferimento</i>	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO <small>(1)</small>				<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>P</td> <td>xx</td> <td>.</td> <td>y</td> <td>/</td> <td>sintesi denominazione U.O. o obiettivo trasversale</td> </tr> </table>	P	xx	.	y	/	sintesi denominazione U.O. o obiettivo trasversale	Peso <small>(2)</small>	
	P	xx	.	y	/	sintesi denominazione U.O. o obiettivo trasversale							
NOME/DESCRIZIONE <small>(3)</small> (max. 40 parole)													
Direzione <input type="checkbox"/> Settore Tecnico <input type="checkbox"/> Settore Amministrativo <input type="checkbox"/>	<small>(4)</small>												
Collegamento <small>(5)</small>	<input type="checkbox"/> Semplificazio ne	<input type="checkbox"/> Digitalizzazione	<input type="checkbox"/> Formazione	<input type="checkbox"/> Qualità									

	<input type="checkbox"/> Accessibilità	<input type="checkbox"/> Equilibrio di genere / Azioni positive	<input type="checkbox"/> Progetto PNRR	<input type="checkbox"/> Altro
Presenza processi a rischio corruzione? ⁽⁶⁾	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Rischio alto <input type="checkbox"/> Rischio medio/basso		
Riferimento/i Linee strategiche- Programmi, inserendo anche i riferimenti alle Attività/Progetti esplicitati nel POA approvato ⁽⁷⁾				
Stakeholders ⁽⁸⁾ (beneficiari diretti)				
Deadline ⁽⁹⁾				
Importanza relativa dell'obiettivo e risultati attesi ⁽¹⁰⁾				

Indicatori di risultato/efficacia/efficienza ⁽¹¹⁾

INDICATORE		BASELINE	TARGET	FONTI
formula				

Istruzioni operative

- (1) Codice dell'obiettivo operativo. Codifica dell'obiettivo operativo a cui afferisce questo obiettivo, nel formato:
priorità strategica (es. 01.1) / progressivo obiettivo / sintesi denominazione U.O. (o indicazione dell'obiettivo trasversale)
Ad esempio: P01.1.1 /Controllo strategico e di Gestione oppure P09.1.1/Obiettivo trasversale
- (2) Peso dell'obiettivo operativo. Indicare un valore da 0 a 100 in modo che la somma di tutti gli obiettivi per struttura sia pari a 100. Ove non risulta indicato il valore, si intende che ogni obiettivo ha lo stesso peso.
- (3) cosa si prevede di fare per favorire l'attuazione della strategia? Indicare enunciato dell'obiettivo operativo;
- (4) chi risponderà dell'obiettivo? nome della struttura: direzione o Settore Tecnico o Settore Amministrativo
- (5) collegamento ad ambiti di intervento e/o altri piani trasversali;
- (6) indicare se per la realizzazione dell'obiettivo sono coinvolti processi a rischio corruzione ed indicare se a rischio alto o a rischio medio/basso;
- (7) riferimento alle linee strategiche o programmi specifici, al Programma Operativo Annuale - POA (inclusi i riferimenti ai progetti/attività specifici come richiamati nel POA);
- (8) a beneficio di chi è rivolto? Stakeholders principali che beneficiano direttamente o indirettamente della realizzazione dell'obiettivo;

- (9) *entro quando si intende raggiungere l'obiettivo?* Indicare la data di scadenza dell'obiettivo, cercando di non appiattire tutto al 31/12, cercare di essere flessibili;
- (10) *Importanza relativa dell'obiettivo e risultati attesi ed eventuali note funzionali alla migliore definizione delle attività da realizzare (importanza obiettivo ed effetti positivi attesi)*

(11) *Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza)?* Sezione dedicata alla definizione degli indicatori di efficacia e di efficienza (previsti massimo 2 indicatori)

INDICATORE	(11.1)	BASELINE	TARGET	FONTE
formula	(11.2)	___ (11.3) —	___ (11.4)___	_(11.5)___

(11.1) nome, enunciato dell'indicatore;

(11.2) formula che definisce l'indicatore;

(11.3) *da dove partiamo?* Baseline che rileva il valore dell'indicatore e riferimento all'ultimo anno per cui è disponibile il valore dell'indicatore;

(11.4) *qual è il traguardo atteso?* Target che si vuole raggiungere;

(11.5) *dove sono verificabili i dati?* Fonte/i che pubblicano questi dati.

A seguito dell'individuazione delle priorità e degli obiettivi strategici, di cui al paragrafo 2.1 precedente, si è proceduto alla programmazione degli obiettivi operativi afferenti ai diversi Servizi dell'Agenzia.

L'individuazione delle proposte di obiettivi è avvenuta attraverso il coinvolgimento dei Responsabili dei servizi e del direttore generale, in un'ottica di interazione.

GLI OBIETTIVI OPERATIVI DEL DIRETTORE, DEL DIRIGENTE DEL SETTORE RISORSE UMANE, STRUMENTALI E FINANZIARIE E CONTROLLO OPERATORI VIVAISTI E DEL DIRIGENTE DEL SETTORE FITOSANITARIO E AGRO-METEOROLOGIA, LABORATORI E QUALITA' DELLE PRODUZIONI

Con D.G.R. Marche n. 1570/2022 sono state approvate le linee di indirizzo per l'Agenzia AMAP e sulla base delle suddette linee di indirizzo regionali, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito le linee strategiche per il prossimo triennio, con deliberazione CDA AMAP n. 44 del 2023, da cui discendono gli obiettivi strategici e gli obiettivi per il Direttore e i Dirigenti di Settore dell'AMAP.

Il Consiglio di amministrazione ritiene prioritario, per il 2025, lavorare nell'ambito dell'innovazione, della comunicazione e del miglioramento dell'organizzazione di alcuni processi dell'Agenzia.

La tabella seguente riporta gli obiettivi assegnati al Direttore Generale con i relativi indicatori e target.

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE			TEMPI DI CONSEGUIMENTO
		N.	Descrizione	Target	
1	Promuovere l'innovazione, nell'utilizzo delle risorse naturali e la sostenibilità del settore agroalimentare, stimolando lo sviluppo di tecnologie e pratiche agricole avanzate	1.1	Strutture dimostrative e sperimentali ad alto valore innovativo nei settori della viticoltura e delle agroenergie. Realizzazione di n. 1 progetto di impianto agrivoltaico e realizzazione di n. 1 di	n. 1 progetto realizzato entro il 31.12.2025	31.12.2025
		1.2	laboratorio di microvinificazione.	n. 1 laboratorio realizzato entro il 31.12.2025	31.12.2025
2	Potenziamento della capacità di comunicazione dell'Agenzia attraverso strumenti e strutture per interventi capillari, aderenti alle esigenze dei settori produttivi delle realtà locali e della collettività, utilizzando strumenti differenziati sulla base del target a cui la comunicazione è rivolta	2.1	2.1 Strutture e strumenti per una comunicazione più capillare e rispondente alle esigenze dei territori e della collettività, per favorire il trasferimento delle conoscenze ed il valore pubblico dell'Agenzia - realizzazione di un periodico di informazione da trasmettere su un'emittente regionale	Fatto al 30.11.2025	30.11.2025
		2.2	Progetto di n. 2 sale polifunzionali ad Amandola e Carassai	N. 1 sala realizzata entro 30.06.2025	30.06.2025

Con la nomina del Direttore, il Consiglio di amministrazione è tenuto ad assegnare anche gli obiettivi per le funzioni svolte *ad interim* per il Settore "Fitosanitario e Agro-meteorologia, Laboratori e Qualità delle produzioni"

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE			TEMPI DI CONSEGUIMENTO
		N.	Descrizione	Target	
1	Accreditamento laboratorio fitosanitario ai sensi della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025	1.1	Realizzazione audit propedeutico all'accreditamento	Fatto/Non fatto	31.10.2025

Al Dirigente del Settore "Risorse umane, finanziarie e strumentali e Controlli operatori vivaisti", sono stati assegnati i seguenti obiettivi per l'anno 2025, come riportati nella tabella di riepilogo.

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE			TEMPI DI CONSEGUIMENTO
		N.	Descrizione	Target	
1	Coordinare e ottimizzare i tempi di avvio delle procedure di assunzioni dei piani occupazionali 2023, 2024 non ancora realizzati e di quelli previsti dal piano 2025	1.1.	Avvio di almeno n. 5 delle n. 8 procedure selettive (mobilità, utilizzo graduatorie, concorsi pubblici)	Fatto al 30.09.2025	30.09.2025
2	Azioni di miglioramento nella gestione dei beni e del patrimonio AMAP – scarto beni, aggiornamento inventario beni, aggiornamento libro cespiti e perfezionamento della funzione di tenuta dei conti giudiziali a vigilanza e a custodia.	2.1	Approvazione Linee guida sulla gestione dei beni dell'Agenzia e attivazione di n. 1 percorso formativo	Fatto al 30.09.2025	30.09.2025

In allegato al PIAO, si riportano le Schede riferite agli obiettivi del Direttore e dei dirigenti di Settore (ALLEGATO 1 –Schede obiettivi del Direttore e dei Dirigenti di Settore)

GLI OBIETTIVI OPERATIVI DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

Per i responsabili delle unità organizzative, le "Elevate Qualificazioni", sono stati individuati obiettivi operativi, correlandoli agli obiettivi strategici.

La tabella seguente riporta gli obiettivi strategici e gli operativi individuati comprendendo sia una descrizione dell'obiettivo operativo, che gli indicatori e target associati.

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
1.1  Perseguire il miglioramento continuo della performance dell'Agenzia attraverso la riorganizzazione e delle attività, la semplificazione delle procedure interne, la digitalizzazione dei processi.	1.1.1	Proposta di un modello organizzativo e archivistico riferito alla gestione documentale	N. 1 proposta di modello organizzativo trasmessa al Direttore	Fatto	al 31.10.2025
	1.1.2	Analisi, in relazione alla mappatura dei processi realizzata, al fine di valutare le esigenze di digitalizzazione dei processi del Settore Direzione.	Report di analisi realizzata	Fatta	al 30.11.2025
	1.1.3	Revisione del modello organizzativo relativo alla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro proposto nel dicembre 2023	Approvazione di n. 3 procedure	Fatto	al 30.09.2025
	1.1.4	Miglioramento delle procedure relative al trattamento dati personali	Realizzazione di Laboratori formativi	Realizzazione dei laboratori formativi scadenzati per quadrimestre entro	il 31.12.2025
	1.1.5	Miglioramento delle procedure di affidamento e condivisione con un gruppo di lavoro trasversale formalmente costituito (prevista attività formativa)	Individuazione di specifiche procedure di confronto e definizione di un elenco FAQ	Costituzione del gruppo di lavoro trasversale, attivazione di 3 incontri informativi e creazione della sezione FAQ relativa alle procedure di affidamento entro	il 30.11.2025

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO		
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)
		1.1.6	Monitoraggio delle procedure di acquisto al fine di evitare i frazionamenti e razionalizzare gli acquisti multipli infrannuali attraverso la stipula di accordi quadro con operatori economici vicini alle diverse sedi dell'Agenzia.	Rilevazione fabbisogno annuale degli acquisti e stipula accordi quadro n. 1 accordo quadro entro 31.07.2025 n. 1 accordo quadro entro il 31.12.2025
		1.1.7	Implementazione del software job risorse per la gestione giuridica ed economica del personale	Implementazione modulo di interfaccia con il personale interno del software job risorse Attivazione modulo di interfaccia con il personale interno del software job risorse al 30.09.2025
		1.1.8	Coordinamento delle procedure contabili con il sistema per la gestione economica della spesa del personale Job risorse	Rilevazione mensile spesa personale al fine dell'integrazione con la piattaforma contabile E-Solver Quantificazione mensile in ciascuna scheda E-Solver dell'effettiva spesa del personale entro il 30.04.2025
		1.1.9	Adeguamento procedura contabile ed informatica al nuovo sistema unico di contabilità economico-patrimoniale a base Accrual per tutte le amministrazioni pubbliche	Attuazione degli strumenti informatici e formazione del personale per la transizione al nuovo sistema di contabilità finalizzata ad acquisire informazioni utili per conoscere i principi, le regole (standard contabili ITAS), le modalità e i tempi relativi all'adozione della contabilità Accrual. N. 1 implementazione procedura <i>accrual</i> entro il 31.12.2025

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione		Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)
1.2 	Rendere l'Agenzia un ente attrattivo per le migliori risorse professionali tecniche e amministrative.	1.2.1	Predisposizione di un nuovo sistema di profili professionali	Presentazione della proposta del nuovo sistema di profili professionali	n.1 proposta del nuovo sistema di profili professionali al 31.12.2025
2.2 	Sviluppare azioni di controllo nel settore della protezione dei vegetali nel quadro del PCNP.	2.2.1	Predisposizione di un Piano della comunicazione riferito alle attività istituzionali del Servizio fitosanitario	Proposta di atto contenente la redazione del Piano della comunicazione	Realizzata entro il 31.10.2025
		2.2.2	Redazione di "Linee guida operative per l'attività di certificazione per l'esportazione" al fine di definire modalità operative uniformi per le attività ispettive e di certificazione fitosanitaria, garantendo coerenza e conformità alle normative UE e internazionali.	Redazione delle Linee guida	Linee guida redatte entro il 30.11.2025
		2.2.3	Avvio di una campagna informativa sulle limitazioni e i divieti normativi previsti nel caso di introduzioni, attraverso i bagagli, di piante e prodotti vegetali nel territorio nazionale	Predisposizione dei materiali per l'allestimento di attrezzature per la distribuzione di brochure e l'esposizione di manifesti e attrezzature audiovisive da installare nell'area Arrivi del Porto di Ancona e dell'Aeroporto di Ancona-Falconara.	Realizzato entro il 30.06.2025
2.3 	Fornire il supporto tecnico e specialistico in materia fitosanitaria ed il coordinament	2.3.1	Verificare l'adeguatezza di n. 3 piani di azione di organismi nocivi da quarantena presenti in parte del territorio regionale e se del caso proporre le adeguate modifiche.	Proposte di aggiornamento del Piano di azione di azione di organismi nocivi da quarantena presenti in parte	N. 3 proposte di aggiornamento del Piano di azione di n. 3 organismi nocivi da quarantena entro il 31.10.2025

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
	o delle attività per ridurre gli impatti derivanti dall'utilizzo dei prodotti fitosanitari, con particolare riferimento ai metodi innovativi di difesa delle piante dalle avversità.			del territorio regionale	
2.4 	Raccolta, elaborazione e diffusione delle informazioni a supporto dello sviluppo sostenibile delle imprese agricole	2.4.1	Revisione forniture dati meteo: definizione di un sistema per la fornitura gratuita di dati agrometeorologici accessibili mediante una piattaforma informatica online disponibile sul sito www.meteo.marche.it .	Realizzazione di una piattaforma web	n. 1 piattaforma web entro 31.10.2025
		2.4.2	Supporto alle decisioni per la gestione della risorsa idrica: implementazione di un protocollo di comunicazione per il trasferimento di dati agrometeo, informazioni e competenze in una joint venture pensata e strutturata a livello regionale per una corretta e razionale gestione della risorsa idrica.	Protocollo di comunicazione	n. 1 protocollo entro 31.10.2025

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO		
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)
3.1  Favorire la progettazione, la sperimentazione, il sistema delle conoscenze e l'innovazione, creando sinergie fra i diversi progetti con particolare riferimento all'AKIS, rispondendo, nel contempo, alle esigenze di conoscenza ed innovazione e degli stakeholder.	3.1.1	Individuazione di nuove opportunità produttive, con un elevato livello di innovazione con il coinvolgimento degli stakeholder del territorio.	Realizzazione avvio della sperimentazione in collaborazione con imprese agroalimentari delle Marche per promuovere un più efficace trasferimento dell'innovazione.	N. 1 sperimentazione realizzata entro il 30.09.2025
	3.1.2	Valorizzazione delle strutture protette (serre) presenti presso l'Azienda Sperimentale di Carassai.	Individuazioni di attività innovative da realizzare	n. 3 proposte entro il 31.12.2025
4.1  Promuovere le produzioni agroalimentari attraverso la valorizzazione delle filiere	4.1.1	Miglioramento della programmazione dell'attività formativa rivolta agli operatori del settore	Analisi dei fabbisogni formativi riferiti alle funzioni svolte dall'Agenzia anche in relazione al contesto e alle attività già realizzate nel settore da parte di altri enti.	Analisi realizzata entro il 30.09.2024
	4.1.2	Attuazione degli interventi sulla Legge regionale 23/2023 riferita al benessere	Realizzazione di n. 2 interventi formativi ai sensi della L.R. 23/2023	Entro il 31.10.2025

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione		Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)
4.2 	Rafforzare il supporto alla valorizzazione e alla riconoscibilità dei prodotti del territorio anche attraverso le attività analitiche	4.2.1	Offerta analitica qualificata: ampliamento del numero delle prove analitiche	N. nuove prove	N. 2 ulteriori prove entro 31.10.2025
		4.2.2	Miglioramento della qualità dell'assistenza alle imprese del settore lattiero caseario attraverso azioni informative specifiche di buone prassi.	Incontri informativi	n. 2 incontri informativi entro il 30.06.2025
6.1 	Rafforzare l'impatto dei vivai sul territorio incrementando la produzione vivaistica a sostegno della tutela della biodiversità forestale per i servizi ecosistemici (riduzione del rischio di dissesto idrogeologico, contrasto ai cambiamenti climatici e miglioramento del benessere della persona).	6.1.1	Costruzione di un modello <i>Land Suitability</i> per la realizzazione di una carta regionale di vocazionalità del tartufo bianco pregiato.	Individuazione di parametri tra fisici, chimici, analitici, pedologici, botanici per la determinazione del modello	N.4 parametri individuati entro il 30.11.2025
		6.1.2	Implementazione del sistema di certificazione fitosanitaria (passaporti fitosanitari) in almeno una ulteriore struttura vivaistica dell'AMAP	Rendere operativo n. 1 vivaio al rilascio dei passaporti fitosanitari	N. 1 vivaio entro il 31.10.2024

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione		Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)
		6.1.3	Realizzazione di un impianto pilota Agrivoltaico	Redazione di un documento di progetto per l'installazione di un impianto agrivoltaico presso una delle aziende sperimentali o vivaistiche di AMAP	Redazione di un progetto entro il 31.07.2025
6.2 	Tutelare il paesaggio agro-silvo pastorale e favorire interventi di supporto agli enti Parco e gestori di aree protette a salvaguardia degli ecosistemi.	6.2.1	Valorizzazione dei sistemi silvicoli e forestali	Individuare delle aree naturali (es: boschive) gestite dagli enti parco o altri enti (es: Comuni, Unioni Montane) all'interno delle quali si possano svolgere attività di benessere forestale, utilizzando degli standard definiti da PEFC al fine di redigere documenti di progetto.	N. 2 documenti di progetto entro il 30.11.2025
7.1 	Tutelare la biodiversità delle razze animali, delle varietà vegetali, del patrimonio forestale, naturalistico ed ittico anche attraverso la costituzione di reti e partenariati con il mondo della ricerca, le istituzioni scolastiche e le imprese ed altri soggetti	7.1.1	Definizione e realizzazione di un'analisi economica per le imprese marchigiane relativa ai costi sostenuti per la gestione delle attività di pesca	N. 1 report intermedio relativo alle risultanze ottenute	N. 1 realizzazione evento entro il 15.11.2025

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione		Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)
	portatori di interesse.				
8.1	Promuovere il partenariato, in coerenza con le diverse finalità operative dell'Agenzia.	8.1.1	Rafforzamento della rete di relazioni istituzionali con Istituti tecnici agrari della rete regionale Riam	Attivazione di una procedura AMAP di finanziamento attraverso convenzione aperta agli Istituti agrari per la realizzazione di progetti formativi e/o sperimentali e/o innovativi	n. 1 procedura AMAP di finanziamento attivata entro il 21.02.2025

GLI OBIETTIVI TRASVERSALI

Gli obiettivi trasversali rappresentano un insieme omogeneo di attività che, all'interno dell'Agenzia vengono, assegnati a tutti i Settori.

È possibile, infatti, prevedere obiettivi "comuni" a più Settori, ognuno dei quali viene valutato per il singolo contributo fornito; in alternativa, possono essere costruiti obiettivi trasversali, per i quali esiste un target unico il cui esito accomuna tutte le strutture coinvolte, sia nel caso di raggiungimento, che di fallimento. Gli obiettivi trasversali sono comunque correlati agli obiettivi strategici dell'Ente.

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE			
		Descrizione		Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)
9.1 	Revisione e miglioramento della regolamentazione interna	9.1.1	Avvio delle procedure relative agli investimenti programmati per l'anno 2025 con l'individuazione del contraente	Individuazione dei contraenti	30.05.2025

In allegato al presente documento, si riportano le Schede degli obiettivi operativi individuati e riportati nelle tabelle precedenti (ALLEGATO 2 – Schede Obiettivi operativi delle Unità Organizzative e trasversali).

GLI OBIETTIVI CONNESSI ALLE PARI OPPORTUNITÀ E ALL'EQUILIBRIO DI GENERE

AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024-2025-2026

PARITÀ DI GENERE

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne, sia in ambito comunitario che nazionale.

A livello nazionale il principio di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito della vita lavorativa e sociale è sancito dal "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". D. Lgs. n. 198/2006, ribadito e sostenuto, all'interno della pubblica amministrazione, con la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE. Successivamente con il D.Lgs. 150/2009, le politiche di pari opportunità, oltre che uno strumento di tutela della condizione femminile, vengono pensate come una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi. In particolare, l'art. 8 comma 1 lettera h) prevede, tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Più recentemente, con la Direttiva n. 2/19 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, vengono sostenute in maniera ancora più

incisiva le misure per promuovere le pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche attraverso il rafforzamento del ruolo dei comitati unici di garanzia e l'attivazione di misure tese a diffondere una cultura libera da stereotipi di genere.

La questione della parità di genere è divenuta ancor più rilevante nel periodo dell'emergenza pandemica, che ha visto un aggravarsi della situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile, sia in campo lavorativo, dei 444mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020 il 70% è costituito da donne, che in ambito sociale, con un incremento di violenze in ambito domestico, che hanno portato nel maggio 2020 alla sottoscrizione di un protocollo di intesa che prevede il rafforzamento della collaborazione tra i Comitati Unici di Garanzia con il numero antiviolenza 1522.

Inoltre, nel luglio 2021 il Dipartimento per la pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri ha adottato **la Strategia Nazionale per la Parità**.

Nella consapevolezza che le disuguaglianze di genere costituiscono un fenomeno strutturale e che i cambiamenti in questo ambito avvengono in maniera graduale sono state emanate le linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro delle pubbliche amministrazioni del ministro della Funzione Pubblica – Dipartimento pari opportunità. Gli aspetti su cui si concentra il documento riguardano il rafforzamento della parità di genere nel corso di tutta la carriera lavorativa, promuovendo modalità organizzative che favoriscano lo sviluppo professionale del genere femminile con particolare attenzione all'accesso in ruoli apicali.

Tali linee guida hanno pertanto un taglio pratico ed operativo, provando ad offrire alle amministrazioni pubbliche "... spunti pratici e strumenti che possano essere messi in campo e concorrere ad equilibrare situazioni di fatto non uguali" e a suggerire un "approccio di metodo piuttosto che di soluzione all'introduzione di misure e strumenti in modo che ogni amministrazione possa introdurre soluzioni nel proprio contesto autonomamente e in maniera convincente".

In tale ambito si inserisce la predisposizione del piano delle azioni positive all'interno del PIAO, se considerato quale importante elemento programmatico e non semplice adempimento burocratico

Ogni pubblica amministrazione, infatti, anche su proposta del **CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)** promuove all'interno del PIAO e successivamente realizza azioni positive che hanno una valenza programmatica, in linea con la sezione Performance e del Valore pubblico, nonché con la Sezione Organizzazione e Capitale Umano.

Le azioni positive finalizzate al pieno rispetto della parità di genere risultano dunque inserite in una visione complessiva di uno sviluppo dell'organizzazione e costituiscono parte integrante di un insieme di azioni strategiche dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della

differenza di genere, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle organizzazioni.

Nella consapevolezza che le disuguaglianze di genere costituiscono un fenomeno strutturale e che i cambiamenti in questo ambito avvengono in maniera graduale nell'ottobre del 2022 sono state emanate **le linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro delle pubbliche amministrazioni** del ministro della Funzione Pubblica – Dipartimento pari opportunità. Gli aspetti su cui si concentra il documento riguardano il rafforzamento della parità di genere nel corso di tutta la carriera lavorativa, promuovendo modalità organizzative che favoriscano lo sviluppo professionale del genere femminile con particolare attenzione all'accesso in ruoli apicali.

Tali linee guida hanno pertanto un taglio pratico ed operativo, provando ad offrire alle amministrazioni pubbliche "... spunti pratici e strumenti che possano essere messi in campo e concorrere ad equilibrare situazioni di fatto non uguali" e a suggerire un "approccio di metodo piuttosto che di soluzione all'introduzione di misure e strumenti in modo che ogni amministrazione possa introdurre soluzioni nel proprio contesto autonomamente e in maniera convincente".

In linea con gli altri documenti programmatici, il piano azioni positive dell'Agenzia 2024/2026 conteneva già gli obiettivi da perseguire e le azioni da mettere in campo al fine di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone che lavorano nell'Agenzia, promuovendo le pari opportunità all'interno dell'organizzazione, riducendo le asimmetrie di genere e favorendo la cultura del rispetto ed il contrasto alle discriminazioni. In particolare, rispetto alle azioni previste per l'annualità 2024 nel piano azioni positive previsto nel PIAO 2024 si evidenzia nel dettaglio le misure che sono state attuate:

- effettuazione di monitoraggi atti ad evidenziare punti di forza e criticità dell'attuale organizzazione del lavoro in un'ottica di work life balance;
- indagine sul benessere organizzativo attraverso la somministrazione del questionario proposto nel 2023 (Id 262103-262105 del 29/12/2023) e tramite la realizzazione di focus group con il coinvolgimento di tutto il personale dell'Agenzia;
- attivazione progetto HEALTHY HABITS per promuovere principi e strategie per approcciarsi a nuovi stili di vita salutari e salubri – in linea con la Legge Regionale "Marche Benessere";
- sensibilizzazione sul tema della prevenzione delle discriminazioni e contrasto alla violenza di genere tramite l'attivazione della mostra "Com'eri vestita" con seminario rivolto a tutto il personale che ha visto la partecipazione dell'associazione Donne e Giustizia".

Relativamente alle azioni previste per l'annualità 2024 non realizzate si evidenzia quanto segue:

- in merito all'individuazione della Consigliera di Fiducia l'AMAP ha aderito alla convenzione proposta dalla Regione Marche nel 2024 per attivare un bando congiunto che avrebbe dovuto portare alla nomina di un'unica consigliera di fiducia per Regione Marche ed enti dipendenti. Con Decreto della Dirigente della Direzione Risorse umane e strumentali della Regione n. 818 del 13/12/2024 tale bando è stato revocato, pertanto l'obiettivo viene rimandato all'anno 2025;
- in merito alle restanti misure, di seguito riportate, dato l'avvicendamento delle figure dirigenziali nel corso dell'anno non si è avuto il tempo utile per poter affrontare tutte le tematiche con la nuova figura direttoriale:
 - approvazione delle linee di indirizzo sul linguaggio di genere;
 - attivazione di seminari su processi decisionali inclusivi e sull'empowerment delle donne;
 - individuazione di azioni atte a favorire la formazione di panel bilanciati sotto il profilo del genere nell'organizzazione di eventi tecnici, formativi e divulgativi dell'Agenzia.

Tenuto conto di quanto realizzato e quanto ancora previsto da realizzare nel corso del 2025, tenendo conto anche delle proposte del CUG AMAP istituito con decreto del Direttore n. 353 del 14 dicembre 2023, si riportano di seguito le azioni individuate per le annualità 2025-2027.

Le azioni individuate fanno riferimento a specifiche aree di intervento:

A) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

B) Integrazione della dimensione di genere nella formazione e nello sviluppo delle competenze

C) Prevenzione delle discriminazioni, contrasto della violenza di genere

A) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;

Obiettivo A1: Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa

Azione A1.1

Effettuazione di monitoraggi atti ad evidenziare punti di forza e criticità dell'attuale organizzazione del lavoro in un'ottica di work life balance:

- monitoraggio delle misure di conciliazione vita-lavoro (part time, banca delle ore, congedi parentali, permessi L. 104/1992, art. 42 d.lgs. n. 151/2001);
- monitoraggio smart working

Tempistica di realizzazione: i monitoraggi verranno svolti con cadenza annuale

Attori: Personale – EQ gestione e sviluppo risorse umane, formazione interna e pari opportunità

Obiettivo A2: Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze

Azione A2.1

Elaborazione e diffusione di buone pratiche/linee guida inclusive nell'uso del linguaggio, delle immagini e degli strumenti di comunicazione istituzionali

Tempistica di realizzazione: Adozione delle linee guida proposte (id 262104 del 29/12/2023) nel corso del 2025

Attori: Consiglio di Amministrazione - Personale – EQ gestione e sviluppo risorse umane, formazione interna e pari opportunità-CUG

Azione A2.3

Organizzazione workshop o seminari su processi decisionali inclusivi e sull'empowerment delle donne (es.: stereotipi di genere, tetto di cristallo skill organizzative legate alla gestione della flessibilità)

Tempistica: La programmazione e l'attivazione dei seminari/workshop avverrà a decorrere dal 2025

Attori: Personale – Settore Amministrativo - EQ gestione e sviluppo risorse umane, formazione interna e pari opportunità-CUG

B) Integrazione della dimensione di genere nella formazione e nello sviluppo delle competenze

Obiettivo B1: Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di formazione e sviluppo delle competenze

Azione B1.1 Azioni di sensibilizzazione volte alla formazione di panel bilanciati sotto il profilo del genere nell'organizzazione di eventi tecnici, formativi e divulgativi dell'agenzia; raccomandazioni per rispettare l'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici per la promozione della dimensione di genere nelle pubblicazioni

Tempistica: le azioni verranno progettate e attivate a decorrere dal 2025

Attori: Attori: Personale – EQ gestione e sviluppo risorse umane, formazione interna e pari opportunità

Azione B1.2

Organizzazione di Formazione specifica finalizzata a favorire la parità di genere

Tempistica: Le azioni verranno progettate e attivate a decorrere dal 2025

Attori: Attori: Personale – EQ gestione e sviluppo risorse umane, formazione interna e pari opportunità

C) Prevenzione delle discriminazioni, contrasto della violenza di genere

Azione C1.1

Azioni di networking e condivisione buone prassi con la rete nazionale dei CUG e rete Marche MARCUG

Tempistica: Adesione alla rete nazionale dei CUG e alla rete regionale MarCug entro il 2025

Attori: CUG

Azione C1.2

Istituzione della figura di Consigliere/a di fiducia una "parte imparziale" deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione e dello sportello di ascolto

Tempistica: Nomina della Consigliera di Fiducia ed attivazione dello sportello di ascolto entro il 2025

Attori: Personale AMAP, Settore Amministrativo - EQ Gestione e sviluppo risorse umane , formazione interna e pari opportunità, CUG

Obiettivo C2: Sensibilizzazione di tutto il personale sul tema della prevenzione delle discriminazioni e contrasto alla violenza di genere

Azione C2.1: Attività di informazione e comunicazione per il contrasto alla violenza di genere. Realizzazione di materiale con contenuti informativi per sensibilizzare tutto la persona

Tempistica: Programmazione ed attivazione di iniziative per il contrasto alla violenza di genere a decorrere dal 2025

Attori: Personale AMAP, EQ Gestione e sviluppo risorse umane , formazione interna e pari opportunità, CUG

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO - FOCUS SU RISCHI CORRUTTIVI, TRASPARENZA E LEGALITÀ (analisi svolta dall'Ufficio di Statistica della Regione Marche)

L'analisi del contesto esterno viene qui approfondita in quegli aspetti peculiari del territorio dove più facilmente potrebbe insinuarsi il rischio corruttivo, mettendo in luce potenziali sacche di illegalità al fine di aumentare l'efficacia delle misure di prevenzione.

Scenario degli eventi delittuosi

Di seguito viene mostrato un quadro riassuntivo dell'andamento della criminalità nel territorio regionale con riferimento al quinquennio 2019-2023.

Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nelle Marche per tipologia. Anni 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023	Var%	
						2023/2019	2023/2022
Percosse	328	231	267	289	285	-13,1	-1,4
Lesioni dolose	1.459	1.178	1.242	1.376	1480	1,4	7,6
Minacce	1.405	1.410	1.369	1.266	1326	-5,6	4,7
Furti	16.133	10.599	10.075	12.519	12.204	-24,4	-2,5
Rapine	245	204	216	267	264	7,8	-1,1
Estorsioni	167	174	174	229	220	31,7	-3,9
Truffe e frodi informatiche	4.241	4.972	6.114	6.194	6.665	57,2	7,6
Delitti informatici	405	365	399	653	585	44,4	-10,4
Contraffazione di marchi e prodotti industriali	57	59	55	56	47	-17,5	-16,1
Ricettazione	334	287	226	251	272	-18,6	8,4
Usura	1	6	2	7	3	200,0	-57,1
Danneggiamenti	4.820	4.056	4.601	4.808	4.914	2,0	2,2
Incendi	110	69	136	101	68	-38,2	-32,7
Normativa sugli stupefacenti	964	814	718	659	623	-35,4	-5,5
Associazione per delinquere	18	13	4	11	13	-27,8	18,2
Associazione di tipo mafioso	0	0	0	0	0	-	-
Riciclaggio e impiego di denaro	46	55	25	30	28	-39,1	-6,7
Altri delitti	10.507	10.096	10.994	10.775	10.646	1,3	-1,2
Totale	41.240	34.588	36.617	39.491	39.643	-3,9	0,4

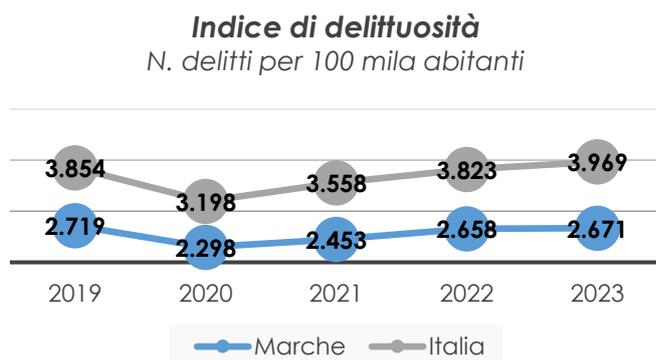
Fonte dei dati: Ministero dell'Interno - Dipartimento Pubblica Sicurezza

Nel quinquennio che va dal 2019 al 2023 nelle Marche si registra complessivamente un decremento dei reati denunciati (-3,9%), decremento che tuttavia risulta meno corposo del quinquennio precedente 2018-2022 quando la riduzione era -9,2%. Appare chiaro come le restrizioni dovute al lockdown pandemico nel 2020 abbia favorevolmente inciso circa la riduzione dei reati, soprattutto quelli di tipo predatorio (furti, rapine, borseggi) e che già a partire dal 2021 il trend abbia ripreso a salire con consistenze tuttavia inferiori al periodo pre-pandemico. Nel 2023 si registra un incremento dei reati che appare tuttavia lieve, pari a +0,4% rispetto all'anno precedente. Negli ultimi 5 anni risultano in aumento le truffe e le frodi informatiche (+57,2%), i delitti informatici (+44,4%) e le estorsioni (+31,7%); in lieve aumento ancora le rapine (+7,8%) e le lesioni dolose (+1,4%).

La Direzione Investigativa Antimafia (DIA) del Ministero dell'Interno evidenzia che il territorio marchigiano, per la sua capacità imprenditoriale e la presenza significativa di piccole e medie imprese nei settori agroalimentare, manifatturiero e turistico potrebbe essere potenzialmente attrattivo per la criminalità organizzata a fronte dei finanziamenti pubblici attribuiti alla Regione Marche con il PNRR, i fondi Next Generation UE e i Fondi Strutturali della Programmazione 2021-2027. Tuttavia, dalle attività di contrasto della polizia, eseguite nel corso degli anni, non si rilevano elementi che facciano presupporre un radicamento di organizzazioni criminali di tipo mafioso, ma piuttosto la presenza di propaggini riconducibili ad alcune organizzazioni mafiose con interessi nel settore del riciclaggio e del reimpiego

dei proventi illeciti nell'economia legale. Negli ultimi anni non sono infatti stati registrati delitti relativi alle associazioni di stampo mafioso, mentre quelle riconducibili alle associazioni a delinquere contano 13 casi denunciati nel 2023. Altre tipologie di reati collegabili a fenomeni criminali di stampo mafioso, quali usura e riciclaggio di denaro sono presenti in numero esiguo.

Al fine di rappresentare in maniera più pertinente il confronto tra la regione Marche e l'Italia, viene utilizzato l'indicatore che esprime il numero totale di delitti ogni 100 mila abitanti, di seguito evidenziato:



L'INDICE DI DELITTUOSITÀ, ESPRESSO COME N. DELITTI PER 100 MILA ABITANTI, MOSTRA VALORI DECRESCENTI FINO AL 2020, ANNO DEL PRIMO LOCKDOWN, PER POI RISALIRE ATTESTANDOSI AI VALORI PRE-PANDEMIA. L'INDICE PRESENTA VALORI PIÙ CONTENUTI PER LA NOSTRA REGIONE RISPETTO AL LIVELLO NAZIONALE IN TUTTO IL PERIODO ANALIZZATO.

LA FONTE DEI DATI È ISTAT-DELITTI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Il binomio Anticorruzione-Antiriciclaggio

In un periodo storico quale quello attuale, la disponibilità dei fondi del PNRR come anche dei fondi per la ricostruzione post sisma o dei sostegni finanziari statali collegati agli eventi alluvionali nella nostra regione, rende ancora più cogente porre l'attenzione ai processi e alle modalità di gestione dei finanziamenti al fine di prevenire non solo episodi corruttivi, ma anche l'utilizzo improprio e distorto dei fondi pubblici. La lente di ingrandimento viene quindi posta anche su eventuali fenomeni di riciclaggio, reato collegato all'ottenimento di profitti da forme di transazioni o economie illegali. Sebbene il riciclaggio non sia sempre collegato a fenomeni di corruzione, tuttavia la corruzione e il riciclaggio si pongono in una linea di continuità e l'adozione di misure di prevenzione della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio.

Uno degli strumenti fondamentali di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio consiste nelle Segnalazioni di operazioni sospette (SOS) rivolte da un sistema di Soggetti pubblici e privati all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF)¹ che rappresenta l'unità centrale nazionale con funzioni di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, istituita presso la Banca d'Italia. Secondo l'ultimo Rapporto della UIF nel 2023 sono pervenute poco più di 150 mila segnalazioni di operazioni sospette (SOS) a livello nazionale, con una diminuzione del 3% rispetto all'anno precedente. La distribuzione territoriale delle segnalazioni conferma una forte correlazione con la dimensione economica e/o sociale delle diverse regioni. Il primato in valore assoluto è della Lombardia, con un'incidenza del

¹ La UIF acquisisce informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori

18,3% sul totale, seguita dal Lazio e dalla Campania. Le segnalazioni riferite al territorio marchigiano costituiscono il 2% del totale e presentano una diminuzione dello 0,9% rispetto all'anno precedente. Risultano ancora in netto aumento le segnalazioni relative a operazioni effettuate online (+88,1%).

Nel 2023 le segnalazioni rilevate a livello nazionale hanno confermato la centralità e la rilevanza delle aree di rischio rappresentate dagli illeciti fiscali, dall'abuso di fondi pubblici e dalla criminalità organizzata. In particolare, le segnalazioni classificate dalla UIF come potenzialmente riferibili agli interessi della criminalità organizzata assommano a circa il 19% del flusso segnaletico; a queste, si aggiunge un ulteriore 16% di segnalazioni con collegamenti indiretti a contesti di criminalità organizzata.

Le segnalazioni analizzate nel 2023 dalla UIF hanno confermato l'interesse delle consorterie mafiose ad approfittare delle situazioni di crisi e delle conseguenti misure di supporto pubblico all'economia. Numerosi sono i casi di indebita percezione e distorto utilizzo di finanziamenti con garanzia pubblica, di bonus edilizi e, da ultimo, di finanziamenti e agevolazioni a valere su risorse del PNRR.

Nel Rapporto si evidenzia come la collaborazione inter-istituzionale rappresenta il vero fattore di successo delle strategie di prevenzione e contrasto e si auspica che le autorità del sistema antiriciclaggio sviluppino meccanismi sempre più fluidi di cooperazione reciproca, secondo un approccio multidisciplinare, coordinato e complementare.

Il rischio corruttivo negli appalti pubblici

Un progetto molto interessante di misurazione del rischio corruttivo negli appalti viene fornita da ANAC attraverso un cruscotto di indicatori costruiti a partire dalla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP). Ciascun indicatore mette in luce un aspetto che, secondo un'autorevole e documentata letteratura in materia, è potenzialmente correlabile al rischio corruttivo nell'appalto pubblico.

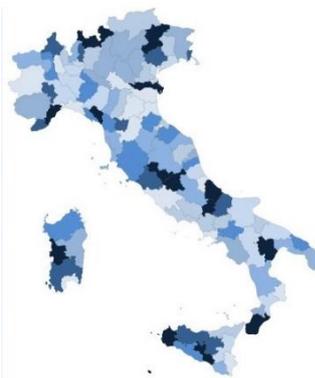
Di seguito viene mostrata una selezione degli indicatori del rischio corruttivo negli appalti relativa al territorio della regione Marche con riferimento all'anno 2023. I dati fanno riferimento all'insieme degli appalti per i settori ordinario e speciale aventi per oggetto forniture, servizi e lavori.

Indicatori del rischio corruttivo negli appalti, anno 2023 (estrazione del 13/1/2025)

Ind.3-Procedure non aperte (valore economico)

L'indicatore rileva la frazione del valore economico delle procedure non aperte sul valore totale delle procedure da una medesima stazione appaltante in un determinato arco temporale. L'indicatore di per sé non segnala alcuna illegittimità poiché tali procedure sono previste dalla normativa vigente. Tuttavia, una elevata percentuale di aggiudicazioni affidate secondo meccanismi meno concorrenziali potrebbe segnalare la sussistenza di un rischio da monitorare in modo specifico.

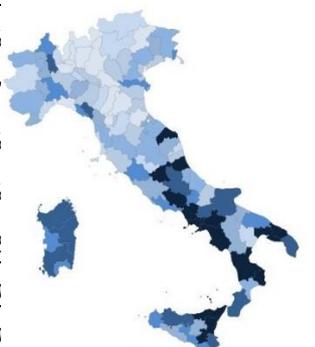
Ancona	0,42
Ascoli Piceno	0,47
Fermo	0,44
Macerata	0,37
Pesaro e Urbino	0,47
<i>min</i>	0,10
<i>max</i>	0,79



Ind.7-Inadempimento delle comunicazioni di aggiudicazione

L'indicatore rileva la frazione di procedure per cui non è avvenuta la comunicazione all'Autorità della scheda di aggiudicazione, rispetto al totale. L'inadempimento all'obbligo di comunicazione dei dati alla Banca Dati Nazionali dei Contratti Pubblici (nel caso di specie dell'aggiudicazione della procedura) e la conseguente mancata trasparenza, potrebbe essere collegata a un maggior rischio di corruzione.

Ancona	0,736
Ascoli Piceno	0,377
Fermo	0,346
Macerata	0,476
Pesaro e Urbino	0,422
<i>min</i>	0,170
<i>max</i>	0,760



Ind.14-Estensione del periodo di pubblicazione del bando

L'indicatore misura l'estensione temporale (media dei giorni) che intercorre tra la data di pubblicazione del bando e la data di scadenza per la presentazione delle offerte. La letteratura è concorde nel ritenere che un periodo di pubblicità del bando estremamente ridotto possa rendere difficile la preparazione di offerte adeguate da parte di aziende non collegate alla stazione appaltante.

Ancona	37
Ascoli Piceno	34
Fermo	28
Macerata	26
Pesaro e Urbino	31
<i>min</i>	19
<i>max</i>	79



Elaborazione su fonte ANAC-Banca Dati Contratti Pubblici

Il tema del rischio corruttivo negli appalti pubblici è stato oggetto di un recente studio, risultato della collaborazione tra ANAC e l'UIF (Unità di Informazione Finanziaria della Banca d'Italia), pubblicato nella Collana Quaderni dell'antiriciclaggio, filone Analisi e Studi, n. 23 della UIF.

Lo studio propone un insieme di dodici indicatori volti a quantificare il rischio di potenziali condotte corruttive nelle gare pubbliche di appalto. Tali indicatori, calcolati per le gare pubblicate in Italia tra gennaio 2018 e giugno 2023, identificano caratteristiche specifiche della gara d'appalto o del processo di aggiudicazione del contratto, che possono

segnalare una potenziale vicinanza a contesti corruttivi. Gli indicatori vengono aggregati in un indicatore sintetico, che mira a individuare la ricorrenza simultanea di queste caratteristiche come segnale di rischio corruttivo.

Attraverso l'utilizzo di dati confidenziali in possesso della UIF, riguardanti oltre 100 mila imprese potenzialmente connesse a contesti di criminalità organizzata, gli indicatori proposti sono stati sottoposti a un esercizio di validazione.

I risultati hanno dimostrato, in particolare, che le gare aggiudicate da imprese potenzialmente prossime a contesti di Criminalità Organizzata sono caratterizzate da una minore trasparenza nella fase di post-aggiudicazione, un minor grado di concorrenza nella fase di gara e un uso più frequente di poteri discrezionali da parte delle stazioni appaltanti.

I Reati contro la Pubblica Amministrazione

Qui l'analisi si sposta sull'ampia fenomenologia dei delitti perpetrati contro la Pubblica Amministrazione; appartengono a questa categoria una serie di comportamenti lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa che sono contemplati nel titolo II del libro II del Codice penale.

Di seguito viene analizzato un gruppo selezionato di reati contro la P.A. in ragione della disponibilità dei dati con livello di aggregazione nazionale e della loro consistenza statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria. Riguardano, nella fattispecie: reati corruttivi, concussione, peculato e abuso d'ufficio. È opportuno evidenziare che la fotografia restituisce verosimilmente un quadro sottostimato del fenomeno in quanto una parte dei reati sfugge al controllo delle istituzioni penali perché non viene denunciata o scoperta dagli organi investigativi.

Delitti contro la Pubblica Amministrazione - ITALIA. Anni 2013-2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Var % 2023/2013
Concussione	161	144	109	119	104	84	88	97	67	74	61	-62,1
Reati corruttivi	402	350	468	412	444	388	388	327	282	296	205	-49,0
Peculato e peculato mediante profitto di errore altrui	466	429	378	388	377	468	468	278	297	254	274	-41,2
Abuso di ufficio	1144	1254	1179	1177	1106	1009	1009	1365	1157	966	658	-42,5

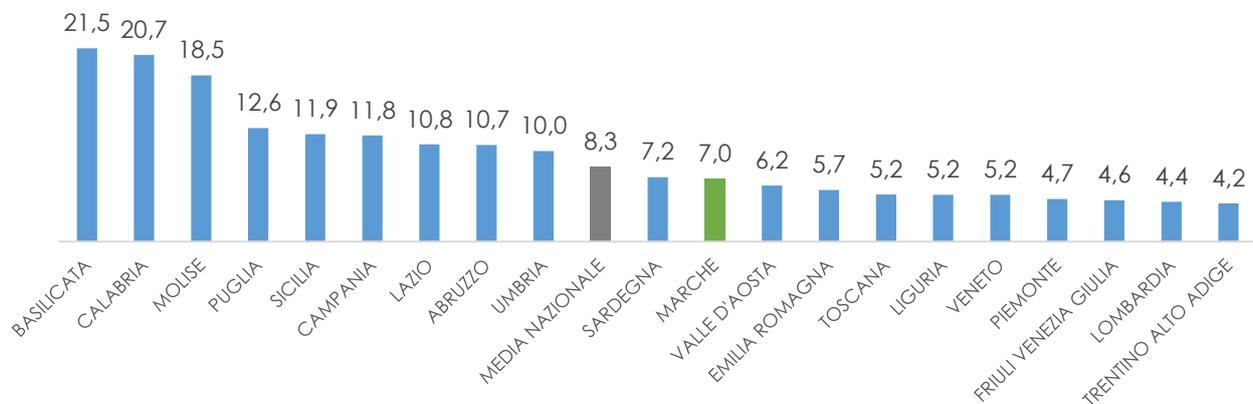
Fonte dei dati: Ministero dell'Interno (aggiornamento a maggio 2024)

La disponibilità della serie storica decennale, dal 2013 al 2023, consente di apprezzare i cambiamenti avvenuti in Italia durante questo lungo arco temporale. I dati dicono che dal 2013 al 2023 i reati di tipo corruttivo sono diminuiti per tutte le fattispecie considerate: la concussione mostra un decremento del 62% negli ultimi 11 anni; i reati riconducibili alla corruzione in senso stretto sono diminuiti di circa il 49%, come anche il peculato (-41%); l'abuso di ufficio, oltre ad essere il reato maggiormente commesso, mostra un andamento

sostanzialmente stabile, tuttavia registra anch'esso una contrazione del 42% nell'arco del periodo esaminato. Per avere un riferimento dettagliato dell'incidenza di tale fenomenologia criminale sul territorio si è proceduto a riportare i reati alla popolazione residente. In Italia, nel triennio che va dal 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2023, si ottiene un valore medio nazionale di 8,3 eventi per 100 mila abitanti.

Le Marche, con un valore di 7 casi ogni 100 mila abitanti, si collocano al di sotto della media nazionale e nel gruppo delle regioni più virtuose. Se da un lato tale analisi non potrà essere esaustiva, a causa dell'indubbia rilevanza della parte sommersa del fenomeno, tuttavia, l'andamento del fenomeno nel tempo e il confronto tra regioni, a parità delle restanti condizioni, mantengono significato statistico.

**Numero delitti contro PA su 100mila abitanti
media del triennio 2021-2023**



L'Indice di Percezione della Corruzione

Una misura particolarmente autorevole del livello di percezione della diffusione della corruzione all'interno della macchina pubblica è rappresentata dall'indice di percezione della corruzione (CPI) elaborato da Transparency International che, pur riconoscendo al nostro Paese un significativo miglioramento, colloca l'Italia ancora molto al di sotto della media UE. Transparency International ha pubblicato nel 2024 l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) riferito al 2023 (ultimo dato disponibile ad oggi). L'Italia risulta al 42° posto in una classifica di 180 Paesi. L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi con alto livello di corruzione percepita, a 100 per quelli con basso livello di corruzione percepita (cioè, maggiore è il valore dell'indicatore, minore è il livello di corruzione).

Indice di percezione della corruzione



Il punteggio dell'Italia nel 2023 è 56, ben tre punti in più rispetto al 2020 (stabile rispetto al 2021 e 2022) e 14 punti in più rispetto al 2012. La media dei paesi dell'Europa occidentale è di 66 punti. I paesi meno corrotti del mondo secondo l'indice di Transparency sono la Danimarca, la Finlandia e la Nuova Zelanda.

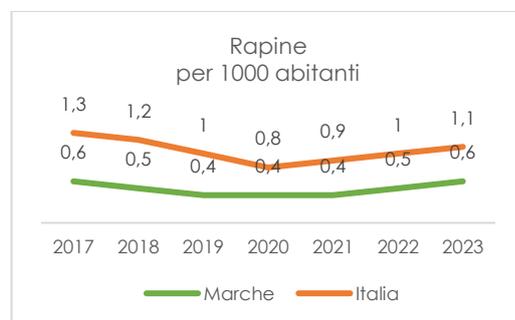
Legalità e Sicurezza - Quadro statistico

(Fonte: ISTAT – Indicatori per il Benessere Equo e Sostenibile ed Indicatori collegati agli obiettivi dell'Agenda 2030)

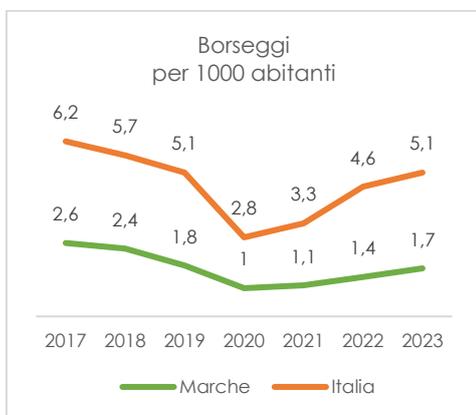
Furti in abitazione Vittime (*) di furti in abitazione per 1.000 famiglie



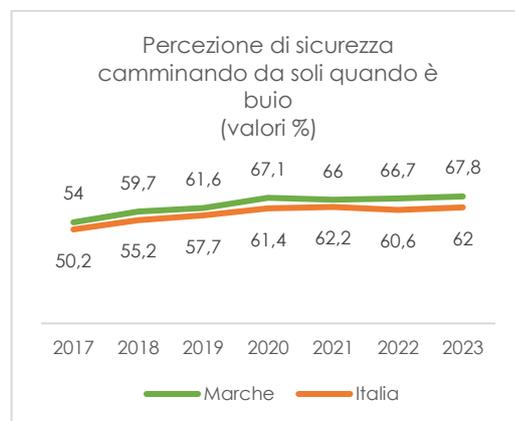
Rapine Vittime (*) di rapine per 1.000 abitanti



Borseggi Vittime (*) di borseggi per 1.000 abitanti



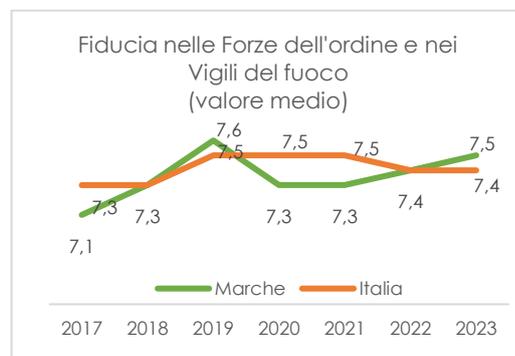
Percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio % di persone di 14 anni e più che si sentono molto o abbastanza sicure camminando al buio da sole nella zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più



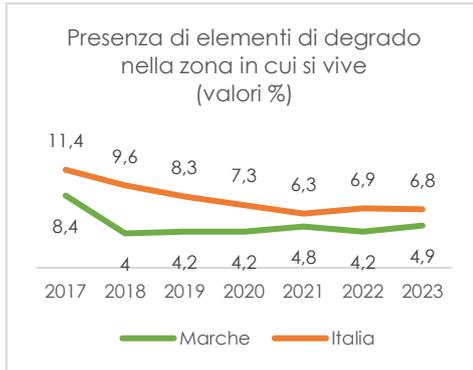
Tasso di omicidi volontari Omicidi volontari denunciati per 100.000 abitanti



Fiducia nelle Forze dell'ordine e nei Vigili del fuoco Punteggio medio su scala da 1 a 10



Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive
% di persone di 14 anni e più che vedono spesso elementi di degrado sociale e ambientale (**)
nella zona in cui vivono sul totale delle persone di 14 anni e più



Percezione del rischio di criminalità
Percentuale di famiglie che dichiarano molto o abbastanza rischio di criminalità nella zona in cui vivono sul totale delle famiglie



(*) Il numero delle vittime è calcolato utilizzando i dati sulle vittime che hanno denunciato, corretto con il numero delle vittime che non hanno denunciato tratto dall'Indagine sulla Sicurezza dei cittadini, attraverso un fattore di correzione specifico.

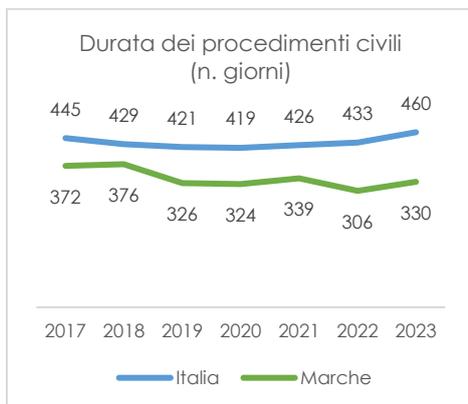
(**) persone che si drogano, persone che spacciano droga, atti di vandalismo contro il bene pubblico, prostitute in cerca di clienti

La rassegna dei principali indicatori soggettivi e oggettivi sul tema "Legalità e sicurezza" mostra un quadro di insieme variabile dove, tuttavia, i valori della regione sono in generale più confortanti di quelli nazionali. I reati predatori (furti in abitazione, rapine e borseggi) che nel primo anno di pandemia avevano toccato i valori più bassi mai registrati, tornano a salire già dal 2021, proseguendo poi nei due anni successivi il trend di ascesa, mantenendosi generalmente al di sotto dei valori pre-pandemia. I furti in abitazione presentano nelle Marche valori in ascesa rispetto all'anno precedente (6,8 furti ogni 1000 famiglie) quando a livello nazionale il valore sale a 8,3 furti. Borseggi e rapine dopo il 2020 invertono il trend e tornano a salire anche nella nostra regione. Per quanto riguarda gli indicatori soggettivi, nelle Marche la percezione del rischio di criminalità è tornata lievemente a salire nel 2023 quando il 14,5% delle famiglie avverte preoccupazione del rischio criminalità nella zona in cui vive (valore inferiore al dato nazionale pari al 23,3%), tuttavia la percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio non sembra peggiorare nel 2023. La percentuale di persone che vede elementi di degrado nella zona in cui vive sale al 4,9% nel 2023 (6,8% il valore nazionale). Sempre buono e in ascesa il livello di fiducia verso le forze dell'ordine e nei vigili del fuoco, con un voto medio di 7,5 decimi nel 2023.

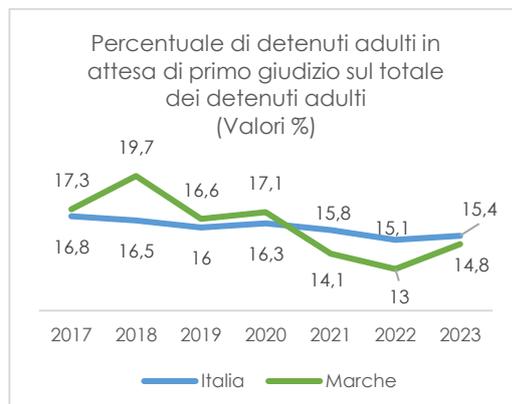
Qualità della Pubblica Amministrazione - Quadro statistico

(Fonte: ISTAT – Indicatori per il Benessere Equo e Sostenibile ed Indicatori collegati agli obiettivi dell'Agenda 2030)

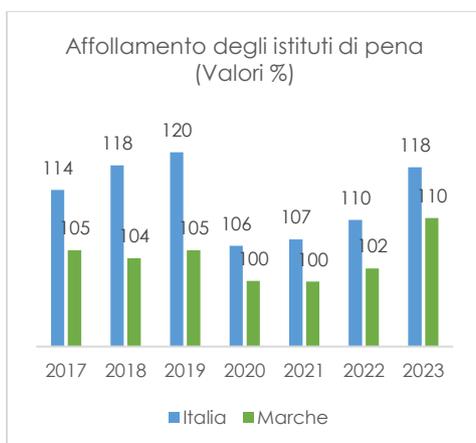
Durata media effettiva dei procedimenti presso i tribunali ordinari
Durata media effettiva in giorni dei procedimenti definiti presso i tribunali ordinari



Detenuti in attesa di giudizio
Percentuale di detenuti adulti in attesa di primo giudizio sul totale dei detenuti adulti



Affollamento degli Istituti di pena
Numero detenuti per 100 posti disponibili



Fiducia nel sistema giudiziario
Punteggio medio su scala da 1 a 10



La qualità e l'efficienza della Pubblica Amministrazione sono aspetti fortemente connessi alla Trasparenza e Integrità dell'agire pubblico. In ambito giudiziario, la durata media dei procedimenti presso i tribunali ordinari delle Marche, negli ultimi 7 anni si è ridotta da 372 a 330 giorni, valori più bassi rispetto a quelli nazionali.

La fiducia nel sistema giudiziario, pur in crescita negli ultimi anni, si attesta su valori inferiori al 5 (su una scala da 1=min a 10=max). La qualità dei servizi di detenzione rappresentato dal grado di affollamento degli istituti di pena mostra nel 2023 per le Marche valori superiori alla massima capienza, pari a 110%, valori comunque inferiori al dato nazionale in tutto il periodo esaminato. La percentuale di detenuti in attesa di primo giudizio, pari a 14,8%, sale lievemente nel 2023 mantenendo comunque una performance migliore rispetto al valore nazionale (di 15,4%).

Un approfondimento: l'attività di controllo effettuata dal Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e repressione frodi dei prodotti agroalimentari – ICQRF ERM Ufficio d'area di Ancona
(dati forniti dall'ICQRF di Ancona)

Il Dipartimento dell'Ispettorato centrale della tutela della qualità e repressione frodi dei prodotti agroalimentari - ICQRF - è uno degli organismi di controllo ufficiale del Ministero

dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (Decreto Legge n. 173 recante "Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri, in G.U. il giorno 11/11/2022).

L'ICQRF è il principale controllore del food in Italia, anche con competenza sanzionatoria. Inoltre, effettua attività di vigilanza sugli organismi di controllo (OdC) delle produzioni di qualità regolamentata, accreditati da Accredia, e dell'etichettatura facoltativa delle carni, al fine di verificare il mantenimento dei requisiti da parte delle strutture autorizzate dal Ministero e la corretta applicazione dei piani di controllo e dei tariffari approvati dal Masaf.

L'ispettorato, attraverso il contrasto delle frodi e degli illeciti, svolge un ruolo di tutela dei consumatori e di salvaguardia dei produttori da fenomeni di pratiche commerciali sleali e sleale concorrenza.

L'attività si articola su più livelli: verifica delle caratteristiche merceologiche di alimenti, mangimi e prodotti per l'agricoltura tramite prelievo di campioni analizzati dai laboratori della struttura, verifica della tracciabilità, del corretto utilizzo dell'etichettatura, della pubblicità e dei *claims* sia nella fase di produzione che in quella di commercializzazione anche tramite e-commerce.

Per lo svolgimento dell'attività il personale ispettivo si avvale anche della collaborazione con altri organi di controllo: Polstrada per i controlli sulle merci viaggianti su ruota, GdF e AdM (Agenzia Dogane e Monopoli) per i controlli delle merci in transito nei porti, NAS.

L'ufficio ICQRF Emilia Romagna e Marche, che opera anche tramite gli uffici d'area di Modena ed Ancona, svolge l'attività nell'ambito della propria competenza territoriale.

Di seguito un estratto dell'attività istituzionale effettuata dall'ICQRF ERM nell'anno 2024, con dettaglio di quella svolta dall'ufficio d'area di Ancona.

3.724 CONTROLLI TOTALI su 3.700 PROGRAMMATI

1.225 PRELIEVI TOTALI DI CAMPIONI su 1.200 PROGRAMMATI.

Ufficio d'area di Ancona	Sopralluoghi	Controlli interni	Controlli totali	Campioni
Vitivinicolo	335	155	490	130
Oli e grassi	100	35	135	33
Lattiero-caseario	37	35	72	15
Ortofrutta di cui	50	10	60	11
Carni e prodotti a base di carne	40	45	85	6
Cereali e derivati	50	20	70	21
Uova	20	3	23	-

Ufficio d'area di Ancona	Sopralluoghi	Controlli interni	Controlli totali	Campioni
Conserven vegetali	40	10	50	26
Miele	25	12	37	10
Sostanze zuccherine	3	2	5	-
Bevande Spiritose	15	10	25	8
Mangimi	35	12	47	35
Fertilizzanti	25	7	32	24
Sementi	20	8	28	10
Prodotti fitosanitari	8	1	9	5
e-commerce	-	200	200	-
ALTRI SETTORI	47	25	72	-
	<u>850</u>	<u>390</u>	<u>1240</u>	
Prodotti BIOLOGICI	90	27	117	
Vini DOCG, DOC, IGT	140	55	195	
Prodotti DOP, IGP, STG	83	43	126	

	ERM	ANCONA	DA ALTRI ORGANI
NOTIZIE DI REATO	5	A seguito di analisi	-
CONTESTAZIONI	459	145	44
DIFFIDE	286	83*	-
CAMPIONI IRREGOLARI	81	74 contestazioni – 5 notizie di reato – 2 diffide	
PRINCIPI ATTIVI IN BIO	16		-
SEQUESTRI	27		-

* 15 diffide con irregolarità non sanate e contestate

* 29 diffide hanno riguardato il commercio elettronico

	VINO	OLIO	MANGIMI	ETICHETTATURA	DOP/IGP	CARNI	BIO
CONTESTAZIONI AN	53*	18	1	7	11	1	7
CONTROLLI ALTRI ORGANI	3	-	-	41	-	-	-

*di cui 8 mancati pagamenti OdC-25 registro telematico SIAN

IL CONTESTO INTERNO

Con la trasformazione dell'Agenzia Servizi Settore Agroalimentare delle Marche (ASSAM), in Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura Pesca" (AMAP), l'ente ha mantenuto alcune funzioni già in capo ad ASSAM e ha acquisito nuove funzioni come, ad esempio, il settore riconducibile all'ittico e all'acquacoltura, di cui all'Art.2 della L.R. Marche 11/2022. Inoltre è stata dismessa l'attività di certificazione delle produzioni agroalimentari a marchio e acquisita l'attività di valorizzazione delle filiere agroalimentari, forestali e ittiche. Si ritiene, tuttavia, che il contesto interno riferito a fenomeni di tipo corruttivo, sia il medesimo dello scorso anno, si è provveduto, comunque, ad effettuare l'analisi dei rischi corruttivi per i nuovi processi.

Si prende atto che l'Agenzia ha sempre predisposto il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) entro la data prevista e il Piano risulta correttamente applicato e mantenuto.

Inoltre, non ci sono evidenti eventi corruttivi pregressi segnalati.

Per la valutazione del rischio corruttivo si rimanda alla trattazione delle pagine successive del presente documento che riporta una mappatura dei processi dell'Agenzia con il livello di rischio valutato e le misure o azioni specifiche volte a mitigare i rischi.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT) E LE STRUTTURE DI INDIRIZZO E SUPPORTO

La prevenzione della corruzione richiede un'azione coordinata e sinergica tra tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

Il ruolo di RPCT dell'Agenzia è stato assunto in data 01.09.2022 dal Direttore generale con Decreto n. 229 del 26.08.2022, avendo cessato l'attività per pensionamento il Dirigente che svolgeva il ruolo di RPCT. Al 31.01.2024, in occasione del pensionamento della persona che ricopriva il ruolo di Direttore generale, il ruolo di RPCT è stato assegnato al Direttore *ad interim* con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 8 del 21.02.2024 e successivamente con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 19 del 08.05.2024, il ruolo di RPCT è stato assegnato al Direttore nominato con decorrenza 01.05.2024.

Il RPCT si è dotato di una struttura di supporto (As-RPCT), ricoperta dalla titolare della Unità Organizzativa "Controllo strategico e di gestione, supporto all'Organizzazione, sistemi informativi e documentali" che si occupa della predisposizione della documentazione, dell'analisi dei rischi dei processi e del monitoraggio, oltre che della trasparenza.

L'ANALISI DEI RISCHI CORRUTTIVI: METODOLOGIA, RISULTATI, MISURE SPECIFICHE E GENERALI

Il presente paragrafo descrive il criterio applicato per l'effettuazione dell'analisi dei rischi, le misure specifiche pianificate per il 2024 e utili ad affrontare i rischi individuati per i diversi processi esaminati. Nello stesso capitolo si elencano le principali misure generali ritenute trasversali e applicabili alle attività dell'Agenzia al fine di prevenire la corruzione.

La metodologia applicata

La metodologia predisposta dalla giunta regionale che riprende anche le disposizioni ANAC in termini di analisi e di gestione dei rischi, utilizzata fin dal 2019, si ritiene valida e si riconferma anche per il 2025.

La mappatura dei principali processi aziendali che, avendo un'interfaccia verso l'esterno, possono essere soggetti a rischio corruzione, è stata effettuata alla luce di nuove attività che sono state implementate nel corso del 2023-2024.

I processi principali individuati e mappati sono di seguito elencati:

Descrizione	Settore di riferimento
Processo di valorizzazione delle produzioni e sviluppo delle filiere agricole e ittiche e marchi	Direzione
Processo di erogazione servizi di laboratorio analisi (Centro agrochimico regionale)	Direzione
Processo relativo a CSR SRA15-ACA15 Agricoltori custodi dell'agro biodiversità_ Bando 2024	Direzione
Processo di erogazione dei servizi di rintracciabilità informatica per le produzioni a marchio QM	Direzione
Processo di erogazione servizi di formazione	Direzione
Processo di vendita e cessione materiale vivaistico	Direzione
Processo di sperimentazione agricola	Direzione
Processo di gestione dei progetti finanziati con fondi pubblici	Direzione
Processo acquisti di importo inferiore a 5000	Tutte
Processo acquisti di importo inferiore alla soglia comunitaria	Amministrativo
Processo acquisti di importo superiore alla soglia comunitaria	Amministrativo
Processo di erogazione dei servizi di laboratorio analisi	Tecnico

Descrizione	Settore di riferimento
Processo iscrizioni RUOP e rilascio autorizzazioni per attività vivaistica	Tecnico
Processo controlli fitosanitari sulle importazioni e rilascio certificati per le esportazioni	Tecnico
Processo contestazione sanzioni amministrative e ordinanze di irrogazione sanzioni/ingiunzione	Tecnico
Processo di vigilanza fitosanitaria	Tecnico
Processo di gestione dati agrometeo e stampa bollettino	Tecnico
Processo di gestione delle risorse umane incluse selezioni del personale	Amministrativo
Processo di gestione della biodiversità agraria (L.R. 12/2003)	Direzione
Processo di progettazione, promozione e sviluppo della biodiversità forestale	Direzione
Osservatorio ittico	Direzione

La tabella seguente riporta, per ciascun processo analizzato, il livello di rischio risultante dall'attività di autovalutazione svolta, le azioni pianificate e già attuate nel corso del 2024 e le ulteriori azioni da attuare per il 2025.

Tale analisi, inoltre, dovrà essere aggiornata o integrata in occasione dello sviluppo di nuove attività o nell'eventualità in cui si verificano situazioni che richiedano una particolare attenzione e l'attivazione di misure ulteriori.

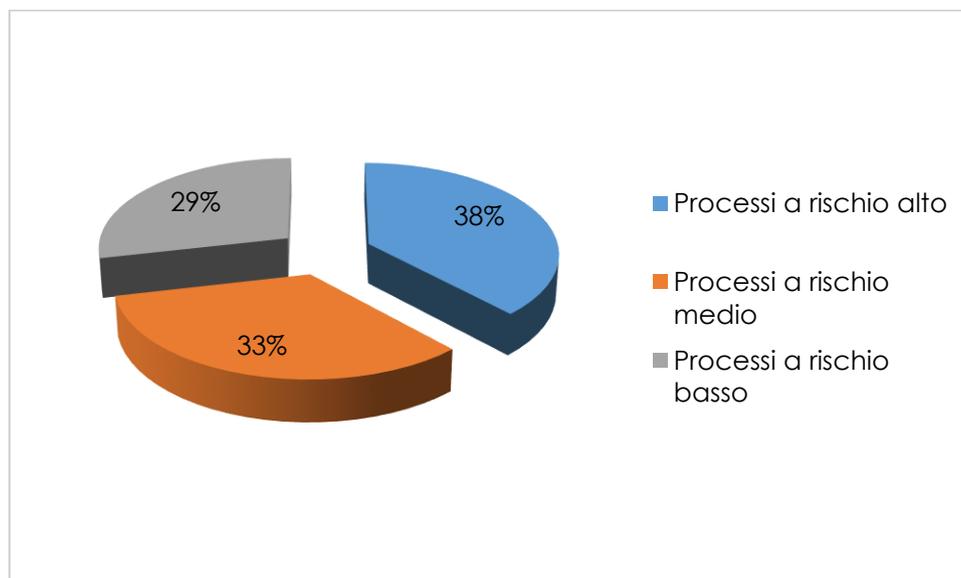
La metodologia applicata è descritta nell'Allegato al PIAO (ALLEGATO 3 – Criterio per la valutazione dei rischi corruttivi).

In occasione dell'attivazione del Progetto di mappatura dei processi dell'Agenzia, avviato nel 2024 e che sarà concluso nel 2026, sarà effettuata anche un'analisi più dettagliata dei processi e acquisito uno strumento in grado di assolvere alle necessità conoscitive/informative dell'ente e agli adempimenti in materia di trasparenza, prevenzione del rischio corruttivo e tutela dei dati personali.

I risultati dell'analisi dei rischi condotta per i processi AMAP, le misure specifiche e le azioni da conseguire nel corso del 2025

Dall'analisi dei rischi condotta per i processi dell'Agenzia, applicando la metodologia di cui all'allegato 3 al PIAO, è emersa la situazione presentata nel diagramma a torta sotto riportato, ove la maggior parte dei processi hanno ottenuto un valore del rischio "alto".

Sono i processi legati agli affidamenti di importo sopra i 40.000 euro (che comunque sono in numero limitato), quelli riferiti al rilascio autorizzazioni, licenze e certificazioni e quelli di selezione del personale.



Per i processi a rischio alto e medio, sono state pianificate adeguate azioni che saranno attuate nel corso del 2025 e che risultano riportate nell'allegato al PIAO (ALLEGATO 4 – Le misure specifiche di prevenzione dei fenomeni corruttivi).

Le azioni riguardano gli aspetti di informatizzazione di alcune procedure, la regolamentazione delle attività, i controlli e la riorganizzazione delle funzioni con l'inserimento di personale.

In particolare, per il **processo riferito al Servizio fitosanitario regionale di iscrizione degli operatori al Registro Unico Operatori Professionali**, le azioni di contrasto dei fenomeni corruttivi sono incentrate sulla regolamentazione delle attività attraverso l'adesione alla piattaforma web MASAF per la gestione del Registro Ufficiale degli operatori professionali RUOP/SIPP che sarà completata nell'annualità 2025-2027.

Per **la vigilanza fitosanitaria**, il potenziamento della struttura organizzativa anche sulla base di quanto previsto dal d.lgs 19/2021, ha permesso di favorire l'organizzazione e la regolamentazione delle attività. Inoltre, si sta procedendo con le attività previste per l'accreditamento del laboratorio fitopatologico e saranno attivate azioni riconducibili alla trasparenza, attraverso la predisposizione di un Piano della comunicazione per le attività istituzionali afferenti il Servizio fitosanitario regionale..

Per i **controlli fitosanitari sulle importazioni e il rilascio dei certificati di esportazione**, le misure di contrasto sono legate all'ambito organizzativo, con il potenziamento degli ispettori e al

controllo mediante il tracciamento informatico delle attività svolte. Inoltre, nell'annualità 2025 si procederà alla redazione di "Linee guida operative per l'attività di certificazione per l'esportazione" al fine di definire modalità operative uniformi per le attività ispettive e di certificazione fitosanitaria, garantendo coerenza e conformità alle normative UE e internazionali. E' stato avviato l'utilizzo di un software per la registrazione dei controlli fitosanitari di importazione che nel corso del 2025 dovrà essere implementato in alcune parti. Sarà sviluppata una analoga applicazione per la registrazione dei controlli fitosanitari in esportazione da attivare entro il 2026.

Nell'ambito del **processo di contestazione sanzioni amministrative e ordinanze di irrogazione sanzioni/ingiunzioni**, a seguito dell'accordo in corso di perfezionamento con l'Agenzia delle Entrate-Riscossione per il recupero dei crediti relativi ai mancati pagamenti delle sanzioni amministrative sarà predisposto un Regolamento interno che preveda una Commissione per la valutazione degli scritti difensivi, composta anche da funzionari con competenza giuridico-amministrativa.

Per quanto riguarda la **gestione delle risorse umane e selezione del personale** che risulta un processo ad alto rischio, l'impiego di misure generali riferite alle segnalazioni e all'astensione in caso di conflitti di interesse, accanto ad una riorganizzazione della struttura e alla formazione interna, possono ridurre i rischi. Per l'anno 2025 verranno attivate sessioni formative sul Codice di Comportamento del dipendente pubblico.

I processi degli acquisti di importo superiore alla soglia comunitaria risultano effettuati in numero limitato, la maggior parte degli acquisti ha importo inferiore a Euro 20.000. I processi sono tenuti sotto controllo attraverso il monitoraggio delle procedure, la regolamentazione con la definizione di procedure di acquisto e con le dichiarazioni fornite dalle parti interessate. Annualmente sono pianificate sessioni formative specifiche per il personale coinvolto nei processi. Per l'annualità 2025 sono previste azioni volte al miglioramento delle procedure di affidamento, anche attraverso la condivisione con un gruppo di lavoro trasversale formalmente costituito. Il Gruppo di lavoro permetterà di attivare incontri informativi con i colleghi degli altri settori tecnici per la condivisione delle procedure e l'aggiornamento normativo, inoltre, verrà creata una sezione dedicata alle Faq e specifica per le procedure di affidamento, in modo da regolamentare meglio l'attività. Sempre nel corso dell'anno 2025, verrà attivato un monitoraggio delle procedure di acquisto al fine di evitare i frazionamenti e razionalizzare gli acquisti multipli infrannuali attraverso la stipula di accordi quadro con operatori economici vicini alle diverse sedi dell'Agenzia.

Inoltre, sono attuate le seguenti misure di prevenzione dei rischi corruttivi:

- verifica dei requisiti nelle procedure di affidamento di cui all'art. 50 comma 1 lettera a) e b), di importo inferiore a 140.000 euro, di almeno il 50% delle procedure per le quali sono stati verificati i requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti e autocertificati dall'operatore economico;
- consultazione di almeno 3 operatori economici negli affidamenti diretti ex art. 50 comma 1 lettera a) e b) di importo pari o superiore a 140.000 euro per almeno il 50% delle procedure svolte sul totale delle procedure.

Per il processo relativo a CSR SRA15-ACA15 Agricoltori custodi dell' Agro biodiversità_ Bando 2024, processo legato ad attività di erogazione contributi da parte della Regione Marche, le attività sono regolamentate e sottoposte al controllo della Regione Marche attraverso un'apposita convenzione che dovrà essere rinnovata nel corso del 2025.

Per il processo relativo alla valorizzazione delle produzioni e sviluppo delle filiere agricole e ittiche e marchi, è stato riscontrato un rischio medio che sarà affrontato con la formazione del personale, attraverso il mantenimento dell'accreditamento e mediante l'approvazione di un Regolamento specifico per la gestione delle attività.

Il processo riferito all'osservatorio ittico ha fatto riscontrare un rischio medio a causa dei potenziali conflitti di interesse, pertanto si è proceduto con la regolamentazione e nel corso del 2025 si procederà con il monitoraggio di quanto implementato.

Il processo di sperimentazione agricola è stato evidenziato a rischio medio in virtù del valore economico che potrebbe essere associato ai prodotti della sperimentazione. Nel corso del 2024 è stata richiesta la manifestazione di interesse per l'uva prodotta dalle sperimentazioni. Tuttavia, la manifestazione d'interesse è andata deserta in quanto la qualità delle uve prodotte non risulta idonea per le produzioni delle aziende vitivinicole. Pertanto, alcuni prodotti sono stati donati in beneficenza, mentre i cereali venduto a prezzo di mercato.

I processi di gestione delle attività vivaistiche e della biodiversità forestale, ritenute a rischio alto, hanno previsto l'implementazione di un software di gestione del materiale vivaistico. Tale software è stato scelto ed entro l'annualità 2025 si procederà con l'utilizzo.

Il processo di erogazione servizi di laboratorio analisi (Centro agrochimico regionale) è mantenuto sotto controllo dalle attività di accreditamento effettuate da un Ente terzo. Annualmente viene rivalutato il Piano di gestione dei rischi, incentrato anche sulle misure per contrastare i rischi riferiti all'imparzialità.

Dall'analisi effettuata e disponibile agli atti (documento PG17-M01 aggiornato nel 2024), si evince che le principali misure di prevenzione dei rischi corruttivi per i processi afferenti il laboratorio analisi riguardano il contrasto ai conflitti di interesse da parte del personale che è a diretto contatto con i clienti, come quello addetto all'assistenza. In tal caso la misura adottata riguarda la sottoscrizione di una dichiarazione di imparzialità da verificare su base continuativa all'inizio dell'anno e ad ogni variazione di mansione del dipendente.

Una dichiarazione di assenza di conflitti e imparzialità è previsto si richieda periodicamente anche ai dipendenti delle altre sedi dell'Agenzia AMAP. Anche in relazione alle possibili pressioni esterne a vari livelli al fine di influire sull'esito analitico, il rischio è tenuto sotto controllo dal fatto che tutto il personale sottoscrive una dichiarazione di imparzialità e di riservatezza, inoltre, ove possibile, i campioni sono resi anonimi e analizzati a rotazione da tecnici diversi. Anche la rotazione del personale, infatti, è una ulteriore misura messa in atto, ove possibile, ad esempio effettuando un'assegnazione di mansioni e responsabilità differenti al personale che esegue le analisi di laboratorio rispetto a quello che effettua attività di assistenza tecnica presso le aziende.

L'analisi dei rischi ha preso in considerazione anche quelli riferibili ai fornitori a cui il laboratorio si affida ad esempio per analisi chimiche o sensoriali. Infatti, potrebbe verificarsi una possibile ridotta imparzialità da parte di collaboratori esterni, coinvolti in alcune attività (assaggiatori panel). A tal proposito è previsto che anche i fornitori coinvolti sottoscrivano una dichiarazione di imparzialità e riservatezza al momento dell'autorizzazione alla collaborazione per prestazione, inoltre è previsto l'anonimato dei campioni.

Anche nella selezione dei fornitori del laboratorio è garantita l'assenza di possibili conflitti di interesse con il personale di laboratorio attraverso la verifica dei pre-requisiti come da procedura PG06, disponibile agli atti. Inoltre, anche per questo aspetto è richiesta la dichiarazione da parte del personale di assenza di conflitto d'interessi nei confronti dei fornitori presenti nell'elenco redatto annualmente o, se il caso, per specifiche procedure di acquisto; ove possibile, è adottato il criterio di rotazione per la selezione dei fornitori.

Le misure generali per la prevenzione della corruzione

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta la parte fondamentale del Piano. L'ANAC classifica le misure, in relazione alla loro portata, come "generali" - quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente - e "specifiche" - laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e sono pertanto ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento. In sostanza la strategia deve integrare interventi di carattere generale, di competenza del RPCT, delle strutture di vertice o dei Servizi trasversali, con interventi specifici coerenti con tali misure, messi in atto dalle altre strutture dell'Agenzia.

Di seguito si riportano alcune misure generali previste dalla normativa e applicate all'interno dell'Agenzia.

L'Agenzia adotta il **Codice di comportamento dei dipendenti** della Giunta regionale, in attesa della definizione di un codice specifico.

Per i membri delle commissioni di concorso e assimilabili sono acquisite le dichiarazioni di **assenza dei conflitti di interesse**.

La **rotazione ordinaria** del personale è garantita nei limiti della possibilità delle risorse umane e comunque è valutata caso per caso.

La necessità di applicare la **rotazione straordinaria** del personale (art. 16, c.1 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165) è valutata da RPCT e dal Direttore al momento del verificarsi del fenomeno corruttivo. Ad oggi non si sono verificati casi.

L'inconferibilità e l'incompatibilità (d.lgs. 39/2013) applicabile agli organi di vertice (Consiglio di amministrazione, Direttore e dirigenti) dell'AMAP, è verificata al momento dell'attribuzione dell'incarico ma tale aspetti sono comunque verificati dalla Giunta regionale Marche anche al momento della stipula del contratto, ove ricorre. L'Agenzia acquisisce le dichiarazioni e le pubblica nella sezione dell'Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

Gli incarichi extra istituzionali (d.lgs 165/2001 art. 53) sono autorizzati dalla Dirigente del Settore Risorse umane, finanziarie e strumentali e controlli operatori professionali vivaisti", previa verifica dell'insussistenza di conflitto di interessi da parte del/della Dirigente di assegnazione; gli stessi sono oggetto di comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica "PerlaPa - Anagrafe delle prestazioni". In ogni caso, l'AMAP adotta il Regolamento della Giunta regionale approvato con D.G.R. 1636/2022. L'elenco degli incarichi extra istituzionali è pubblicato sul sito istituzionale in conformità alla normativa vigente al seguente link: <https://www.AMAP.marche.it/agenzia/amministrazione-trasparente/personale/incarichi-conferiti-e-autorizzati-ai-dipendenti-dirigenti-e-non-dirigenti>.

La Tutela del **Whistleblower** è garantita e, a seguito del recepimento in Italia della normativa europea avvenuta con il decreto legislativo n. 24/2023 che ha individuato l'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina con contenuti molto innovativi rispetto alla precedente normativa, l'AMAP ha aggiornato la pagina del sito istituzionale relativa alle segnalazioni, adottando le linee guida ANAC in vigore dal 15 luglio 2023, volte a dare indicazioni per la presentazione all'Autorità delle segnalazioni esterne e per la relativa gestione.

In merito alle azioni legate alle attività formative e alle azioni di diffusione della cultura della legalità, si ritiene la **formazione** interna un'attività fondamentale di prevenzione della corruzione. La formazione è destinata sia al personale impiegato nelle procedure ad elevato rischio corruzione, sia ai funzionari che supportano i dirigenti nell'attuazione del Piano.

In riferimento ai **Divieti post-employment – Pantouflage** (d.lgs 165/2001 art. 53 c. 16 ter), il Patto di integrità contiene le Disposizioni in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e prevede anche il divieto post employment – Pantouflage.

La trasparenza

Il concetto di trasparenza è presente nel nostro ordinamento, a partire dalla legge L. 241/1990. La regolamentazione del procedimento amministrativo - in particolare l'obbligo di motivazione degli atti- rappresenta senz'altro la prima importante declinazione del concetto di trasparenza amministrativa.

La trasparenza assume poi una connotazione diversa con il D.lgs 33/2013 che la definisce come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Con il decreto legislativo n. 33/2013 e poi con le modifiche introdotte con il d. lgs. 97/2016, la trasparenza si configura anche come obbligo di pubblicazione di specifici documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e il funzionamento della pubblica amministrazione.

Il decreto legislativo n. 33/2013 precisa che la pubblicazione deve essere fatta sulla sezione del sito istituzionale denominato "Amministrazione Trasparente" e deve rispettare le specifiche e le regole tecniche contenute nel medesimo decreto.

L'aggiornamento delle sottosezioni di amministrazione trasparente è dei diversi Responsabili della attività che si interfacciano con il tecnico informatico che fisicamente pubblica le informazioni. Resta in capo ai responsabili delle attività, fornire le informazioni che devono essere pubblicate nei tempi.

L'Allegato al presente documento, riporta gli obblighi di pubblicazione e i relativi responsabili (ALLEGATO 5 – Gli obblighi di pubblicazione).

Alcuni adempimenti sono effettuati in modalità automatizzata tramite applicativi come OpenAct e Paleo che devono essere correttamente utilizzati affinché la pubblicazione vada a buon fine.

In merito al rapporto tra pubblicazione delle informazioni e privacy, occorre ricordare che l'art. 3 del d.lgs. 33/2013 detta alcuni principi in merito alla pubblicità dei dati, quali la conoscibilità, la libera fruibilità e il diritto di utilizzarli e riutilizzarli.

Le linee interpretative, di cui alla deliberazione del Garante della privacy n. 243 del 15/5/2014, in materia di trattamento dei dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati, pongono però una serie di limiti al riutilizzo dei dati, richiamando le disposizioni comunitarie che introducono specifiche eccezioni al riutilizzo, fondate sui principi di protezione dei dati, prevedendo che una serie di documenti del settore pubblico contenenti tale tipologia di informazioni siano sottratti al riuso anche qualora siano liberamente accessibili online.

Le citate Linee Guida restano pienamente valide anche dopo l'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 e del d. lgs. 101/2018 che ha modificato il Codice Privacy. Qualsiasi trattamento di dati infatti può essere fatto soltanto se esiste una base giuridica rappresentata da una norma di legge o, nel caso previsto dalla legge, di regolamento.

Nella deliberazione n. 243 del 15/5/2014 sopra citata, il Garante della privacy ritiene che laddove atti, documenti e informazioni, oggetto di pubblicazione obbligatoria per finalità di trasparenza, contengano dati personali, questi ultimi devono essere oscurati, anche prima del termine di cinque anni, quando sono stati raggiunti gli scopi per i quali essi sono stati resi pubblici e gli atti stessi hanno prodotto i loro effetti.

Il Garante ricorda che la "diffusione" di dati personali, ossia "il dare conoscenza dei dati personali a soggetti indeterminati, in qualunque forma, anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione" da parte dei "soggetti pubblici" è ammessa unicamente quando la stessa è prevista da una specifica norma di legge o di regolamento. Pertanto prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali informazioni, atti e documenti amministrativi contenenti dati personali occorre accertarsi che ci sia l'obbligo.

In tale evenienza è necessario selezionare i dati personali, verificando, caso per caso, se ricorrono i presupposti per l'oscuramento di determinate informazioni, considerando che è

consentita la diffusione dei dati personali solo nel caso in cui sia realmente necessaria e proporzionata alla finalità di trasparenza perseguita nel caso concreto.

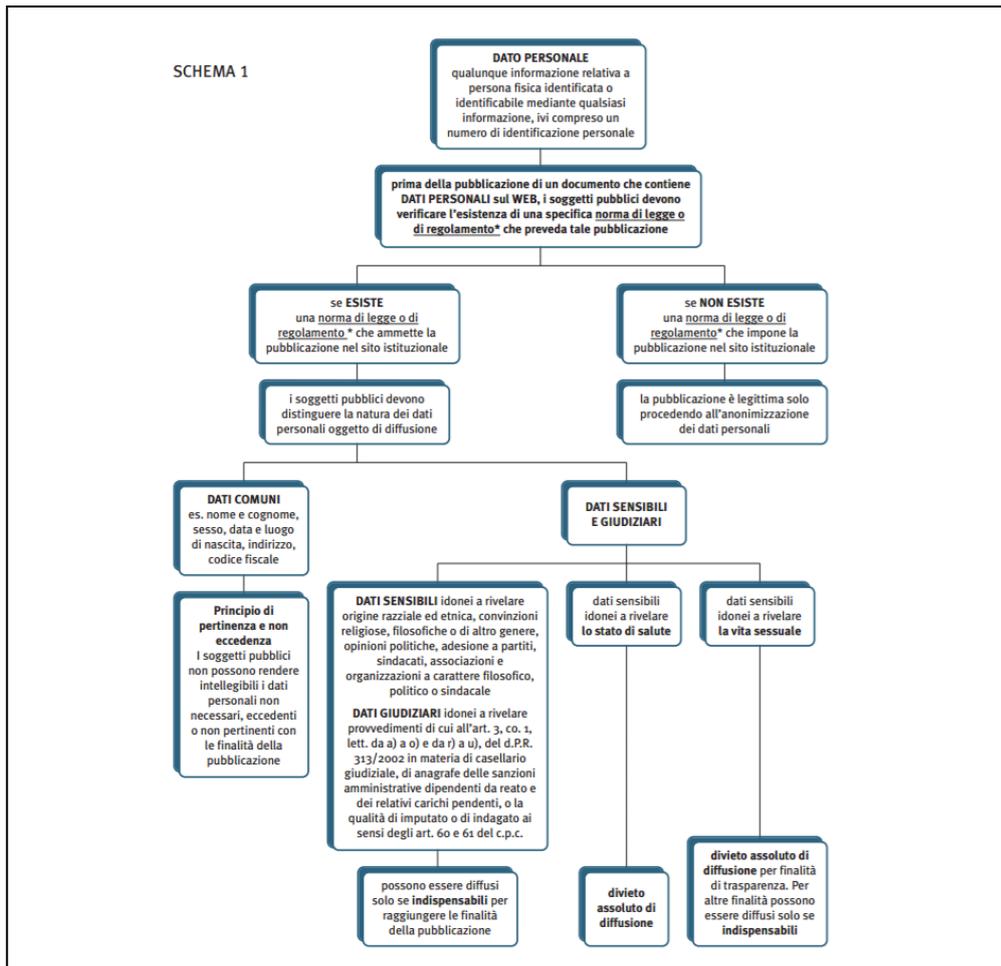
Indicazioni particolari sono fornite con riferimento alla pubblicazione di:

- curricula;
- dichiarazioni dei redditi;
- entità di corrispettivi e compensi;
- provvedimenti finali dei procedimenti relativi a concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;
- atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici e dell'elenco dei soggetti beneficiari.

È comunque sempre vietata la diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale. Non sono ostensibili, se non nei casi previsti dalla legge, le notizie concernenti la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente e l'amministrazione, idonee a rivelare categorie particolari di dati.

Non è consentita la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici, qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico sociale degli interessati.

Si inserisce lo schema riepilogativo di cui a pag. 17 della deliberazione del Garante.



Gli accorgimenti per la tutela dei dati personali sono rilevanti non soltanto per le pubblicazioni su *Amministrazione Trasparente* ma per qualsiasi pubblicazione sul sito istituzionale www.AMAP.marche.it e, in relazione agli atti amministrativi quali i decreti che sono immediatamente pubblicati in www.norme.marche.it.

L'AMAP ha individuato una nuova specifica Unità organizzativa che si occupa anche della tutela della privacy. Pertanto, tutti gli aspetti legati alla pubblicazione di dati, possono essere direttamente valutati da tale responsabile, con il supporto del DPO nominato.

Il RPCT svolge stabilmente, ai sensi dell'art. 43, comma 1 del decreto legislativo 33/2013, un'attività di controllo su *Amministrazione Trasparente* per assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Nell'eventualità in cui pervenissero segnalazioni sotto forma di accesso civico di cui all'art. 5, comma 1 del decreto legislativo 33/2013 o in altra forma, deve essere assicurato il controllo da parte del RPCT sui contenuti della pagina segnalata.

Ulteriori controlli sono effettuati dall'Organismo Interno di Valutazione (OIV) relativamente alle sottosezioni indicate annualmente da ANAC, a seguito dei quali viene rilasciata la prevista attestazione.

Sulla base dei rilievi e delle proposte formulati dall'OIV, il RPCT è chiamato a proporre gli interventi finalizzati ad implementare la trasparenza, rapportandosi con le PF di riferimento.

La verifica effettuata da parte dell'OIV nel mese di luglio 2024 in merito al rispetto dell'obbligo di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale ha evidenziato che "l'Ente ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione, che ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPC i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 e che l'Ente NON ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione AT, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente".

L'accesso civico

Gli articoli 5 e 5 bis del d. lgs. 33/2013 dettano la disciplina dell'accesso civico, distinguendo a seconda che si tratti dell'accesso civico antecedente alla modifica o del nuovo accesso civico.

Le Linee Guida dell'ANAC in materia di nuovo accesso civico, di cui alla deliberazione n. 1309/2016, rinominano lo stesso come "accesso generalizzato" e forniscono indicazioni puntuali per la corretta attuazione di tale nuovo diritto.

L'istanza deve identificare i dati, le informazioni o i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria e devono considerarsi inammissibili le richieste il cui oggetto sia troppo vago da non permettere di identificare la documentazione richiesta o laddove la stessa sia manifestamente irragionevole. Resta ferma la possibilità per l'ente destinatario di chiedere di precisare la richiesta con l'identificazione dei dati, informazioni o documenti.

In merito alle modalità di presentazione, l'art. 5 dispone che possa utilizzarsi la modalità telematica di cui al d. lgs. 82/2005, che all'art. 65 dispone che le istanze sono valide se:

- a) sottoscritte mediante la firma digitale o la firma elettronica qualificata;
- b) l'istante è identificato attraverso il sistema pubblico di identità digitale (SPID), nonché carta di identità elettronica o la carta nazionale dei servizi;
- c) sono sottoscritte e presentate unitamente alla copia del documento d'identità;
- d) trasmesse dall'istante mediante la propria casella di posta elettronica certificata.

Resta ferma la possibilità di presentare l'istanza anche a mezzo posta, fax o direttamente presso l'ufficio del RPCT e che laddove la richiesta di accesso civico non sia sottoscritta dall'interessato in presenza del dipendente addetto, la stessa debba essere sottoscritta e presentata unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore, che va inserita nel fascicolo (cfr. art. 38, commi 1 e 3, del DPR n. 445/2000).

Pertanto l'istanza può essere presentata, nel rispetto di quanto sopra, con una delle seguenti modalità:

- posta elettronica: rpct@AMAP.marche.it
- posta certificata: marcheagricolturapesca.pec@emarche.it

- posta ordinaria indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'AMAP – via T.A. Edison, 2 – 60027 Osimo (AN);
- presentata direttamente all'ufficio protocollo dell'AMAP.

Nel caso di accesso civico semplice il RPCT, entro trenta giorni dalla richiesta, verifica la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione e, in caso positivo, predispone di procedere alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il RPCT indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

Nel caso in cui il dirigente della struttura interessata, previa richiesta di RPCT, non fornisca entro i termini, per due volte in un anno, le informazioni, si dovrà procedere alla segnalazione all'OIV ed ai componenti della Giunta regionale.

Nel caso di accesso civico generalizzato la richiesta può essere presentata alternativamente:

- a) all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- b) ad altro ufficio indicato dall'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Le modalità di presentazione sono analoghe a quelle dell'accesso civico semplice:

- posta ordinaria;
- posta elettronica;
- posta certificata;
- presentazione diretta all'ufficio.

Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

Nel caso di accesso generalizzato la procedura può prevedere il preventivo coinvolgimento di eventuali controinteressati e deve concludersi entro il termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, con provvedimento espresso e motivato e con trasmissione tempestiva dei dati o documenti all'interessato.

In caso di diniego totale o parziale o mancata risposta entro il termine di 30 giorni l'interessato può presentare una richiesta di riesame al RPCT, che decide con provvedimento motivato entro venti giorni.

L'interessato può altresì presentare ricorso al difensore civico che si pronuncia entro 30 giorni dalla presentazione.

Se l'accesso è negato per la protezione di dati personali, il RPCT provvede sentito il Garante della privacy, che si pronuncia entro dieci giorni dalla richiesta.

La richiesta di riesame al RPCT può essere presentata anche dai controinteressati nel caso di accoglimento della richiesta di accesso civico.

Contro la decisione dell'Agazia e dell'RPCT, il richiedente può presentare ricorso al TAR ai sensi dell'art. 116 del d. lgs. 104/2010.

Non si sono avute procedure di riesame e di ricorso.

Nel corso del 2024 sono pervenute n. 2 richieste di accesso agli atti e n. 3 richieste di accesso civico generalizzato da parte degli utenti.

In merito all'obiettivo della normativa sulla trasparenza volto a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, AMAP ha predisposto la Carta dei Servizi per informare il cittadino sui servizi offerti dall'Agazia e le modalità di accesso agli stessi. Il documento, Edizione 2024, è stato approvato Decreto del Direttore n. 282 del 18.10.2024.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

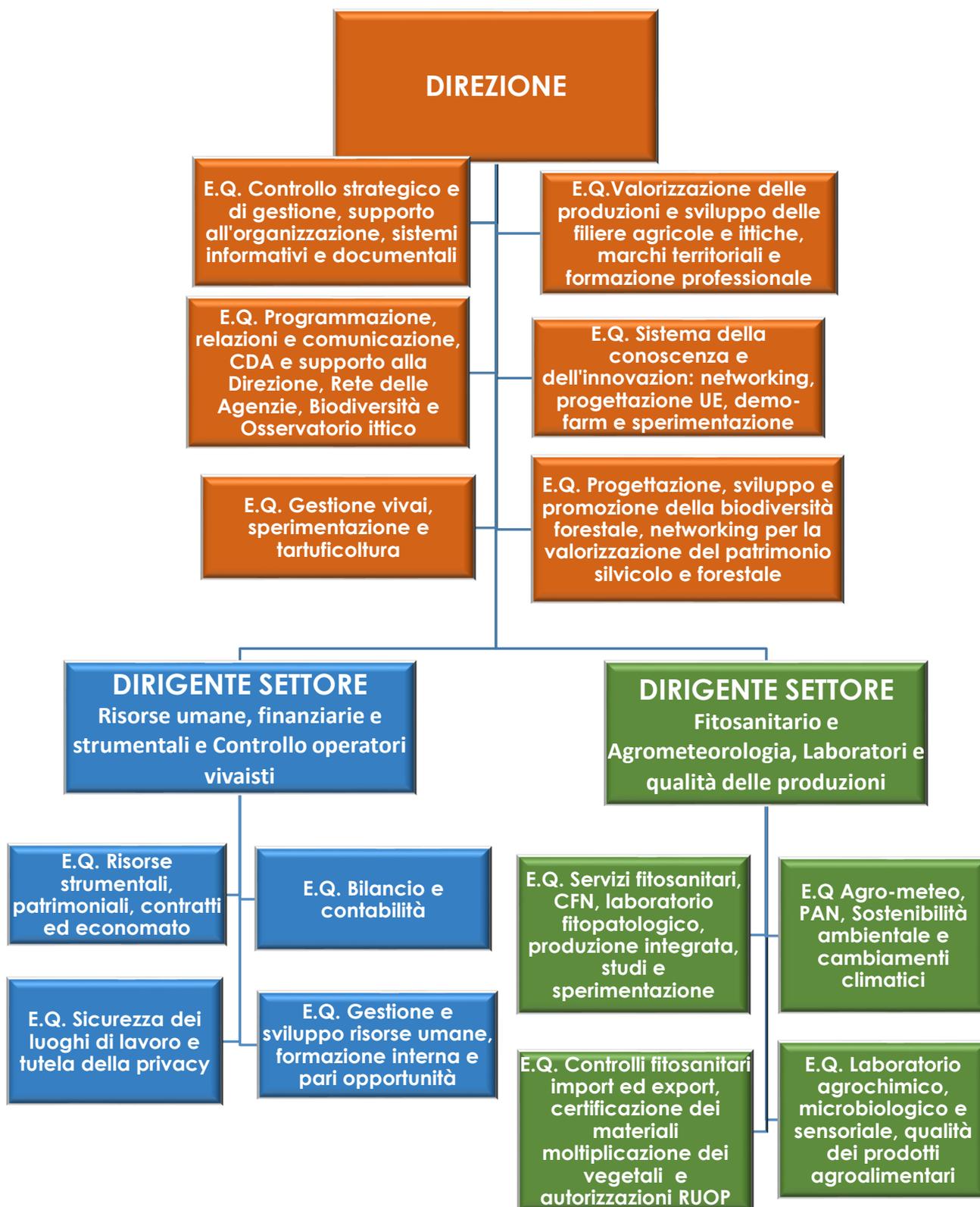
Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 19.04.2023, si è proceduto all'approvazione dell'assetto organizzativo a livello macro dell'Agazia che ha individuato oltre al Direttore Generale, due nuovi Settori dell'Agazia denominati "Settore Fitosanitario e Agrometeorologia, Laboratori e Qualità delle produzioni" e "Settore Risorse umane, finanziarie e strumentali e Controllo operatori professionali vivaisti".

Con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 33 del 20.07.2023, è stato modificato

l'assetto organizzativo macro e assegnate le funzioni ai Dirigenti di Settore.

Con Decreto del Direttore n. 258 del 29.08.2023 è stato definito l'assetto micro organizzativo con il conferimento delle Elevate Qualificazioni (E.Q.)

Di seguito si riporta l'organigramma aggiornato.



Alla data del 01.01.2025, il personale a tempo indeterminato assegnato giuridicamente all'AMAP è pari a 122 unità, di cui n. 108 del Ruolo AMAP e n. 14 unità del Ruolo Regionale, distribuito nelle seguenti Aree:

Personale AMAP	
Aree	N. unità
Area dei funzionari e dell'Eq	65
Area degli istruttori	44
Area degli operatori esperti	11
Dirigenti	1
Direttore	1
Totale	122

Ruolo AMAP	
Aree	N. unità
Area dei funzionari e dell'Eq	54
Area degli istruttori	43
Area degli operatori esperti	9
Dirigenti	1
Direttore	1
Totale	108

Ruolo regionale	
Categoria giuridica Ruolo Regionale	N. Unità
Area dei funzionari e dell'Eq	11
Area degli istruttori	1
Area degli operatori esperti	2
Totale	14

Il personale a tempo indeterminato comprende n° 59 uomini e n. 63 donne.

Personale AMAP		
Area	N. Uomini	N. donne
Area dei funzionari e dell'Eq	31	34
Area degli istruttori	19	25
Area degli operatori esperti	9	2
Dirigenti	0	1
Direttore	0	1
Totale	59	63

Di seguito viene riportata la suddivisione sulla base del Ruolo (regionale o AMAP) e categoria giuridica di appartenenza:

Ruolo AMAP		
Area Ruolo AMAP	N. Uomini	N. donne
Area dei funzionari e dell'Eq	23	31
Area degli istruttori	19	24
Area degli operatori esperti	7	2
Dirigenti	0	1
Direttore	0	1
Totale	49	59

Ruolo regionale		
Area Ruolo Regionale	N. Uomini	N. donne
Area dei funzionari e dell'Eq	8	3
Area degli istruttori	0	1
Area degli operatori esperti	2	0
Dirigenti	0	0
Direttore	0	0
Totale	10	4

La classe di età più consistente sia per il ruolo AMAP che per il ruolo regionale risulta quella ricompresa tra i 51 ed i 60 anni, come si evince dalle tabelle di seguito riportate:

Personale AMAP	
Classi di età	N. unità
21-30	11
31-40	23
41-50	23
51-60	57
61-70	8
Totale	122

Ruolo AMAP	
Classi di età Ruolo AMAP	N. unità
21-30	11
31-40	23
41-50	23
51-60	49
61-70	2
Totale	108

Ruolo regionale	
Classi di età	N. unità
21-30	0
31-40	0
41-50	0
51-60	8
61-70	6
Totale	14

Focus su aspetti di conciliazione vita-lavoro e parità di genere

Nei successivi paragrafi si esaminano nell'ambito del personale dell'AMAP, con riferimento all'anno 2025, gli istituti che consentono la conciliazione/armonizzazione vita lavoro e benefici correlati a situazioni di disagio personale e familiare in ottica di genere per avere una visione dell'applicazione degli istituti stessi in termini quanti/qualitativi.

Flessibilità orario di lavoro

L'orario di lavoro del personale a tempo pieno è pari a 36 ore settimanali ed è articolato su cinque giorni lavorativi con due rientri pomeridiani. Nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì è prevista attività lavorativa per una quantità teorica di 6 ore, nei giorni di martedì e giovedì di 9 ore. Al fine di agevolare la conciliazione dei tempi vita – lavoro, presso l'AMAP è possibile usufruire da parte dei lavoratori di differenziate modalità di orario lavorativo, che la/il dipendente può valutare con il proprio dirigente di assegnazione, compatibilmente con le esigenze lavorative.

Part time

Al fine di permettere una migliore conciliazione dei tempi vita – lavoro sono attualmente riconosciute ai dipendenti del Ruolo AMAP e del Ruolo Regionale, n. 6 tipologie di part time differenti (tra orizzontali e verticali).

TIPOLOGIA PART TIME	Uomini	Donne	Totale
Orizzontale	0	4	4
Verticale	2	2	4
Misto	0	0	0
Totale	2	4	6
Percentuale	34%	66%	100%

La distribuzione dell'orario di lavoro part time è fortemente sbilanciata verso il genere femminile: 66% donne contro 34% di uomini. Lo squilibrio maggiore si presenta nel part time "orizzontale" che è la tipologia maggiormente diffusa tra le donne con una percentuale del 100% di donne.

Benefici a sostegno del personale con handicap grave o per assistenza a familiari in condizione grave (legge n. 104/1992)

Al 31.12.2024 risulta il seguente utilizzo di tale beneficio. Sul totale del personale del Ruolo AMAP e del Ruolo Regionale che utilizza la L.104/92 L'89% dei permessi sono richiesti da dipendenti di sesso femminile.

Area	N. Uomini	N. donne	Totale Unità
Area dei funzionari e dell'Eq	1	3	4
Area degli istruttori	1	3	4
Area degli operatori esperti	0	0	0
Dirigenti	0	1	1
	0	0	0
Totale	1	8	9
Percentuale	11%	89%	100%

Istituti di tutela previsti dal decreto legislativo n. 151/2001: Congedi parentali, riposi giornalieri madre/padre, malattia figlio/a

Il personale del Ruolo AMAP e del Ruolo Regionale che utilizza congedi parentali distinto per categoria e genere è di seguito rappresentato:

Tipologia di permesso	Uomini				Donne			
	Area				Area			
	Op. esperti	Istruttori	Funzionari	Tot.	Op. esperti	Istruttori	Funzionari	Tot.
Riposi giornalieri madre/padre	0	1	2	3	0	4	2	6
Congedo parentale al 30%	0	0	0	0	0	2	4	6
Malattia del figlio retribuita	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	1	2	3	0	6	6	12

Smart Working

In attuazione delle disposizioni di legge che hanno individuato nel lavoro agile la forma di lavoro ordinario nelle pubbliche amministrazioni a fronte dell'emergenza sanitaria Covid-19, dal 9 marzo 2020 è stata approvata la deliberazione di Giunta n. 309 contenente le linee guida per l'avvio dello Smart Working straordinario presso la stessa Giunta regionale e presso gli enti dipendenti, quali l'ASSAM, ora AMAP. Con decreto n.91 del 31/03/2022 dal 1° aprile 2022 è stato introdotto nell'Agenzia il lavoro agile ordinario (vedi Sezione 3.2). Al 31.12.2024 risultavano attivi n. 46 dipendenti in lavoro agile (di cui n. 0 tempi determinati) su nr. 122 dipendenti con una percentuale pari al 37,70 %, di cui il 14,75% risulta di genere maschile e il 22,95% di genere femminile.

Personale in S.W.	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Ruolo AMAP e Regionale	Totale	Ruolo AMAP e Regionale	Totale	
Personale in S.W. Al 31/12/2023	Tempo determinato	0	Tempo determinato	0	0
	Tempo indeterminato	17	Tempo indeterminato	28	45
Tot Personale in S.W.		17		28	45
Percentuale in S.W. sul totale della forza lavoro		14%		23%	37%

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Tale sezione intende rappresentare la strategia e gli obiettivi connessi allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto come il lavoro agile secondo le Linee Guida emanate in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 17 dicembre 2022, nonché in coerenza con i CCNL vigenti.

In fase emergenziale Covid 19 l'ASSAM, ora AMAP ha recepito la regolamentazione relativa al lavoro agile introdotta dalla Regione Marche con deliberazione di Giunta regionale n. 309 del 9 marzo 2020 "Misure urgenti per attivazione dello smart working in via straordinaria, e in regime semplificato, per far fronte all' emergenza COVID-19". Per tutto il 2021 è stato gestito lo smart working in regime straordinario, in applicazione delle circolari regionali che recepissero le numerose normative emanate in materia di emergenza sanitaria Covid.19. Nell'ottica del rientro in presenza, l'Agenzia, nel 2022, in funzione dell'organizzazione del lavoro, ha individuato le attività che potevano essere svolte con tale modalità operativa, realizzando la mappatura delle attività finalizzate alla gestione del Lavoro agile.

La mappatura fornisce, in una prospettiva unitaria, lo scenario delle attività presenti all'interno dell'Agenzia che esaminate nello specifico possono ulteriormente differenziarsi per il fine/scopo che perseguono all'interno dello stesso ufficio. Le aree di attività sono poi analizzate sotto il profilo della compatibilità per la miglior definizione in concreto del lavoro agile: a seconda della modalità di svolgimento di un certo compito/mansione, l'attività può essere più o meno compatibile con il lavoro agile, oppure non risultare affatto idonea allo stesso. Tale proiezione permette all'ente di comprendere quali siano le attività da poter autorizzare in modalità agile e di definire per ciascun dipendente, in base all'appartenenza dell'ufficio/area di attività, la percentuale di attività concretamente fattibile con il lavoro agile e con il lavoro in presenza. Contestualmente grazie al monitoraggio attivato possono già rilevarsi dei margini di miglioramento delle attività, sotto forma di obiettivi futuri, che per alcuni uffici possono da subito ipotizzarsi nel breve periodo (es. abbattimento dei fascicoli cartacei con la digitalizzazione).

Inoltre il fine della mappatura delle attività realizzate dai singoli uffici, con relativa valutazione del livello di compatibilità con il lavoro agile, permette l'identificazione di proposte di miglioramento e di indicatori per misurare il miglioramento dei risultati del servizio agli utenti ed è a fondamento dell'attivazione del lavoro agile ordinario disciplinato.

L'esito della mappatura delle attività è rinvenibile sulla intranet regionale <http://www.assam.marche.it/component/jdownloads/send/88-servizi-al-dipendente/1925-mappatura-delle-attivit a-assam-per-lavoro-agile>

Con la fine dello stato di emergenza veniva adottato con Decreto del Direttore n. 91 del 31.03.2022 il Regolamento per l'utilizzo del lavoro agile per il personale dell'Agenzia per i servizi nel settore agroalimentare delle Marche con cui si introduceva il lavoro agile ordinario e, sulla base delle previsioni normative e contrattuali vigenti, venivano sottoscritti gli accordi individuali con i dipendenti della stessa.

L'accordo individuale prevede la necessità di indicare obiettivi specifici che siano coerenti con quelli previsti dal nuovo sistema di valutazione della performance (SMVP) approvato dalla Regione Marche con DGR 861/2022 dell'11 luglio 2022 e recepito dall'Agenzia in

qualità di ente strumentale.

A seguito della verifica della presenza delle condizioni abilitanti al lavoro agile in capo all'Agenzia e al personale interessato, mappatura delle attività e dei processi, attrezzature informatiche necessarie allo svolgimento del lavoro da remoto, possesso delle competenze digitali da parte del personale – si procedeva all'attivazione dei primi accordi individuali con scadenza al 31.12.2022. Nel corso del 2023 venivano quindi sottoscritti i nuovi accordi individuali e al 31.12.2023 i dipendenti in Smart working risultavano n. 36 pari al 30,25 % del personale dell'Agenzia.

Si rappresenta di seguito il personale dell'Agenzia in sw al 31 dicembre 2024, distinto per Area di appartenenza:

PERSONALE IN SMART WORKING		
Area	Totale	Note
degli operatori esperti	1	
degli istruttori	13	
dei funzionari e delle Eq	31	Di cui 7 con incarico di Eq
DIR	45	
Totale	36	

L'uso di questa nuova modalità operativa di lavoro, dapprima in via emergenziale e successivamente attivata in via ordinaria, ha evidenziato la necessaria graduale e profonda trasformazione organizzativa di ogni pubblica amministrazione, e in tale contesto in questi due anni l'Agenzia ha sviluppato maggiore consapevolezza della necessità di superare le tradizionali logiche del controllo sulla prestazione del dipendente, proponendo un patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore, che si basa su nuovi principi di: 1) flessibilità dei modelli organizzativi; 2) autonomia nell'organizzazione del lavoro; 3) responsabilizzazione sui risultati; 4) benessere organizzativo del lavoratore; 5) di lavorare in team e in maniera più inter-funzionale 6) utilità per l'amministrazione; 7) utilizzo delle tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile; 8) sviluppo della cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti; 9) organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio.

Il lavoro agile presso l'AMAP, tenuto conto delle condizionalità previste all'art. 1 comma 3 del DM 8 ottobre 2021, nonché le previsioni normative vigenti, persegue i seguenti obiettivi:

- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone;
- sviluppare una organizzazione del lavoro orientata ai risultati, utilizzando obiettivi che siano misurabili in termini di efficacia ed efficienza, ed anche misurabili nel tempo;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;

- sviluppare le competenze di guida e coordinamento da parte dei responsabili e di responsabilizzazione individuale rivolta al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- capacità di lavorare in maniera inter-funzionale;
- promuovere la creazione di gruppi di lavoro orientati alla produttività, alla collaborazione e alla fiducia, in grado di gestire correttamente i tempi di lavoro propri e del gruppo;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali.

Nel CCDI 2023/2025 del personale del comparto AMAP si ribadisce che il lavoro agile in AMAP è considerato uno strumento finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici, e ad incrementare il benessere del personale, in linea con quanto previsto nelle linee di indirizzo regionali approvate con DGR 1570 del 28/11/2023 che prevedono che l'organizzazione dell'Agenzia sia ordinata tra l'altro anche ai seguente criteri:

- sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati anche tramite l'utilizzo del lavoro agile;
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale per mezzo di interventi specifici legati alla flessibilità e alla diffusione di idonei strumenti quali lavoro a tempo parziale, congedi parentali, smart working, in conformità alle disposizioni statali in materia;

Sulla base delle risultanze del progetto di analisi organizzativa dei processi AMAP, che verrà realizzato nelle annualità 2025 e 2026 si procederà a rivedere la mappatura delle attività compatibili con il lavoro agile.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

PREMESSA

L'articolo 6 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 e ss.mm.ii., concernente l'organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale prevede che le amministrazioni pubbliche adottino, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità di servizi ai cittadini, il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nonché con le linee di indirizzo emanate all'art. 6 ter del medesimo decreto legislativo.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e può essere aggiornato annualmente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, rappresentando uno strumento programmatico, modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane, in coerenza con l'organizzazione degli uffici.

La legge regionale n.11 del 12 maggio 2022 ha previsto la trasformazione dell'Agenzia

regionale per i servizi nel settore agroalimentare delle Marche – ASSAM da Ente pubblico economico in Ente pubblico non economico con la denominazione “Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca “Marche Agricoltura Pesca”.

L'art.11, c.1, della citata legge regionale stabilisce che: “L'Agenzia dispone di una dotazione organica propria, determinata sulla base dei criteri fissati dalla Giunta regionale, sentita la competente Commissione assembleare”. Con Deliberazione di Giunta regionale n. 1748 del 19/12/2022 sono stati individuati i criteri per la determinazione della dotazione organica dell'AMAP. E' stata approvata la dotazione organica di primo impianto dell'Agenzia Con Delibera del CdA n. 7 del 21.02.2024 è stata rideterminata la dotazione organica di primo impianto, approvata con delibera del CdA n. 8 del 02.02.23, come di seguito riportato:

AREE	DOTAZIONE ORGANICA 2024
AREA OPERATORI	11
AREA ISTRUTTORI	46
AREA FUNZIONARI	72
DIRIGENTI	2
DIRETTORE	1
TOT	132

PROGRAMMAZIONE PERSONALE DEL COMPARTO E DELLA DIRIGENZA

Come previsto dalle DGR n. 1570 del 28.11.2022, relativa all'attribuzione da parte della Giunta regionale delle linee di indirizzo alla nuova Agenzia, e DGR n.1748 del 19.12.2022 inerente l'individuazione dei criteri per la determinazione della dotazione organica, i posti della dotazione organica sono coperti prioritariamente da personale già appartenente al ruolo dell'AMAP, nonché dal personale del ruolo della Giunta regionale assegnato temporaneamente, previo consenso, all'Agenzia. Il personale da assegnare viene determinato annualmente, su indicazione della struttura regionale competente in materia, con atto della Direzione Risorse umane e strumentali, in coerenza alle funzioni attribuite all'AMAP. I posti vacanti della dotazione organica devono essere ricoperti con le modalità di cui all'articolo 35, nonché dell'articolo 30, del DI lgs 165/2001, in coerenza con la programmazione del fabbisogno del personale da adottare nel rispetto dei vincoli di sostenibilità economico - finanziaria della relativa spesa e previa idonea copertura finanziaria garantita dalle leggi di bilancio.

Le posizioni dirigenziali previste nella dotazione organica di primo impianto, invece, saranno coperte ai sensi degli artt. 28 e 19 del D. Lgs. n. 165/2001, e in coerenza e conformità agli artt. n. 39 e 41 della L.R. n. 18/2022. Qualora gli incarichi vengano conferiti a dirigenti di altre pubbliche amministrazioni o a soggetti esterni di elevata e qualificata specializzazione, occorre tener conto dei criteri, delle modalità e, ove applicabili, dei limiti di cui ai commi 5 bis e 6 dell'art. 19 del D. Lgs. N. 165/2011. Come stabilito dall'art. 12, comma 3, della legge regionale n. 11/2022, gli incarichi dirigenziali vengono conferiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore.

Dal raffronto tra la dotazione organica di primo impianto ed il personale in servizio al 01/01/2025 sono emersi i seguenti posti vacanti che si provvederà a coprire con il presente piano del fabbisogno triennale 2024/2026 del personale.

AREE	Personale in servizio al 01/01/2025 Ruolo AMAP	Personale in servizio al 01/01/2025 Regionali assegnati all'AMAP	Personale previsto in programmazione 2023 e 2024	Posti vacanti
AREA OPERATORI	9	2	0	0
AREA ISTRUTTORI	43	1	0	2
AREA FUNZIONARI	54	11	2	5
DIRIGENTI	1	0	1	0
DIRETTORE	1	0	0	0
TOT.	108	14	3	7

Il Direttore, in collaborazione con la Dirigente del Settore amministrativo, vista la dotazione organica di primo impianto approvata e il personale attualmente in servizio, ha rilevato il fabbisogno delle risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento delle funzioni attribuite dalla Legge regionale 11/2022 individuando le priorità assunzionali per l'anno 2025, nel rispetto dei limiti previsti dalle DGR 1570/2022 e 1748/2022 e le previsioni per l'annualità 2026.

Con il PIAO 2024 si era previsto il seguente piano assunzionale per l'annualità 2024:

- n. 3 **“Assistenti tecnico specialisti”** da assegnare alla Direzione generale (n. 2 area biodiversità e n. 1 area Innovazione e progetti comunitari) da ricoprire tramite utilizzo della graduatoria vigente per Tecnico di campo nel settore agrario (TC) , o, in subordine, tramite procedura concorsuale
- n. 1 **Operatore esperto**, assegnato alla Direzione da ricoprire tramite utilizzo di graduatorie vigenti o, in subordine, tramite procedura concorsuale.
- n. 1 **“Assistente amministrativo contabile”** da assegnare alla Direzione generale da ricoprire tramite utilizzo di graduatoria o in subordine procedura concorsuale;
- n. 1 **“Funzionario/A amministrativo contabile”** da assegnare al Settore amministrativo (Area bilancio e contabilità) da ricoprire tramite utilizzo graduatoria o in subordine procedura concorsuale;
- n.1 **“Funzionario/a tecnico/specialista”** da assegnare al Settore tecnico (centro agrochimico Jesi) da ricoprire tramite utilizzo di graduatoria o in subordine procedura concorsuale;
- n. 2 **“Assistenti tecnico specialisti”** da assegnare al Settore tecnico (area Fitosanitario) da ricoprire tramite utilizzo della graduatoria vigente per Tecnico di campo nel settore agrario (TC) approvata con decreto 254 del 19/09/2022, o, in subordine, tramite procedura concorsuale;
- n. 1 **C/TS “Assistente tecnico specialista”**, assegnato al Settore tecnico (area Fitosanitario) da ricoprire tramite procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 3 comma 5 DL 44/2023

Rispetto a tale piano assunzionale nel 2024 sono state realizzate n. 7 assunzioni mentre restano da effettuare n. 3 assunzioni relative alle seguenti unità: n .1 “Assistente amministrativo contabile” da assegnare alla Direzione generale, n. 1 “Funzionario/A amministrativo contabile” da assegnare al Settore amministrativo e n.1 “Funzionario/a tecnico/specialista” da assegnare al Settore tecnico.

Relativamente a tali unità, essendo mutate in corso d'anno alcune esigenze si ritiene necessario operare una modifica del Piano occupazionale 2024 eliminando dallo stesso la figura dell'Assistente amministrativo contabile da assegnare alla Direzione.

Pertanto, nel 2025 restano da avviare le procedure di assunzione riferite al PIAO 2024:

- n. 1 **“Funzionario/A amministrativo contabile”** da assegnare al Settore amministrativo;
- n.1 **“Funzionario/a tecnico/specialista”** da assegnare al Settore tecnico.

Nel corso del 2025 si procederà altresì all'attivazione della procedura di assunzione del Dirigente per il settore Tecnico previsto nel piano assunzionale 2023.

In merito alla programmazione del fabbisogno del personale 2025 di cui al PIAO 2024/2026 questa prevedeva l'assunzione di n. 2 unità ed in particolare:

- n. 1 C/TS “Assistente tecnico specialista” da assegnare alla Direzione generale settore vivai da ricoprire tramite procedura concorsuale

- n. 1 “Funzionario/a tecnico specialista” da assegnare al Settore amministrativo (area patrimonio e settore sicurezza) da ricoprire tramite utilizzo di graduatoria o in subordinate procedura concorsuale.

A seguito di nuove ed ulteriori valutazioni ed anche a fronte delle cessazioni intervenute nell'annualità 2024 il piano occupazionale 2025 viene rideterminato secondo lo schema seguente

2025	Funzionario/a amm.vo	Funzionario/a tecnico	Istruttore /Istruttrice amm.vo/a	Istruttore/Istruttrice tecnico/a	TOTALE
	CONCORSO /UTILIZZO GRADUATORIA	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA	
DIREZIONE GENERALE		1			1
SETTORE AMM.VO	1			1	2
SETTORE TECNICO		2			2
tot	1	3		1	5

In particolare per quanto riguarda il personale del comparto e della dirigenza dell'Agenzia, la presente programmazione per l'anno 2025 prevede l'assunzione a tempo indeterminato di n. 5 unità, e nella fattispecie:

- n.1 “**Funzionario/a tecnico/informatico**” da assegnare alla Direzione da ricoprire tramite procedura di mobilità/procedura concorsuale;
- n. 1 “**Funzionario/A amministrativo contabile**” da assegnare al Settore amministrativo (Risorse umane) da ricoprire tramite procedura di mobilità/procedura concorsuale;
- n.1 “**Funzionario/a tecnico/specialista**” da assegnare al Settore tecnico (Agrochimico) da ricoprire tramite utilizzo graduatoria;
- n.1 “**Funzionario/a tecnico/specialista**” da assegnare al Settore tecnico (Agrometeo) da ricoprire tramite procedura di mobilità;
- n. 1 “**Assistente tecnico specialista**” da assegnare al Settore Amministrativo (Patrimonio e contratti) da ricoprire tramite procedura di mobilità/procedura concorsuale.

L'Agenzia si riserva la facoltà di coprire le posizioni che si renderanno vacanti nel corso dell'annualità 2025 a causa di cessazioni, quindi a parità di spesa o con risparmio dato dalla posizione iniziale dei nuovi assunti, senza operare una rettifica del presente piano di assunzioni.

I contratti flessibili a tempo determinato, o eventuale somministrazione, saranno attivati nel corso dell'annualità 2025 solo nell'ambito di attività con risorse etero finanziate.

Nel corso dell'anno 2026 a fronte di n. 2 posizioni ancora vacanti rispetto alla dotazione organica di primo impianto, considerando il risparmio della capacità assunzionale 2025, si procederà alle seguenti assunzioni.

2026	Funzionario/a amm.vo	Funzionario/a tecnico	Istruttore /Istruttrice amm.vo/a
	CONCORSO /UTILIZZO GRADUATORIA	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA
DIREZIONE GENERALE	1		
SETTORE AMM.VO			
SETTORE TECNICO			1

- **n. 1 Istruttore C/AF “Assistente amministrativo contabile”** da assegnare settore Tecnico, (Servizio fitosanitario regionale) da ricoprire tramite procedura di mobilità/procedura concorsuale
- **n. 1 “Funzionario/a amministrativo finanziario”** da assegnare alla Direzione da ricoprire tramite procedura di mobilità/procedura concorsuale

Con riferimento all' annualità 2027 non è possibile ad oggi prevedere, ulteriori assunzioni.

RISPETTO DEI LIMITI E DEI VINCOLI

In base a quanto stabilito dalla Giunta regionale nelle linee di indirizzo in materia di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia approvate con DGR 1570 del 28/11/2022 “...Il costo complessivo generato dalla copertura, a regime, di tutti i posti previsti nella dotazione organica di primo impianto, applicando i principi generali operanti in materia per le pubbliche amministrazioni, rappresenta per l'Agenzia il limite di spesa massimo per il personale non superabile. Dalla dotazione organica di primo impianto deriva la programmazione triennale del fabbisogno di personale, la cui copertura deve essere garantita nelle leggi di bilancio autorizzative della spesa, in coerenza con quanto disposto dall'art. 14 della L.R. n. 11/2022, tenendo presente che per le assunzioni di personale a tempo indeterminato deve essere assicurata la continuità della fonte di finanziamento...” Inoltre l'allegato A punto 5 della DGR 1748 del 19/12/2022 con oggetto “Art.11, c.1, legge regionale n.11/2022 - Determinazione dei criteri per la definizione della dotazione organica dell'Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca “Marche Agricoltura Pesca” stabilisce che “il programma dei fabbisogni del personale, va adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità economico - finanziaria della relativa spesa e previa idonea copertura finanziaria garantita dalle leggi di bilancio autorizzative della spesa”.

Con Deliberazione del CdA n. 7 del 21/02/2024 veniva determinato il costo della dotazione organica di primo impianto per un importo pari a € 6.393.339,52. Nel documento istruttorio della medesima delibera si evidenziava che “...la dotazione organica di primo impianto è stata determinata a livello economico facendo riferimento al trattamento economico del personale previsto dal CCNL 16.11.2022, senza poter prendere in considerazione i futuri rinnovi contrattuali; in tal senso gli incrementi dei costi della dotazione organica relativi ai futuri e ciclici rinnovi contrattuali saranno recepiti senza necessità di un provvedimento espresso”.

Sulla base di quanto sopra evidenziato, al fine di consentire una comparazione corretta dei costi, non vengono considerate né nella dotazione organica di primo impianto né nel piano fabbisogni del personale 2025 le seguenti fattispecie:

- incremento costo tabellare determinato con CCNL area dirigenza Funzioni locali del 16/07/2024;
- diminuzione pro-capite del fondo salario accessorio per comparto e dirigenza determinato con decreto della dirigente della direzione Risorse umane e strumentali della Regione Marche n. 720 del 19/11/2024.

Tutto quanto sopra premesso, sulla base delle linee di indirizzo fornite dalla Giunta regionale, il limite massimo di spesa per il personale dell'AMAP non superabile è pari a € 6.393.339,52 come previsto dalla Deliberazione del CdA AMAP n. 7 del 21.02.2024.

Nello specifico, in linea con le modalità di determinazione del Piano triennale del Fabbisogno del personale, la spesa complessiva lorda del personale tiene conto dei dipendenti a tempo indeterminato ruolo AMAP e dei dipendenti regionali a tempo indeterminato assegnati funzionalmente all'AMAP.

Il costo lordo annuo di ciascuna unità viene computato con riferimento al trattamento economico tabellare iniziale comprensivo di oneri previdenziali, progressioni economiche orizzontali, di tutte le forme di salario accessorio anche con riferimento all'IRAP.

La spesa per il personale attualmente in servizio e per il personale previsto nelle precedenti programmazioni e non ancora assunto al 1.01.2025, è pari a € 6.070.649,33. Tale importo è ottenuto sommando i costi di seguito indicati, comprensivi di oneri:

- il costo del tabellare del personale in servizio e del personale previsto nelle precedenti programmazioni e non ancora assunto;
- gli importi relativi al salario accessorio sia del comparto che della dirigenza;
- i differenziali stipendiali B1-B3 e D1-D3 relativi al personale transitato nell'area rispettivamente degli operatori esperti e dei funzionari e delle elevate qualificazioni, per i quali sono stati considerati i tabellari relativi all'ex B1 e ex D1.

Considerando che il limite massimo non superabile della dotazione organica di primo impianto è pari a € 6.393.339,52 ne deriva che l'importo utilizzabile per il fabbisogno del personale risulta essere pari a € 322.690,19.

Avendo previsto per l'anno 2025 la copertura di n. 5 posti, come indicato nella tabella di seguito riportata, il costo totale per il piano assunzionale risulta essere pari a € 231.723,43, con un risparmio rispetto al limite massimo di cui alla dotazione organica ridefinita con Delibera n. 7 del 21.02.2024, di € 90.966,75.

AREE	Piano assunzionale 2025	Costo tabellare unitario con oneri	Costo tabellare con oneri programmazione 2024	Costo salario accessorio con oneri	Costo totale della programmazione comprensivo di salario accessorio con oneri
ISTRUTTORI	1	33.340,39 €	33.340,39 €		
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	4	36.211,42 €	144.845,68 €		
TOT	5		178.186,07 €	53.537,36 €	231.723,43 €

Ai fini della copertura finanziaria della spesa prevista per il 2025, si evidenzia che il piano assunzionale prevede un costo rapportato all'intera annualità, mentre prudenzialmente nel bilancio preventivo si sono stimate le spese connesse alle tempistiche previste per il completamento delle procedure di assunzione.

Pertanto, la quantificazione della spesa per il piano assunzione 2025 è determinata in relazione alle seguenti previsioni di assunzione:

- successiva al 31.03.2025 per n. 1 unità dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni;
- successiva al 31.05.2025 per n. 1 unità dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni e n. 1 unità dell'area degli istruttori;
- successiva al 30.06.2025 per n. 2 unità dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni

Rapportando il costo del piano assunzionale pari ad € 231.723,43 alle frazioni di anno sopra indicate, si avrà un costo del piano assunzionale pari a € 135.172,00 che trova copertura finanziaria sul bilancio preventivo AMAP 2025/2027 :

- per € 126.672,50 sul progetto 13.01, voce 20.40.04 "Limite spesa per fabbisogno personale 2025";
- per € 8.499,50 sul progetto 13.01, voce 20.40.02, "IRAP".

In merito alla programmazione prevista per il 2026 l'importo pari ad € 90.966,75 dovrà trovare copertura sul bilancio previsionale 2026.

Si è proceduto, inoltre, al fine di garantire gli equilibri di finanza pubblica, alla ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs n. 165/2001; all'esito non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità.

SEZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del personale è un aspetto importante per il miglioramento continuo dei processi interni e della qualità dei servizi e costituisce una leva fondamentale per la valorizzazione del capitale umano e per la crescita in efficienza ed efficacia delle pubbliche amministrazioni.

Il ruolo fondamentale della formazione trova fondamento già nell'art.1 comma 1, del D. Lgs. 165/2001, che individua proprio nella formazione uno degli strumenti per razionalizzare il costo del lavoro pubblico e realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane.

Con la Direttiva sulla formazione del personale pubblico emanata il 14 gennaio 2025, la centralità della formazione nel processo di ammodernamento ed efficientamento della pubblica amministrazione viene ulteriormente ribadita e rinforzata fornendo tra l'altro indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance.

Secondo le previsioni di tale direttiva la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento. La concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni. La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno. Il dirigente, specialmente se preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale – e segnatamente di formazione – può incorrere, nel caso in cui non venga raggiunto tale obiettivo, in responsabilità ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati.

Affinché la formazione risulti effettivamente uno strumento funzionale al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione è necessario che la stessa risulti coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici strategici di performance dell'amministrazione, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.

Le modalità di programmazione e della formazione da parte delle amministrazioni pubbliche sono state significativamente innovate dal DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 113 del 6 agosto 2021; in particolare l'art 6 prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 del d.lgs. 165/2001, programmano le attività di formazione del proprio personale attraverso la specifica sezione del PIAO.

Per quanto riguarda la formazione del personale, quindi il PIAO prevede la predisposizione di un piano formativo del personale.

L'AMAP, con la predisposizione del presente Piano formativo riconosce alla formazione una rilevanza sempre più strategica come strumento per implementare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici e l'attuazione dei progetti strategici dell'Ente.

Pertanto l'AMAP, tenuto conto delle linee strategiche individuate da Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 44/2023, ha avviato una valutazione generale dei fabbisogni formativi collegata sia ad esigenze legate alle attività proprie dell'Ente sia alle necessità di sviluppo e crescita del capitale umano, sempre tenendo conto della necessità di uniformarsi alle indicazioni normative e contrattuali in materia, che evidenziano l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale. La rilevazione del fabbisogno formativo è stata realizzata attraverso una pluralità di strumenti che hanno permesso di individuare, prevalentemente nell'area delle soft skills e dei comportamenti organizzativi le aree critiche su cui intervenire attraverso percorsi formativi ad hoc. In particolare è stata somministrato a tutto il personale AMAP un questionario per rilevare il Benessere organizzativo. Contestualmente sono stati attivati dei Focus Group che hanno coinvolto tutto il personale AMAP.

Sulla base di tali valutazioni viene predisposto il Piano formativo AMAP 2025, ad integrazione del Piano formativo 2024/2026 predisposto con il PIAO 2024, con lo scopo di:

- preparare il personale a ricoprire adeguatamente le posizioni ed i ruoli ricoperti la consapevolezza del proprio ruolo in una pubblica amministrazione in cambiamento;
- garantire che le funzioni esistenti affidate all'Agenzia siano oggetto di attenzione e "manutenzione" regolare nel tempo;
- aggiornare capacità operative e gestionali adeguando le competenze esistenti a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'ente;
- favorire lo sviluppo organizzativo dell'ente stesso e la conseguente attuazione di progetti strategici predisponendo le professionalità necessarie a tal fine;
- garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei procedimenti;
- migliorare le capacità del management nel raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

Le proposte di formazione sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a. analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- b. analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza per lo svolgimento di specifiche attività;

c. confronto con i Responsabili di Settore per realizzare percorsi formativi di sviluppo o di approfondimento su tematiche settoriali e specifiche di ciascun ufficio, garantendo un ampio e diffuso coinvolgimento del personale.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula;
2. Formazione attraverso webinar.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

L'offerta formativa da parte di AMAP per il personale del comparto e della dirigenza prevede l'integrazione delle seguenti offerte formative:

- Piano formativo Scuola regionale di formazione della pubblica amministrazione – Regione Marche;
- Percorsi formativi progettati ad hoc internamente per specifiche esigenze dell'Agenzia;
- Formazione esterna erogata da agenzie formative private;
- Scuola Nazionale Pubblica Amministrazione - Vengono coordinate e gestite le adesioni individuali, debitamente autorizzate dalla dirigenza, ai corsi proposti dal programma formativo SNA;
- INPS per i dipendenti pubblici -VALORE PA – Gli ambiti tematici sui quali incentrare le iscrizioni vengono individuati annualmente;
- Progetto SYLLABUS promosso dal Dipartimento della Funzione pubblica.

La piattaforma Syllabus offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove.

- Transizione digitale s.r.l. che mette a disposizione del personale delle pubbliche amministrazioni una piattaforma di corsi online per un percorso verso la completa digitalizzazione seguendo le Linee Guida AGID;
- Formazione Accrual – Ministero delle Finanze.

Il portale di formazione Accrual rappresenta lo strumento attraverso il quale realizzare l'obiettivo previsto all'interno della riforma 1.15 del PNRR di dotare le amministrazioni pubbliche di un sistema unico di contabilità economico patrimoniale".

Dal momento che l'Agenzia è stata individuata all'interno del progetto pilota per l'applicazione della riforma Accrual, saranno attivati percorsi formativi all'interno di tale piattaforma;

- PA 110 E LODE.

Con l'iniziativa "PA 110 e lode", frutto di un protocollo d'intesa firmato il 7 ottobre 2021 tra il Ministro per la Pubblica amministrazione e la Ministra dell'Università e della Ricerca si consente a tutti i dipendenti pubblici che lo vorranno di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master.

La politica della formazione AMAP vuole essere uno strumento dinamico che può adeguarsi a future esigenze formative attualmente non programmabili attraverso l'attivazione di specifici percorsi formativi con costi compatibili con le risorse economiche disponibili per la formazione.

La programmazione della formazione per il triennio 2025-2027 in coerenza con la programmazione strategica dell'Agenzia sarà orientata sui seguenti **assi strategici**:

- 1. Migliorare il funzionamento e l'efficacia dell'azione amministrativa rafforzando la digitalizzazione e l'innovazione organizzativa;**
- 2. Consolidare l'offerta dei servizi connessi alla tutela delle piante e azioni di prevenzione contro gli organismi ad elevato rischio fitosanitario, e il contrasto ai cambiamenti climatici;**
- 3. Rafforzare il tema della sicurezza e dell'anticorruzione nell'ambiente di vita lavoro.**

Il processo di pianificazione della formazione nello specifico per il 2024 punta prevalentemente alla tenuta e alla qualificazione tecnica delle attività fondamentali mantenendo alta in ogni caso, l'attenzione su tutti gli obblighi normativi e le scadenze legate ai percorsi di riforma e innovazione della PA.

1) Migliorare il funzionamento e l'efficacia dell'azione amministrativa rafforzando la digitalizzazione e l'innovazione organizzativa

a) Potenziamento delle competenze digitali

Per le competenze digitali base è prevista la fruizione di n. 11 percorsi formativi attivati nel 2024 per tutto il personale AMAP, con l'obiettivo di arrivare nel 2025 ad una partecipazione dei dipendenti :

- pari al 75% nel 2025
- pari al 100% nel 2026.

Per favorire il processo di digitalizzazione dell'agenzia si prevede altresì la partecipazione da parte del personale tecnico specializzato a corsi proposti da SNA - I siti web delle Amministrazioni Pubbliche, La Transizione Digitale nella P.A., Documenti digitali e/o digitalizzati.

b) Potenziamento competenze amministrativo/contabili/personale

Adesione ai corsi di formazione promossi da SNA, Piattaforma Accrual, Scuola regionale di formazione e accreditamento per aderire a specifici percorsi formativi Valore PA.

c) Rafforzamento competenze in materia di appalti

Accesso ai percorsi formativi del progetto Syllabus inerenti la materia – Adesione ai corsi di formazione promossi da SNA, e dalla Scuola regionale di forma e adesione da parte dell'Agenda alla piattaforma online dedicata alla formazione in questo ambito promossa da ASSORUP.

d) Rafforzamento competenze in materia di Progettazione e gestione dei fondi europei

Adesione ai corsi di formazione promossi da SNA, Valore PA e dalla Scuola regionale di formazione.

e) Rafforzamento competenze in materia di Bilancio e Contabilità

Adesione ai corsi di formazione promossi da SNA, Valore PA e dalla Scuola regionale di formazione, Ministero delle Finanze - Progetto formativo sul passaggio al sistema integrato di contabilità Accrual.

f) Potenziamento soft skills e miglioramento organizzativo;

Adesione corsi di formazione scuola regionale - Organizzazione interna di specifici laboratori formativi relativi a:

- Lavoro di squadra – Percorso formativo diretto a tutto il personale AMAP;
- Gestione risorse umane – Percorso formativo diretto alla Dirigenza e alle Elevate qualificazioni;
- Percorso di Performance Management - proposta in atto al Foromez, se approvata.

2) Consolidare l'offerta dei servizi connessi alla tutela delle piante e azioni di prevenzione contro gli organismi ad elevato rischio fitosanitario, e il contrasto ai cambiamenti climatici

a) Rafforzamento competenze tecniche specialistiche in ambito fitosanitario – attivazione di un corso di formazione organizzato internamente all'agenzia che vedrà coinvolto tutto il personale del servizio fitosanitario.

b) Rafforzamento competenze tecnico specialistiche in ambito agrometeo – attivazione di un corso di formazione organizzato internamente di aggiornamento per tutto il personale in forza al servizio agrometeo.

3) Rafforzare il tema della sicurezza e dell'anticorruzione nell' ambiente di vita lavoro

a) Corsi di formazione in tema privacy e anticorruzione - adesione corsi di formazione scuola di formazione regionale, adesione corsi promossi da Sna

b) Formazione nell'ambito della sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso l'attivazione di un servizio di formazione con società esterna

Gli stanziamenti AMAP per il triennio 2024-2026, ricomprendenti i costi per la formazione in house, i costi per la formazione esterna, i costi per le iniziative a supporto della

valorizzazione del personale, ammontano complessivamente a € 70.000,00 per ciascuna annualità.

Affinché il piano formativo sia effettivamente uno strumento di crescita individuale del personale e di miglioramento dell'efficienza dell'Agenzia è necessario che lo stesso si raccordi con il sistema di valutazione. Infatti, solo evidenziando i *gap* tra competenze possedute e quelle richieste da ciascun profilo si può arrivare a creare percorsi individuali di crescita.

In questa ottica l'Agenzia si è attivata su più fronti:

1. avvio di un percorso di mappatura dei processi, seguito dalla definizione di un sistema di profili professionali che identifichi le competenze richieste per ciascuna posizione. Questo percorso include la realizzazione di un'analisi delle competenze del personale;
2. adesione al **Progetto R.I.V.A.** a supporto della creazione di un sistema di profili professionali.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

La presente sezione introduce i controlli che l'Amministrazione deve effettuare sulle azioni previste nelle precedenti sezioni del presente documento.

IL MONITORAGGIO DEL PIAO

Allo scopo di garantire un adeguato monitoraggio di tutte le sezioni del PIAO, si prevede di realizzare:

- a. **Un monitoraggio infra-annuale, alla data del 30 settembre**, occasione per fare il punto sul livello di avanzamento degli obiettivi operativi (a cura del controllo di gestione e delle risorse umane) e sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, sia connesse con gli obiettivi, sia comunque altrimenti previste; in questa fase possono essere presentate richieste motivate di modifica agli obiettivi o alle misure di prevenzione della corruzione previsti nel PIAO, da sottoporre alla successiva approvazione del Consiglio di amministrazione;
- b. **Un monitoraggio annuale, alla data del 31 dicembre**, in cui dare conto entro il mese di giugno dell'anno successivo, per ogni sezione, dello stato di avanzamento della pianificazione. In particolare, viene dato conto dello stato di attuazione/avanzamento per ognuno dei seguenti ambiti di pianificazione:
 - a. Performance individuale e organizzativa: attraverso la misurazione degli indicatori, viene definito lo stato di attuazione di tutti gli obiettivi operativi e lo stato di avanzamento, con eventuale riprogrammazione dei target, degli obiettivi strategici.
 - b. Anticorruzione e trasparenza, viene definito lo stato di attuazione di tutte le misure con scadenza annuale e lo stato di avanzamento di quelle a valenza pluriennale
 - c. Formazione del personale: mediante indagine di *customer satisfaction*
 - d. Fabbisogno di risorse umane
 - e. Azioni positive per favorire le pari opportunità
 - f. Organizzazione del lavoro agile – POLA

IL MONITORAGGIO OPERATIVO

A livello operativo, il monitoraggio delle diverse sezioni del PIAO si realizza a cura sia dei Responsabili delle diverse attività o obiettivi operativi che semestralmente devono fornire lo stato di avanzamento di quanto di competenza, sia del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) che a campione deve effettuare il controllo delle azioni conseguite nell'ambito delle misure di prevenzione della corruzione, sia della dirigenza che dell'OIV per quanto attiene la sezione riferita alla Performance.

La tabella seguente riporta, in sintesi, per le diverse sezioni del PIAO, la tipologia del monitoraggio, il referente, le tempistiche e le modalità di registrazione del controllo.

Il monitoraggio degli obiettivi del direttore e della dirigenza viene effettuato attraverso l'ausilio della piattaforma regionale SIMOVE 2 predisposta.

Sezione PIAO	Descrizione	Tipologia di monitoraggio	Responsabile	Tempistiche	Evidenza del controllo
SEZIONE 2	2.1 Valore pubblico	Controllo strategico: stato di avanzamento degli obiettivi strategici	Direttore, dirigenti e OIV	Al 31 dicembre	Relazione/Report al 30 giugno dell'anno successivo
	2.2 Performance	Verifica stato conseguimento di tutti gli obiettivi operativi	Dirigenza e OIV	Al 30 settembre e al 31 dicembre	Relazione della performance al 30 giugno anno successivo
	2.3 Rischi corruttivi	Verifica stato attuazione delle misure preventive	Responsabili dei diversi processi (Elevate Qualificazioni)	Al 30 settembre e al 31 dicembre	Report con lo stato delle azioni al 30 giugno anno successivo
		Verifica stato attuazione delle misure preventive	RPCT	Al 30 settembre e al 31 dicembre	Controllo a campione
SEZIONE 3	Organizzazione e capitale umano (piano fabbisogni, lavoro agile, coerenza strategie con assetto organizzativo)	Rendicontazione delle azioni	Soggetti interessati (Direttore, Responsabile risorse umane, CUG, gruppo di lavoro sulle pari opportunità)	Al 31 dicembre (annuale)	Report
	Organizzazione e capitale umano	Monitoraggio triennale in coerenza con le Linee guida della Funzione Pubblica	OIV	Triennale	Report OIV

ALLEGATI

Allegato 1 - Schede Obiettivi operativi del Direttore dell'Agenzia e dei Dirigenti di Settore

Allegato 2 – Schede Obiettivi operativi delle Elevate Qualificazioni e trasversali

Allegato 3 – Criterio per la valutazione dei rischi corruttivi

Allegato 4 – Le misure specifiche di prevenzione dei fenomeni corruttivi

Allegato 5 - Gli obblighi di pubblicazione

Coordinamento operativo del PIAO a cura del Direttore, della Dirigente del Settore Amministrativo e delle referenti PIAO per l'AMAP:

Francesca Severini - Direttore

Tiziana Pasquini – Dirigente del Settore amministrativo

Raffaella Coen – E.Q. Controllo strategico e di gestione, supporto all'organizzazione, sistemi informativi e documentali

Monica Carletti – E.Q. Gestione e sviluppo delle risorse umane, formazione interna e pari opportunità

Hanno collaborato tutte le E.Q. dell'Agenzia "Marche Agricoltura Pesca"