



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

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

L.R. Marche del 12.05.2022 n. 11

REVISIONE DEL PIAO 2023-2025 APPROVATA CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE N. ____ DEL _____

Prefazione

L'Agenzia AMAP, nata a seguito della trasformazione della precedente Agenzia regionale ASSAM, è un Ente di diritto pubblico che svolge la sua attività nell'ambito dell'innovazione nei comparti agricolo, agroalimentare, ittico, forestale e della tartuficoltura.

La nuova veste giuridica dell'Agenzia (l'ASSAM istituita con L.R. 9/97 era Ente pubblico economico) risponde all'esigenza di un maggior collegamento alla programmazione regionale e alle funzioni specifiche attribuite nell'interesse dell'ente pubblico regionale.

Tale finalità ha reso necessaria una revisione dei ruoli all'interno dell'Agenzia tale da garantire una responsabilità diretta della Giunta Regionale, assegnando il compito della rappresentanza e dell'organizzazione ad un Consiglio di Amministrazione, nelle modalità previste dalla L.R. 34/96 (Norme per le nomine e designazioni di spettanza della Regione) e s.m.i.

Con la trasformazione giuridica dell'Agenzia e l'istituzione del Consiglio di Amministrazione, è stato avviato un processo di riorganizzazione interna, più rispondente alle nuove funzioni assegnate, che non può prescindere anche dal rispetto di nuovi adempimenti normativi richiesti ad una Pubblica Amministrazione.

Tra gli altri, è sorta la necessità di dotarsi del Piano triennale integrato di attività e organizzazione (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.

Il PIAO nasce 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 risulta, pertanto, uno strumento innovativo e sicuramente utile all'Agenzia in una fase in cui è indispensabile da un lato rivedere l'assetto organizzativo e la programmazione delle nuove attività nel rispetto di quanto richiesto dalla legge regionale del 12 maggio 2022 N. 11 e dall'altro migliorare la qualità dei servizi alle imprese in un'ottica di incremento di competitività e sostenibilità del territorio.

L'AMAP ha costruito il Piano grazie al pieno coinvolgimento ed alle specifiche competenze delle strutture dell'Agenzia, in un approccio sinergico e multidisciplinare, favorito anche dal laboratorio formativo attivato proprio per definire il nuovo assetto organizzativo e predisporre il PIAO.

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 (POLA)**, 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.

Il presente documento contiene inoltre tutti i processi che sono posti in essere dall'Agenzia per lo svolgimento delle attività e che sono valutati al fine di procedere, ove possibile, ad una semplificazione e digitalizzazione degli stessi anche tenendo conto dell'esigenze che emergono dal contatto con gli utenti e/o soggetti interessati alle funzioni dell'Agenzia.

Siamo certi che il lavoro svolto per la definizione dei contenuti del documento sarà uno strumento importante a disposizione dell'Agenzia per operare nella piena consapevolezza, mettendo al centro l'interesse pubblico e lo sviluppo del territorio regionale

Il Presidente CdA

SOMMARIO

Prefazione 3

SEZIONE 1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	7
	Le sedi dell'Agenzia sul territorio.....	8
	Le Funzioni dell'Agenzia	9
	Lo sviluppo della rete di conoscenza e la gestione delle informazioni per la qualificazione delle attività	10
	Gli ambiti di attività di AMAP.....	11
SEZIONE 2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	17
2.1	Valore pubblico.....	17
	Quadro strategico di riferimento	18
	Il processo di costruzione del PIAO	20
	gli obiettivi strategici e i fattori di "outcome" o "impatto"	20
	Gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione	27
2.2	Performance	28
	Gli obiettivi operativi	29
	<i>Gli indicatori di output</i>	29
	<i>Le schede di rappresentazione degli obiettivi operativi</i>	30
	GLI OBIETTIVI OPERATIVI DEL DIRETTORE GENERALE E DEL DIRIGENTE DEL SETTORE RISORSE UMANE, STRUMENTALI E FINANZIARIE E GESTIONE VIVAI.....	32
	GLI OBIETTIVI OPERATIVI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	34
	Gli obiettivi connessi alle pari opportunità e all'equilibrio di genere – azioni positive per il triennio 2023-2024-2025.....	44
	Parità di genere	44
2.3	Rischi corruttivi e trasparenza.....	47
	L'analisi del contesto esterno - FOCUS SU RISCHI CORRUTTIVI, TRASPARENZA E LEGALITÀ (analisi svolta dall'Ufficio di Statistica della Regione Marche)	47
	<i>Scenario degli eventi delittuosi</i>	48
	<i>Legalità e Sicurezza - Quadro statistico</i>	52
	<i>Qualità della Pubblica Amministrazione - Quadro statistico</i>	53
	Il contesto interno	54
	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e le strutture di indirizzo e supporto	55
	L'analisi dei rischi corruttivi: metodologia, risultati, misure specifiche e generali	55
SEZIONE 3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	66
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	66

3.2 Organizzazione del lavoro agile	71
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	74
PREMESSA	74
Programmazione personale del comparto e della dirigenza	76
FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	79
SEZIONE 4 MONITORAGGIO	80
Il monitoraggio del PIAO.....	80
Il monitoraggio operativo	80
ALLEGATI.....	82

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 Dell'Industria, 1 – 60027 Osimo
P.IVA E C.F.	01491360424
Telefono	0718081
Sito internet	www.amap.marche.it
PEC	marcheagricolturapesca.pec@emarche.it
Legale rappresentante (Presidente del CdA)	Avv. Marco Rotoni
Direttore Generale	Dott. Andrea Bordoni
N. DIPENDENTI A T.I. DEL RUOLO AMAP*	84
N. DIPENDENTI A T.I. DEL RUOLO REGIONALE*	16
N. DIPENDENTI A T.D. + OPERAI AGRICOLI*	32

* Dati al 31.12.2022

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 delle 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

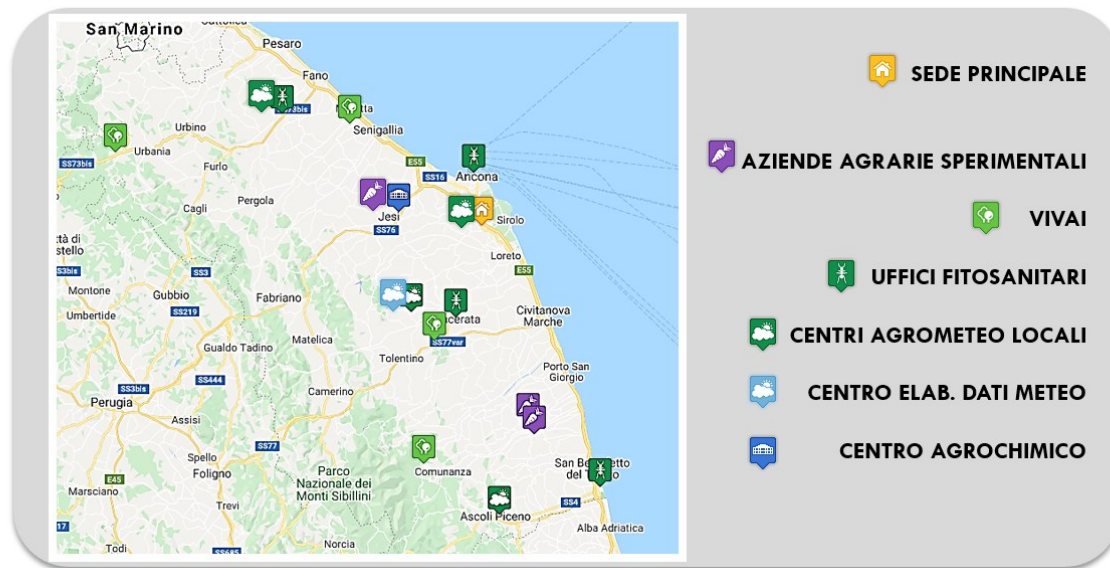
Le sedi dell'Agenzia dislocate sul territorio regionale sono complessivamente 16 come riportato in tabella:

Sede		Località
1	Sede Centrale	Via dell'industria 1 - 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'AMAP 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 la costituzione di gruppi operativi, animando le iniziative *bottom-up* e aiutando a perfezionare le idee innovative, fornendo il supporto per la ricerca di *partner* e per la preparazione della proposta progettuale.

Offre servizi nell'ambito della certificazione e 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.

In questa fase di trasformazione dell'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.

LO SVILUPPO DELLA RETE DI CONOSCENZA E LA GESTIONE DELLE INFORMAZIONI PER LA QUALIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ

L'AMAP, come sopra accennato, si interfaccia per le attività chiamate a svolgere oltre che con le strutture regionali che rappresentano di fatto il principale punto di riferimento, al fine di mantenere uno stretto raccordo tra le attività svolte e le linee di programmazione pianificate a livello regionale, anche con le organizzazioni scientifiche a livello Nazionale e regionale.

Rientrano nel novero delle relazioni:

il CREA - Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria principale Ente di ricerca italiano dedicato alle filiere agroalimentari con personalità giuridica di diritto pubblico, vigilato dal Ministero delle politiche agricole, alimentari, forestali (Mipaaf) con il quale l'AMAP ha da poco definito un protocollo di intesa promosso dalla Regione Marche.

Il CREA ha competenze scientifiche che spaziano dal settore agricolo, zootecnico, ittico, forestale, agroindustriale, nutrizionale, fino all'ambito socioeconomico e l'AMAP da tempo intrattiene collaborazioni soprattutto nel campo della biodiversità agraria.

Università Politecnica delle Marche con cui l'AMAP intrattiene relazioni consolidate nel tempo avvalendosi della collaborazione dei vari dipartimenti nei settori della sperimentazione, della biodiversità agraria e dello sviluppo delle filiere agroalimentari.

La SILPA, è un'Associazione scientifica senza scopi di lucro fondata nel 1989 e denominata "Società Italiana Laboratori Pedologici e Agrochimici" che associa laboratori che svolgono attività analitica di rilevante interesse in campo agrochimico e/o agroambientale a cui l'AMAP aderisce condividendone le finalità attraverso il Centro agrochimico di Jesi che opera anche nelle determinazioni analitiche.

Attualmente sono associati, a livello nazionale, oltre quaranta laboratori tra pubblici e privati che perseguono l'obiettivo di promuovere e di e diffondere in Italia le conoscenze relative al settore agrochimico e pedologico, facilitare lo scambio di informazioni ed esperienze e promuovere la discussione sugli argomenti inerenti la ricerca e l'organizzazione di servizi nel settore agrochimico e pedologico, eseguire programmi comuni di ricerca e sperimentazione al fine di ottimizzare le conoscenze acquisite da ciascun associato.

CNR IRBIM il Centro Nazionale di ricerca di Ancona con le quali l'AMAP collabora nell'ambito del settore della pesca e acquacoltura sviluppando e realizzando progetti coordinati e promossi dalla regione Marche e con la quale l'AMAP avrà probabilmente un rafforzamento dei rapporti professionali nella definizione dell'osservatorio della pesca la cui istituzione è prevista dalla L.R. n. 11/2022

ANARSIA Oltre agli Enti di ricerca l'Agenzia ha da poco aderito all'Associazione ANARSIA- Associazione Nazionale Agenzie Regionali per lo Sviluppo e l'Innovazione Agronomiche Forestali

L'Associazione ANARSIA, ha come obiettivo principale la condivisione delle reciproche competenze nell'ambito di progetti interregionali incentrati su tematiche agricole, agroalimentari e forestali e indirettamente potrà contribuire alla

crescita delle Agenzie aderenti attraverso il continuo confronto e l'attivazione di azioni comuni.

IZSUM - Istituto Sperimentale Zooprofilattico Umbria-Marche con il quale l'Agenzia collabora in modo continuativo per diverse attività come nel settore apistico e nell'ambito di progetti di innovazione del PSR misura 16.

GLI AMBITI DI ATTIVITÀ DI AMAP

Il Servizio Fitosanitario e l'agrometeo

La Posizione di Funzione SFA- 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 9/1997), sia le competenze attribuite all'Agenzia con LR 9/1997 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.

Agrometeo

Il Servizio Agrometeorologico dell'AMAP, realizza la raccolta e l'elaborazione dei dati meteorologici a supporto delle imprese agricole, redige inoltre 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 monovarietali, puntando al forte legame tra olio e territorio e vedendo un momento importante di diffusione nella rassegna nazionale degli oli monovarietali.

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.

La valorizzazione della biodiversità forestale ed agraria non è il solo aspetto connesso all'attività vivaistica ; si segnala infatti l'intensa l'attività di sperimentazione ed innovazione riferita alla tartuficoltura; proprio a questo riguardo va segnalata la forte attenzione da parte dell'amministrazione regionale nei confronti di questo settore che giustamente viene reputato strategico per la valorizzazione delle aree interne.

Contestualmente è anche un settore per il quale si segnala un fortissimo fabbisogno conoscitivo e formativo da parte dell'utenza, fabbisogno che viene affrontato da AMAP soprattutto attraverso attività di sperimentazione e nel PSR Misura 16.1 con realizzazione del progetto FITAM (Filiera Innovativa Tartufo Marche) per lo sviluppo della filiera e delle sue problematiche a partire dai vivai, dalla gestione delle tartufaie e del loro rinnovamento.

La Sperimentazione, l'innovazione ed i progetti comunitari

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.

Nel 2020 il progetto ha avuto anche l'approvazione ed il sostegno finanziario della Regione Marche e a breve verranno presentati i risultati di questo impegnativo lavoro.

In un'ottica di legare la sperimentazione, l'innovazione e la divulgazione l'ASSAM è entrata a far parte in alcuni Gruppi Operativi per l'innovazione (GOI) finanziati dalla misura 16.1.A.2 del PSR 2014-2022, che coopereranno e condivideranno i risultati raggiunti all'interno del network europeo dell'EIP Agri, la rete rurale nazionale Innovarurale e la rete Innovamarche.

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.

Su questo fronte, anche a seguito della nuova programmazione e le nuove misure messe in campo con la politica di sviluppo rurale, l'AMAP è chiamata sempre più ad assumere un ruolo di supporto ai Servizi regionali, in particolare a sostegno delle azioni innovative del PSR 2014-2020, con azioni relative al sistema delle conoscenze e alla formazione specifica.

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 svolge prettamente attività analitiche e l'autorità pubblica di controllo quale organismo di certificazione delle produzioni di qualità, entrambe strutture accreditate dall'ente nazionale di accreditamento ACCREDIA.

Il Centro Agrochimico Regionale di Jesi fornisce un contributo rilevante in termini di sicurezza e qualità a sostegno del comparto agricolo, agroalimentare e zootecnico delle Marche, attraverso attività di servizio analitico, di sperimentazione, di divulgazione e di assistenza tecnica.

Il servizio di attività analitica, richiesto da privati, da associazioni, da enti pubblici si inserisce in contesti di autocontrollo aziendale, di sperimentazione e di progetti di vario genere e i risultati ottenuti dalle diverse matrici analizzate, che coprono gran parte del paniere agroalimentare e che provengono nella quasi totalità dal territorio marchigiano concorrono a costituire una banca dati rappresentativa della realtà produttiva regionale, disponibile per elaborazioni statistiche che possono evidenziare sia criticità sia punti di forza utili alla valorizzazione delle produzioni locali.

Le analisi offerte sono principalmente di tipo chimico-fisico, microbiologico e sensoriale e le matrici più significative analizzate presso il laboratorio sia in termini numerici che in termini di incisività, sono il latte, il miele, l'olio, i cereali ed il terreno.

L'attività di certificazione svolta dall'Autorità Pubblica di Controllo (APC) per i marchi DOP, IGP, STG e QM-Qualità garantita dalle Marche", si è ampliata sensibilmente nel corso degli anni e la notevole esperienza acquisita, ha permesso di diventare un punto di riferimento per il settore agroalimentare regionale.

La certificazione costituisce un importante collegamento tra il mondo dei consumatori che chiedono prodotti con caratteristiche di qualità e rispondenti alla normativa cogente in termini di sicurezza e igiene, e i produttori che tendono ad imporsi sul mercato con prodotti diversi e certificati non più anonimi e con un elevato valore aggiunto.

Lo scenario della certificazione ha subito profondi cambiamenti negli anni imponendo la necessità di dover offrire servizi sempre più diversificati e con costi molto competitivi che richiedono un incremento di risorse notevoli al fine di implementare nuovi sistemi di certificazione.

La percezione che le organizzazioni hanno dell'Agenzia, inoltre, è quella di una struttura deputata più all'erogazione di servizi di assistenza al settore agricolo ed agroalimentare che non all'attività di controllo svolta nell'ambito della certificazione.

Pertanto in un'ottica di potenziale rivisitazione delle attività AMAP inerenti i sistemi qualità del settore agroalimentare, considerata la professionalità e competenza acquisita dal personale nelle attività di controllo e certificazione, si potrebbe ipotizzare una riconversione del ruolo dell'APC nel breve periodo passando da Organismo di certificazione a struttura deputata allo sviluppo delle filiere con attività di assistenza tecnica e formazione.

Formazione e comunicazione istituzionale

Le attività di formazione dell'agenzia, vengono svolte come struttura accreditata 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.

Nel giugno 2022 è stato attivato dall'Agenzia su indicazione regionale un corso di formazione relativo a Iniziative di inclusione socio-lavorativa di soggetti affetti da "Disturbo dello Spettro dell'Autismo (ASD) in ambito rurale. riconoscendo l'Agenzia quale strumento operativo in tale ambito.

Il piano della comunicazione istituzionale dell'AMAP, approvato con decreto del Direttore n. 224/2018 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 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.

La composizione e le funzioni dell'osservatorio AMAP devono essere valutate e verificate anche al fine di evitare potenziali sovrapposizioni con la Consulta Regionale per l'Economia Ittica garantendo, ove possibile, l'applicazione di potenziali sinergie operative.

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.

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, l'elaborazione delle procedure di sicurezza che sono caratterizzate dalle molteplici attività dell'Agenzia nelle diverse condizioni di lavoro rilevato che lo svolgimento avviene negli uffici, nei laboratori, nei vivai e nelle aziende agricole.

Ulteriori attività non meno rilevanti riguardano gli aspetti organizzativi e le attività di controllo di gestione, di valutazione della performance e di monitoraggio dei risultati dei servizi e l'organizzazione e la gestione del personale che avviene in stretto raccordo con le strutture regionali di riferimento.

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.

In attesa dell'individuazione delle linee strategiche da parte dell'Organo di indirizzo, si è ritenuto opportuno procedere con l'individuazione delle strategie, a partire dalla Legge regionale N. 11/2022 di trasformazione dell'Agenzia che, all'Art. 2 riporta le attività di competenza dell'Ente.

Il PIAO - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, elaborato per la prima volta dall'Agenzia, si sviluppa, quindi, attorno alle linee strategiche individuate e riportate nella tabella seguente:

PRIORITA' STRATEGICA		OBIETTIVO STRATEGICO	
1	Promozione, diffusione e trasferimento delle innovazioni nel settore agroalimentare, della silvicoltura e della pesca	1.1	Miglioramento della competitività delle imprese, in particolare a basso impatto, e delle filiere produttive
		1.2	Miglioramento della sostenibilità ambientale nei comparti agricolo, agroalimentare, forestale, della tartuficoltura e della pesca
2	Raccordo fra le strutture di ricerca, le attività didattiche e sperimentali degli istituti di indirizzo agrario presenti sul territorio regionale	2.1	Trasferimento e test della domanda di innovazione proveniente dagli operatori del settore primario
3	Progettazione di livello interregionale, nazionale e comunitario, attivazione di reti tematiche e/o di partenariato e potenziamento del ruolo dell'Agenzia quale progettista dell'innovazione e "Innovation Broker"	3.1	Accesso ai programmi comunitari di settore e ai relativi fondi
		3.2	Attivazione di reti tematiche e di partenariato
4	Qualificazione e valorizzazione dei prodotti locali agricoli, agroalimentari e della pesca	4.1	Tutela della biodiversità delle razze animali, delle varietà vegetali, del patrimonio forestale, naturalistico ed ittico
		4.2	Attività di analisi fisico, chimico, microbiologico e sensoriale finalizzate alla tutela
5		5.1	Crescita professionale dei tecnici del settore

	Formazione e informazione per lo sviluppo rurale e della pesca	5.2	Crescita professionale delle imprese del settore
6	Attuazione delle misure regionali della Politica Agricola Comunitaria	6.1	Azioni di controllo e verifica, in relazione alle esigenze dei servizi regionali, sull'attuazione delle misure
7	Gestione del Servizio fitosanitario regionale	7.1	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.
		7.2	Sviluppare azioni di controllo nel settore della protezione dei vegetali nel quadro del PCNP.
		7.3	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.
8	Gestione del servizio agrometeo regionale	8.1	Raccolta, elaborazione e diffusione delle informazioni a supporto dello sviluppo sostenibile delle imprese agricole
		8.2	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.
9	Istituzione dell'Osservatorio regionale per la pesca marittima e l'economia ittica	9.1	Effettuazione di analisi sullo stato della flotta marchigiana
		9.2	Realizzazione di studi sullo stato degli stock ittici e delle condizioni biomarine dei compartimenti marittimi della Regione.
		9.3	Elaborazione di progetti per l'innovazione, l'ammodernamento e l'efficientamento energetico delle imbarcazioni
		9.4	Elaborazione di progetti per la valorizzazione del prodotto ittico regionale
10	Efficientamento del funzionamento organizzativo dell'Agenzia	10.1	Misure prioritarie di efficientamento in materia contabile, di acquisti, logistica, organizzativa, controlli e personale
11	Linee di indirizzo in materia di prevenzione della corruzione	11.1	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 dalla Responsabile dell'Organizzazione, Controllo di gestione e sistemi informativi, dalla Responsabile delle Risorse Umane e dal Responsabile Valorizzazione, biodiversità e rete della conoscenza, con funzioni tecniche.

Il Gruppo di lavoro del PIAO ha collaborato all'interno di un laboratorio formativo, coordinato da un esperto di pianificazione strategica.

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 e delle Posizioni Organizzative 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 che sono permeate in tutte le attività finalizzate. Le schede-obiettivo elaborate all'interno del Laboratorio, 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.

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				
		EDUCATIVO	ECONOMICO	AMBIENTALE	SOCIALE	ASSISTENZIALE	CITTADINI	IMPRESE	P.A.	INTERNO	ALTRO	Descrizione	FORMULA	BASILINE	TARGET	FONTE
1.2	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 2025/N. delle cessioni al 2022	8.982	9.500	Interna
			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%	85%	Interna
1.3	Promozione dell'agricoltura sociale quale attività innovativa nel contesto della multifunzionalità delle imprese agricole, alimentari, forestali	X			X		X		X		Aumento del coinvolgimento dei destinatari o dei progetti su agricoltura sociale rispetto al 2022	Numero detenuti coinvolti nelle attività di agricoltura sociale volontaria	45	60/45	Interna e Amministrazione Penitenziaria	

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
2.1	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) al 2025/Innovazioni al 2022	2%	5/2 %	Interna	
3.1	Accesso ai programmi comunitari di settore e ai relativi fondi		X	X				X	X	X		Programmi comunitari che consentono di aumentare relazioni e costruire ponti fra il modo produttivo	Numero di progetti comunitari finanziati che consentono	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
												marchigiano e quello europeo per aumentare competitività e sostenibilità delle imprese	di creare reti di relazioni, condivisione di buone pratiche e scambio di esperienze in Europa al 2025/N. progetti al 2022			
3.2	Attivazione di reti tematiche e di partenariato	X	X				X	X	X			Incremento di reti tematiche e di partenariato nel triennio	Numero delle reti tematiche e di partenariato riferite al 2025 /N. reti tematiche al 2022	3 /ANAR SIA, SILPA, ERIAF F)	6/3 (Osservatorio, DGR 49/2023 filiere)	Interna
4.1	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 2025/N. accessioni vegetali e animali nel repertorio regionale 2022	155 vegetali 9 animali	167 vegetali 12 animali	Interna/ Regione Marche

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
4.2	Attività di analisi finalizzate alla tutela del territorio		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	Crescita professionale dei tecnici del settore e imprese	X	X				X	X				Incremento di soggetti attivi in albi professionali specifici	N. nuove iscrizioni ad albo professionale potatori al 2025/N. iscritti al 2022	122	137/122	Interna
7.1	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 Km2	% territorio	100%	100%	Interna
												Contenimento incremento superficie infestata dal tarlo asiatico del legno in Km ²	% territorio infestato al 2025/% territorio	100%	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
													infestato al 2022				
7.2	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 2025/N. non conformità al 2022	100%	120%	Interna
7.3	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	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%	85%	Interna
8.1	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 Bollettino e comunicati	N. informazioni diffuse anno 2025/N. informazioni diffuse anno 2022	100%	100%	Interna
8.2	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	X				Riduzione n. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione nel disciplinare di difesa integrata della Regione	N. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2025/N.	100%	85%	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
												Marche (ad eccezione dei prodotti a base dei Sali di rame)	prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2022				
9.1	Miglioramento della flotta marchigiana		X	X			X	X				Miglioramento dei processi produttivi e commercializzazione e del prodotto ittico	N. processi/prodotti migliorati al 2025	0	3	Interna	
10.1	Misure prioritarie di efficientamento in materia contabile, di acquisti, logistica, organizzativa, controlli e personale		X		X			X		X		Mantenimento-Aumento del gradimento dei servizi dell'Agenzia da parte degli stakeholder	% di gradimento	31.12.2022	≥100% del risultato 2022	Interna	
10.2	Revisione e miglioramento della regolamentazione interna		X		X		X					Assenza di fenomeni corruttivi	N. fenomeni corruttivi segnalati	0	0	Interna	

GLI OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

Per l'anno 2023, si ritiene prioritario l'intervento di analisi e reingegnerizzazione dei processi afferenti gli acquisti sopra e sotto soglia e la gestione del patrimonio dell'Agenzia.

A tal proposito sono stati definiti obiettivi operativi di performance per la definizione concertata delle procedure di acquisto sopra soglia, sotto soglia, urgenti/economali e per la gestione degli interventi manutentivi e la relativa organizzazione delle attività.

Sempre entro il 2023, ci si ripropone di effettuare delle analisi volte all'individuazione dei servizi erogati all'esterno da parte dell'Agenzia, con la relativa mappatura dei processi, ai fini della valutazione della successiva informatizzazione che potrà essere avviata nel corso del triennio 2023-2025.

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

Settore	Processo
Fitosanitario regionale e agrometeorologia	Controlli fitosanitari sulle importazioni e il rilascio dei certificati di esportazione
	Servizio fitosanitario regionale di iscrizione degli operatori al Registro Unico Operatori Professionali
Gestione delle risorse umane	Creazione fascicolo del dipendente
Laboratorio agrochimico	Processi di gestione degli ordini di lavoro
Sicurezza nei luoghi di lavoro	Procedure relative alla gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro
Organizzazione e controllo di gestione	Gestione del ciclo della performance
Amministrazione e patrimonio	Gestione delle Delibere del CdA
	Procedure di acquisto soprasoglia, sottosoglia, urgenti/economali e gestione del patrimonio
	Gestione degli interventi manutentivi

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 è soggetta all'adempimento del PIAO.

Pertanto, con il PIAO 2023-2025, l'Agenzia si dota di uno strumento completo e integrato che gli permette di acquisire indipendenza dal punto di vista della pianificazione della performance, fermo restando il vincolo dell'ente strumentale sottoposto, comunque, alla vigilanza da parte della Giunta regionale.

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 Posizione di funzione o ad un Responsabile di Posizione organizzativa. 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 dalla L.R. 11/2022 art. 2;
- ✓ raccordo con il Programma operativo, 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)?

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

Obiettivo Operativo	CODICE OBIETTIVO Denominazione P.O. OPERATIVO ⁽¹⁾ / /		Peso ⁽²⁾	
	NOME/DESCRIZIONE ⁽³⁾ (max. 40 parole)			
Direzione <input type="checkbox"/>	(4)			
PF SFA <input type="checkbox"/>				
PF CFS <input type="checkbox"/>				
Collegamento ⁽⁵⁾	<input type="checkbox"/> Semplificazione	<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"/> Sì <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Rischio alto <input type="checkbox"/> Rischio medio/basso		
Riferimento/i Missioni-Programmi ⁽⁷⁾				
Stakeholders ⁽⁸⁾ (beneficiari diretti)				
Deadline ⁽⁹⁾				
Importanza relativa dell'obiettivo e risultati attesi ⁽¹⁰⁾				

Indicatori di risultato/efficacia/efficienza ⁽¹¹⁾

INDICATORE		BASELINE	TARGET	FONTE
formula				

Istruzioni operative

- (1) Codice dell'obiettivo operativo. Codifica dell'obiettivo operativo a cui afferisce questo obiettivo, nel formato:
 priorità strategica (es. 01.1) / descrizione P.O. / progressivo obiettivo nell'ambito della struttura
 Ad esempio: P01.01/Organizzazione e Controllo di gestione/2 per l'obiettivo operativo della P.O. Organizzazione, Controllo di Gestione e sistemi informativi.
- (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 PF SFA o PF CSF
- (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/i a missioni e (possibilmente) ai programmi coinvolti nel raggiungimento dell'obiettivo;
- (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 appiattare 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 GENERALE E DEL DIRIGENTE DEL SETTORE RISORSE UMANE, STRUMENTALI E FINANZIARIE E GESTIONE VIVAI

A fronte degli obiettivi strategici determinati attraverso la L.R. 11/2022, sono stati individuati alcuni obiettivi rilevanti assegnati al Direttore generale dell'Agenzia che risultano in fase di approvazione dalla Giunta regionale Marche.

Con D.G.R. Marche n. 1570/2022 sono state approvate le linee di indirizzo per la nuova Agenzia AMAP e prorogato il ruolo di Direttore Generale attualmente in essere, fino alla nomina degli organi da parte del Consiglio di amministrazione dell'AMAP, di recente istituzione. Il compito del Direttore attuale è riconducibile alla necessità di garantire il passaggio dall'attuale struttura organizzativa, ad un nuovo assetto dell'organizzazione a livello macro e micro che sarà attuata nei prossimi mesi. Pertanto, si è ritenuto opportuno individuare, per il Direttore generale, alcuni obiettivi strategici aventi impatto a livello organizzativo e gestionale, piuttosto che sul settore più strettamente tecnico.

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

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE			TEMPI DI CONSEGUIMENTO
		N.	Descrizione	Target	
1	Varare l'assetto organizzativo dell'Agenzia	1.1	Proposta del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia entro il 30.04.2023	Fatto	30.04.2023
		1.2	Proposta dell'assetto organizzativo macrostrutturale e definizione delle disposizioni microorganizzative dell'Agenzia entro il 31.10.2023	Fatto	31.10.2023
2	Contribuire alla tutela e alla valorizzazione della pesca marittima e dell'economia ittica, attraverso l'avvio	2.1	Individuazione e nomina del panel dei componenti dell'Osservatorio entro il 30.09.2023	Fatto	30.09.2023

	dell'operatività dell'Osservatorio ittico	2.2	Approvazione del Regolamento di funzionamento dell'Osservatorio entro il 31.12.2023	Fatto	31.12.2023
3	Promuovere la sostenibilità delle produzioni agricole (comparti produttivi viticoltura, cerealicoltura, olivicoltura e tartuficoltura), a fronte dei cambiamenti climatici, attraverso azioni di sensibilizzazione e divulgazione nei confronti degli operatori economici/stakeholder	3.1	N. azioni di divulgazione e sensibilizzazione (convegni, seminari, incontri) entro il 31.12.2023	3	31.12.2023
4	Potenziare il Servizio fitosanitario regionale e agrometeorologia mediante la ridefinizione dell'assetto organizzativo	4.1	Predisposizione dell'assetto organizzativo del Servizio fitosanitario regionale e agrometeorologia con atto del Direttore generale	Decreto del direttore di approvazione nuovo assetto organizzativo entro il 31.12.2023	31.12.2023

A seguito della nomina del Dirigente del Settore risorse umane, finanziarie e strumentali e Gestione vivai, avvenuta con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 21 del 19.04.2023, sono stati individuati gli obiettivi da assegnare alla Dirigente per l'anno 2023, come da tabella di riepilogo:

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE			TEMPI DI CONSEGUIMENTO
		N.	Descrizione	Target	
1	Disciplinare conferimento incarichi elevate qualificazioni	1.1	Proposta del Regolamento incarichi Elevate qualificazioni	Fatto	30.09.2023
2	Costituzione fondi delle risorse decentrate del personale AMAP comparto e dirigenza, unici dal 2023	2.1	Decreto di costituzione del fondo del personale del comparto	Fatto	31.10.2023
		2.2	Decreto di costituzione del fondo del personale della Dirigenza	Fatto	31.10.2023
3	Avvio del riordino delle procedure contabili a seguito della	3.1	Proposta di Regolamento degli Agenti contabili	Fatto	31.12.2023

	riorganizzazione dell'AMAP				
4	Sistema di misurazione valutazione AMAP	4.1	Proposta di delibera del Cda del nuovo sistema di misurazione valutazione del personale AMAP, anche dirigente	Fatto	31.12.2023

In allegato al PIAO, si riportano le Schede riferite agli obiettivi del Direttore e della Dirigente del Settore risorse umane, finanziarie e strumentali e Gestione vivai dell'Agenzia (ALLEGATO 1 –Schede obiettivi del Direttore e ALLEGATO 1bis – Schede Obiettivi operativi della Dirigente).

GLI OBIETTIVI OPERATIVI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (O ELEVATE QUALIFICAZIONI)

Per i responsabili delle unità organizzative, le Posizioni Organizzative (al 01.09.2024 denominate "Elevate Qualificazioni"), sono stati individuati obiettivi operativi, correlandoli agli obiettivi strategici.

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

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)
1.2 Miglioramento della sostenibilità ambientale nei comparti agricolo, agroalimentare, forestale, della tartuficoltura e della pesca	1.2.1	Risparmio idrico tramite l'utilizzo di polimeri idrofili da inserire nel substrato di coltivazione	I1: Avvio N.1 prova sperimentale su olivo	30.06.2023
	1.2.2	Collaborazione con Ente di ricerca finalizzata ad affrontare le problematiche legate ai cambiamenti climatici nella tartuficoltura.	N. 1 convenzione con ente di ricerca	30.06.2023
	1.2.3	Ristrutturazione della serra destinata alla produzione olivicola ubicata al vivaio di Pollenza.	I1: Valutazione di N. 1 preventivo per ristrutturazione serra	30.06.2023
	1.2.4	Indagine di mercato per valutare soluzioni	I1: Avvio N. 1 indagine	30.06.2023

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO		
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)
			tecniche alternative ai substrati di torba tradizionali utilizzati per la produzione vivaistica.	
		1.2.5	Costituzione di un nuovo campo catalogo con funzione didattica con specie ottenute dai boschi da seme presso vivaio di Pollenza	n. 1 nuovo campo catalogo 31.12.2023
		1.2.6	Cessione di piante a titolo gratuito ai comuni.	n. 20 piante a titolo gratuito 31.12.2023
1.3	Promozione dell'agricoltura sociale quale attività innovativa nel contesto della multifunzionalità delle imprese agricole, alimentari, forestali	1.3.1	Progettazione e realizzazione di attività di agricoltura sociale negli Istituti penitenziari della regione Marche per la professionalizzazione dei detenuti a supporto delle imprese del territorio.	N. 1 impianto arboreti /vigneti realizzati presso strutture penitenziarie 31.12.2023
2.1	Trasferimento e test della domanda di innovazione proveniente dagli operatori del settore primario	2.1.2	Costituzione di una rete di demo farm private per la diffusione delle innovazioni introdotte dai Gruppi Operativi del PEI AGRI nelle aziende agroalimentari e forestali della regione.	N. 6 aziende selezionate per le innovazioni di successo, per creare una rete regionale di demo farm. 31.12.2023
3.1	Accesso ai programmi comunitari di settore e ai relativi fondi	3.1.1	Individuazione di Call pubblicate nei Programmi Comunitari a gestione diretta o di Cooperazione, coerenti con gli obiettivi strategici assegnati all'Agenzia.	N. 5 Call Individuate 31.12.2023
		3.1.2	Presentazione di proposte progettuali su Programmi Comunitari a gestione diretta o di Cooperazione internazionale, coerenti con gli obiettivi strategici assegnati all'Agenzia.	N. 2 Proposte progettuali presentate su Programmi Europei 31.12.2023
3.2	Attivazione di reti tematiche e di partenariato	3.2.1	Definizione aree tematiche proprie dell'Agenzia e contestuale individuazione nominativi componenti interni per	N. 1 definizione aree tematiche e nominativi 31.12.2023

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
			attività Associazione ANARSIA reti Agenzie regionali.		
4.1	Tutela della biodiversità delle razze animali, delle varietà vegetali, del patrimonio forestale, naturalistico ed ittico	4.1.1	n. 6 certificati di provenienza del seme di piante forestali proveniente da boschi da seme già iscritti nel Libro Boschi da seme regionale.	N. 6 Certificati	31.12.2023
		4.1.2	Sviluppo e diffusione della biodiversità nelle scuole binomio cibo e biodiversità	N. 1 convenzione stipulata con Associazioni	31.12.2023
		4.1.3	Gestione pianificazione dell'attività istruttoria ai fini dell'esecuzione su almeno il 50% delle aziende che hanno inoltrato domanda nel 2023 a seguito dell'emissione del bando regionale in merito del PSR 2014_2020 – Bando – M10 – Sottomisura 10.1 Operazione d) – Azione 2 – Conservazione del patrimonio genetico regionale di origine vegetale.	50% aziende	31.12.2023
4.2	Attività di analisi fisico, chimico, microbiologico e sensoriale finalizzate alla tutela	4.2.1	Assicurazione Qualità dei dati attraverso l'accreditamento ACCREDIA.	Conseguimento rinnovo	31.12.2023
		4.2.2	Consolidamento supporto alle attività dell'agenzia tramite collaborazioni con altre strutture	N. 1 indagine di valutazione delle attività presso le altre strutture AMAP per future e concrete collaborazioni	31.12.2023
		4.2.3	Ampliamento offerta analitica (matrice o applicazione metodo)	N. 2 nuove prove implementate	31.12.2023
		4.2.4	Aggiornamento normativo rivolto agli utenti con	N. 1 seminario per il settore apicoltura	31.12.2023

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione		Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)
			l'organizzazione di seminari di aggiornamento nel settore apicoltura		
5.1	Crescita professionale dei tecnici del settore	5.1.1	Attivazione di corsi di formazione per tecnici del settore e/o imprese del settore	N. 3 corsi attivati	31.12.2023
7.1	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.	7.1.1	Effettuare il monitoraggio delle aree delimitate per la presenza di organismi nocivi da quarantena in applicazione della normativa nazionale e comunitaria sulla protezione dei vegetali.	I1: N. azioni di monitoraggio eseguite : 4500 I2: Applicazione del Software UE ribes+ per il monitoraggio di un organismo nocivo	31.12.2023 31.01.2023
		7.1.2	Partecipazione ai gruppi di lavoro istituiti da Servizio fitosanitario centrale ai fini del coordinamento delle attività di volte alla riduzione dei rischi fitosanitari.	Partecipazione ai gruppi di lavoro formalizzati dal Comitato Fitosanitario Nazionale ai fini della redazione di documenti tecnici o della emanazione di direttive operative: 5	31.12.2023
		7.1.3	Revisione delle informazioni tecniche sugli organismi nocivi messe a disposizione degli operatori professionali sul sito web AMAP ai fini di una mitigazione dei rischi fitosanitari.	Revisione sostanziale o nuova redazione di almeno 5 pagine web o schede tecniche pubblicate nelle specifiche sezioni web	31.12.2023
7.2	Sviluppare azioni di controllo nel settore della protezione dei vegetali nel quadro del PCNP.	7.2.1	Organizzare e gestire il sistema dei controlli presso gli operatori professionali per una individuazione precoce di segni e sintomi della presenza di organismi nocivi alle piante da quarantena per l'UE	I1: N. 250 di verbali di avvenuto sopralluogo I2: Collaborare alla stesura di linee guida per la redazione di piani di gestione nel settore del vivaismo	31.12.2023 31.12.2023

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
				ornamentale condivise con associazioni di vivaisti: partecipazione a N. 3 incontri	
		7.2.2	Ispezioni fitosanitarie al fine di verificarne la conformità ai requisiti fitosanitari definiti dai Paesi importatori o dalla normativa unionale con rilascio di certificati fitosanitari, DSCE o adozione di misure adeguate in caso di non conformità.	N. 600 Certificati fitosanitari di pre-espportazione, di espportazione e riesportazione, validazione di DSCE per l'importazione	31.12.2023
		7.2.3	Procedura informatica di registrazione delle operazioni relative ai controlli fitosanitari in importazione ai fini di ottemperare agli obblighi di documentare le operazioni di controllo e dematerializzare gli atti conseguenti.	Applicativo per la registrazione online delle informazioni raccolte nr. 1	31.12.2023
7.3	Ridurre gli impatti derivanti dall'utilizzo dei prodotti fitosanitari, con particolare riferimento ai metodi innovativi di difesa delle piante dalle avversità.	7.3.1	Sviluppare azioni di informazione e divulgazione sul tema della protezione dei vegetali rivolte ad operatori professionali e stakeholders	Partecipazione come relatore e/o moderatore a incontri tecnici e seminari: nr 6 relazioni a incontri/seminari	31.12.2023
		7.3.2	Gestire l'attività di diagnostica fitopatologica del laboratorio del SFR afferente alla rete laboratoristica nazionale	N. 4000 analisi eseguite per il riconoscimento o la diagnosi di organismi nocivi alle piante	31.12.2023
8.1	Raccolta, elaborazione e diffusione delle informazioni a supporto dello sviluppo sostenibile delle imprese agricole	8.1.1	Definizione e implementazione di sistemi integrati di qualità sui prodotti agroalimentari e/o filiere e/o sviluppo del territorio	N.1 Sistema	31.12.2023
		8.1.2	Acquisizioni di dati/informazioni/esigenze e per i prodotti del settore agroalimentare	N. 4 acquisizioni	31.12.2023

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
		8.1.3	Incremento dell'efficienza della rete di stazioni agrometeo fondamentale per garantire la fornitura di tutti i servizi di supporto all'attività agricola e di pianificazione territoriale: nell'ambito del programma pluriennale di ammodernamento della rete per il 2023 è prevista la sostituzione dei datalogger e della sensoristica obsoleta	N. 1 verifica per la regolare esecuzione del contratto, in qualità di Direttore dell'esecuzione del contratto per la fornitura del materiale come da Decreto 246 del 29.11.2022	31.12.2023
		8.1.4	Organizzazione e realizzazione della rete di monitoraggio regionale inerente i principali fitofagi dannosi alle colture agrarie, anche a supporto del notiziario agrometeorologico settimanale provinciale	N. 10 Avversità monitorate e gestite nel portale informativo difesa integrata e biologica PAN	31.12.2023
8.2	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.	8.2.1	Redazione ed aggiornamento del Disciplinare di Difesa Integrata 2023 della Regione Marche: elaborazione e condivisione con i portatori d'interesse, degli aggiornamenti inerenti le sostanze attive ammesse per la difesa integrata e biologica.	N. 1 incontri tecnici di aggiornamento con gli stakeholder	31.12.2023
		8.2.2	Come soggetto attuatore delle attività previste dal Piano d'Azione Nazionale per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari (PAN), in conformità alle disposizioni del D.Lgs. 150/2012, riportate ai punti A.7.2.2, A.7.3.2, A.7.4.2 del D.M. 22/01/2014. Viene curata l'organizzazione di tutti i dati del monitoraggio	N. 192 notiziari agrometeorologici di difesa integrata e biologica su scala regionale	31.12.2023

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
			territoriale finalizzati alla redazione del notiziario settimanale come supporto per le aziende agricole che attuano la difesa integrata e biologica.		
9.1	Effettuazione di analisi sullo stato della flotta marchigiana	9.1.1	Definizione del Programma di lavoro dell'Osservatorio, stanti gli obiettivi strategici assegnati dalla L.R. 11/2022	N. 1 programma	31.12.2023
10.1	Misure prioritarie di efficientamento in materia contabile, di acquisti, logistica, organizzativa, controlli e personale	10.1.1	Realizzazione di un progetto di "Customer satisfaction" su un servizio dell'Agenzia erogato all'utenza esterna, ai fini della valutazione della performance organizzativa e dell'individuazione di azioni di miglioramento	11: N. 1 relazione sulla raccolta dei dati al 31.12.2023 e stesura del progetto entro il 31.03.2024.	Relazione raccolta dati al 31.12.2023; Progetto di miglioramento entro il 31.03.2024
		10.1.2	Individuazione dei servizi erogati all'esterno da parte dell'Agenzia e mappatura dei relativi processi, ai fini della valutazione della successiva informatizzazione (Completamento analisi entro il 31.12.2023)	N.1 documento di analisi	31.12.2023
		10.1.3	Predisposizione del nuovo modello organizzativo in materia di Sicurezza dei luoghi di lavoro dell'AMAP – D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e relativo decreto del direttore di approvazione del Regolamento.	N.1 modello organizzativo	31.12.2023
		10.1.4	Acquisto per ogni sede operativa di un defibrillatore - Legge n. 116 del 4 agosto 2021 - Disposizioni in materia di utilizzo dei defibrillatori semiautomatici e automatici (DAE).	n. 8 DAE uno per ogni sede operativa	31.12.2023

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO			
	Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
	10.1.5	Acquisto del dispositivo uomo a terra, denominato anche dispositivo uomo morto, o dispositivo man down, che consente in caso di evento negativo, caduta a terra per malore o infortunio, di attivare con un SMS o una chiamata il sistema di emergenza.	N. 4 dispositivi	31.12.2023
	10.1.6	Predisposizione del nuovo MODELLO ORGANIZZATIVO IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI DELL'AMAP e relativo decreto di approvazione del Regolamento entro fine anno comprensivo di: <ul style="list-style-type: none"> - Redazione informative per fornire ai dipendenti, utenti e fornitori tutte le informazioni utili a comprendere chi, quando, dove, come e perché si trattano e conservano i dati personali. - Implementazione della pagina web con ulteriori informative. - Formazione a tutti i dipendenti sui principali adempimenti relativi al trattamento dei dati personali. 	N. 1 modello in materia di protezione dati personali	31.12.2023
	10.1.7	Attivazione ed implementazione dei nuovi adempimenti, anche nell'ambito delle pari opportunità, derivanti dallo status di ente pubblico non economico dell'agenzia disposto con L.R.11/2022	11: Nomina del CUG 12: Applicazione nuovo inquadramento professionale del personale come previsto dal CCNL 209/2021	31.12.2023 30.06.2023
	10.1.8	Supporto al Direttore nell'azione di	Attivazione delle procedure per le	31.12.2023

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
			potenziamento del settore Sistemi informativi e del Servizio fitosanitario	assunzioni del personale del comparto nell'ambito del settore fitosanitario e del settore sistemi informativi previste nel piano fabbisogni del personale	
		10.1.9	Attuazione delle azioni positive di cui alla sottosezione "Parità di genere"	I1: N. 1 Monitoraggio misure di conciliazione vita-lavoro I2: N. 1 Monitoraggio smart working I3: n. 1 linea guida per linguaggio di genere I4: n. 1 questionario benessere organizzativo I5: Costituzione CUG	31.12.2023
		10.1.10	Implementazione del nuovo modello di relazioni sindacali derivante dalla trasformazione della natura giuridica dell'ente disposta dalla L.R.11/2022	I1: Proposta di una piattaforma da presentare alle organizzazioni sindacali ai fini dell'elezione della RSU AMAP da realizzare entro il 2023 I2: Contrattazione decentrata integrativa aziendale	31.12.2023 15.11.2023
		10.1.11	Regolamentazione agenti contabili. Proposta entro il 31.12.2023	N.1 proposta Regolamento	31.12.2023
		10.1.12	Autonomia nella gestione del patrimonio mobiliare.	N.1 procedura di gestione	31.12.2023

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
		10.1.13	Definizione concertata delle procedure di acquisto sopra soglia, sotto soglia, urgenti/economiche, Entro 31.10.2023	Definizione procedure di acquisto	31.10.2023
		10.1.14	Analisi dei fabbisogni di servizi e materiali di aziende sperimentali, vivai e laboratori di analisi agrochimico e fitosanitario. Entro il 30.06.2023	Analisi fabbisogni di servizi e materiali	30.06.2023
		10.1.15	Revisione ed implementazione delle schede attività e di progetto in relazione alle coperture finanziarie riferite ai singoli progetti.	N. 2 Schede	31.12.2023
10.2	Revisione e miglioramento della regolamentazione e interna	10.2.1	Predisposizione della proposta di Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia da sottoporre al Direttore	Proposta di Regolamento	30.04.2023
		10.2.2	Predisposizione del PIAO dell'Agenzia specificatamente per le sezioni di competenza inerenti l'organizzazione, la performance e l'anticorruzione e trasparenza, entro il 28.03.2023	PIAO Sezioni 1 e 2	28.03.2023
		10.2.3	Revisione delle procedure tecnico-manutentive e della relativa organizzazione del lavoro. Entro il 31.12.2023	Revisione procedure	31.12.2023

In allegato al presente documento, si riportano le Schede degli obiettivi operativi individuati e riportati nella tabella precedente (ALLEGATO 2 – Schede Obiettivi operativi delle Posizioni Organizzative).

GLI OBIETTIVI CONNESSI ALLE PARI OPPORTUNITÀ E ALL'EQUILIBRIO DI GENERE – AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2024-2025

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**.

Ogni pubblica amministrazione, su proposta del **CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni)** promuove e realizza azioni positive, prima con uno specifico Piano triennale, oggi mediante il PIAO, in quanto tali azioni 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.

In linea con gli altri documenti programmatici, il piano azioni positive 2023/2025 contiene dunque 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. 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 a decorrere dal 2023

Attori: Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali

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: redazione delle linee guida entro il 31/12/2023 e adozione delle misure previste a decorrere dal 2024

Attori: Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, CUG, gruppo di lavoro pari opportunità

Azione A2.2

Indagine sul benessere organizzativo attraverso la somministrazione di un questionario a tutto il personale dell'Agenzia

Tempistica: Il questionario avrà cadenza annuale a decorrere dall'anno 2023

Attori: Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, CUG, gruppo di lavoro pari opportunità

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 2024

Attori: Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, CUG, gruppo di lavoro pari opportunità

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 2024

Attori: Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, , CUG, gruppo di lavoro 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 2024

Attori: Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, CUG, gruppo di lavoro pari opportunità

C) Prevenzione delle discriminazioni, contrasto della violenza di genere

Obiettivo C1 : costituzione degli organismi previsti dalla normativa preposti a promuovere le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e la valorizzazione del benessere di chi lavora

Azione C1.1

Costituzione del Comitato unico di garanzia

Tempistica: il Cug sarà costituito entro il 2023

Attori: Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, gruppo di lavoro pari opportunità

Azione C1.2

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 2024

Attori: CUG

Azione C1.3

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 entro il 2024 ed attivazione dello sportello di ascolto entro il 2025

Attori: Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, gruppo di lavoro pari opportunità

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 2024

Attori: Organico P.O. Gestione e sviluppo risorse umane e sistemi documentali, gruppo di lavoro pari opportunità

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 2017-2021.

Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nelle Marche per tipologia. Anni 2017-2021

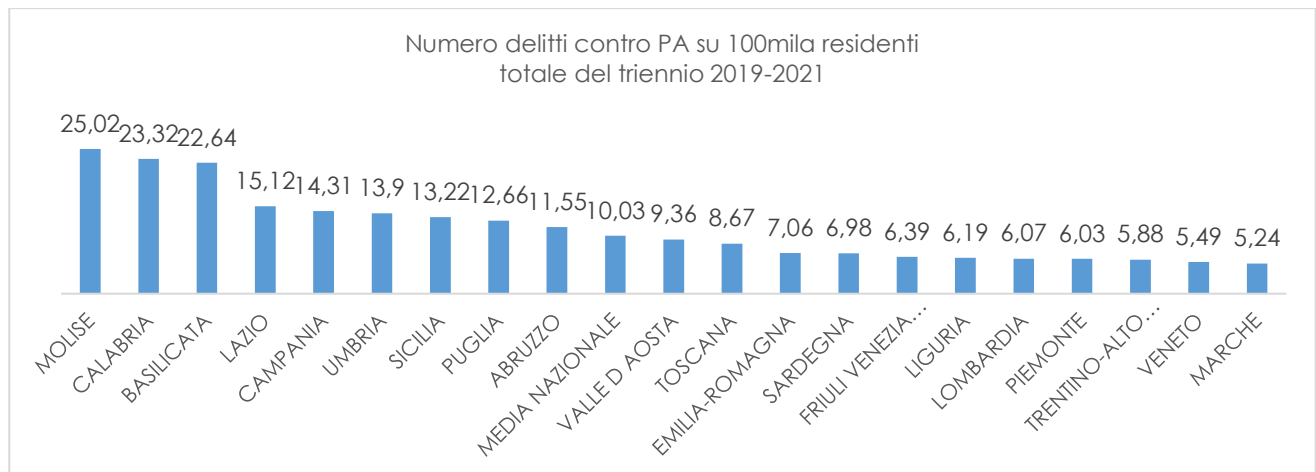
	2017	2018	2019	2020	2021	Var%	Var %
						2021/2017	2021/2020
Percosse	300	293	328	231	267	-11,0	15,6
Lesioni dolose	1.411	1.457	1.459	1.178	1.242	-12,0	5,4
Minacce	1.557	1.565	1.405	1.410	1.369	-12,1	-2,9
Furti	22.689	18.983	16.133	10.599	10.075	-55,6	-4,9
Rapine	335	284	245	204	216	-35,5	5,9
Estorsioni	152	188	167	174	174	14,5	0,0
Truffe e frodi informatiche	3.460	3.943	4.241	4.972	6.114	76,7	23,0
Delitti informatici	278	329	405	365	399	43,5	9,3
Contraffazione di marchi e prodotti industriali	134	137	57	59	55	-59,0	-6,8
Ricettazione	453	391	334	287	226	-50,1	-21,3
Usura	7	5	1	6	2	-71,4	-66,7
Danneggiamenti	4.550	4.685	4.820	4.056	4.601	1,1	13,4
Incendi	121	63	110	69	136	12,4	97,1
Normativa sugli stupefacenti	1.094	1.108	964	814	718	-34,4	-11,8
Associazione per delinquere	23	26	18	13	4	-82,6	-69,2
Associazione di tipo mafioso	0	0	0	0	0	-	-

Nell'ultimo quinquennio si registra complessivamente un decremento della commissione dei reati (-21,4%), decremento ancora più evidente tra il 2019 e il 2020 in concomitanza del periodo di lockdown durante il quale si è assistito ad una forte diminuzione dei reati, soprattutto comuni, quali furti e rapine, ma anche quelli legati al contrabbando di stupefacenti e alla ricettazione. Una lieve ripresa dell'attività delittuosa è invece evidente nell'anno 2021 che presenta un aumento di quasi il 6% dei delitti denunciati. L'aumento è dovuto soprattutto alle truffe e frodi informatiche che solo nell'ultimo anno sono cresciute del 23%, ma anche ai delitti informatici (+9,3%), alle percosse (+15,6%) e alle lesioni dolose (+5,4%); un dato fortemente in salita nell'ultimo anno riguarda la segnalazione di incendi dolosi, ben 136, quasi il doppio dell'anno precedente.

L'ultima relazione della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) del Ministero dell'Interno sottolinea come il territorio marchigiano, essendo caratterizzato da una significativa

La disponibilità della serie storica decennale, dal 2012 al 2021, consente di apprezzare i cambiamenti avvenuti in Italia durante questo lungo arco temporale. I dati dicono chiaramente che i reati di tipo corruttivo sono diminuiti per tutte le fattispecie considerate: la concussione rileva 67 casi commessi nel 2021 (a livello nazionale), mostrando un decremento del 60% in 10 anni; i reati riconducibili alla corruzione in senso stretto sono diminuiti di circa il 40%, come anche il peculato, mentre l'abuso di ufficio, oltre ad essere il reato maggiormente commesso, mostra un andamento sostanzialmente stabile, pur con lievi oscillazioni. 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 2019 – 31 dicembre 2021, si ottiene un valore medio nazionale di 10,03 eventi per 100 mila abitanti.

Le Marche risultano la regione con la minore incidenza di questa tipologia di delitti rispetto alla popolazione, con circa 5 casi ogni 100 mila abitanti nel triennio. 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.

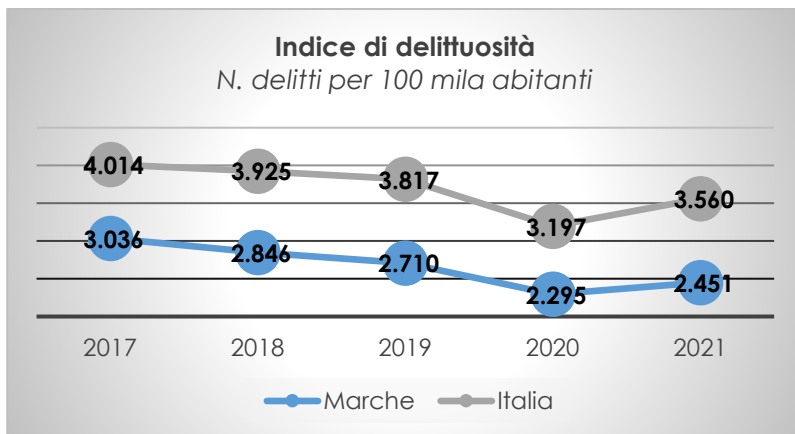


Delitti commessi contro la Pubblica Amministrazione. Anni 2019-2022 - MARCHE

	2019	2020	2021	2022 fino 31/8/22
Reati corruttivi	3	4	12	4
Peculato	4	3	16	7
Abuso d'ufficio	11	12	14	15
Altri	4	3	5	4

Focalizzando l'analisi a livello regionale e per una ristretta finestra temporale relativa al triennio 2019-2021, si evidenzia un lieve aumento dei reati corruttivi che tuttavia nella nostra regione si attestano nell'ordine di alcune unità. Il reato di abuso d'ufficio risulta il più frequente con un numero di casi che passano da 11 a

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:

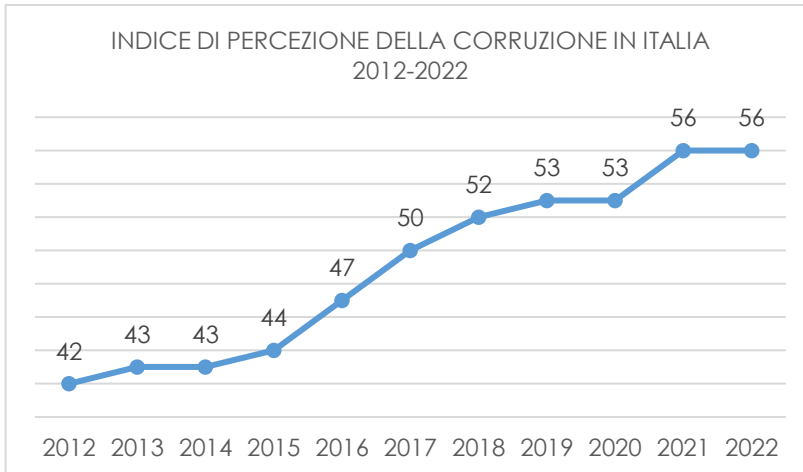


L'INDICE DI DELITTUOSITÀ ESPRESSO COME N. DELITTI PER 100 MILA ABITANTI MOSTRA UNA TENDENZA MEDIAMENTE DECRESCENTE NEL QUINQUENNIO 2017-2021, CON UN LIEVE RIALZO DELLA CURVA NELL'ULTIMO ANNO. L'INDICE PRESENTA VALORI PIÙ CONTENUTI PER LA NOSTRA REGIONE RISPETTO AL LIVELLO NAZIONALE IN TUTTO IL PERIODO ANALIZZATO.

L'Indice di Percezione della Corruzione

I dati statistici finora analizzati mostrano in generale una diminuzione oggettiva degli eventi delittuosi denunciati, tuttavia la percezione diffusa e generalizzata della presenza di "corruzione" nei gangli della macchina amministrativa pubblica è ancora molto forte, seppur anch'essa in diminuzione. In qualche modo ne è testimonianza il recente indice di percezione della corruzione (CPI) che, pur riconoscendo al nostro Paese un significativo miglioramento, colloca l'Italia ancora molto al di sotto della media UE.

Transparency International ha pubblicato il 31 gennaio 2023 l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) riferito al 2022. L'Italia risulta al 41° posto in una classifica di 180 Paesi, l'anno precedente occupava il 42° posto. 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). Il punteggio dell'Italia nel 2022 è 56, ben tre punti in più rispetto al 2020 (stabile rispetto al 2021). L'andamento è positivo dal 2012: in dieci anni abbiamo guadagnato 14 punti. 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.



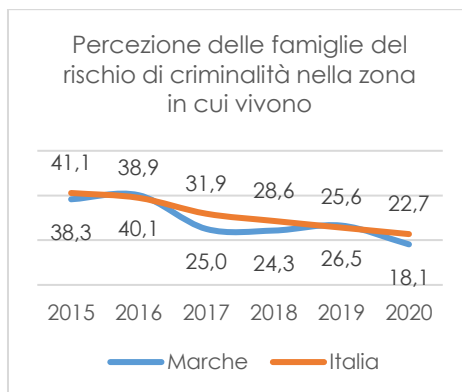
“L’Italia ha fatto importanti passi in avanti nella lotta alla corruzione. Lo dico con orgoglio, ma anche con responsabilità, perché questo ci impegna a intensificare il cammino. Non possiamo dirci pienamente appagati. La lotta alla corruzione richiede l’impegno costante del Paese, la dedizione quotidiana di governo, parlamento, istituzioni e società civile”. Lo ha dichiarato il Presidente dell’Autorità Anticorruzione Giuseppe Busia in occasione della presentazione dell’indice della percezione della corruzione 2022.

Commentando l'indice, il Presidente dell'ANAC Busia ha in particolare evidenziato la necessità di una **legislazione sulle lobby** affermando: *“Quello che serve sono limiti stringenti e trasparenza assoluta su benefici diretti e indiretti, anche non finanziari, del lobbista e del rappresentante politico. Vanno colpiti i conflitti d'interesse che si creano, e sanzionate le violazioni anche degli obblighi dichiarativi”.* Un ulteriore punto messo in luce dal Presidente ha riguardato l'importanza di implementare la **Piattaforma unica della trasparenza** avente la finalità di raccogliere in un unico luogo i documenti di amministrazioni diverse favorendo la confrontabilità e l'analisi dei dati.

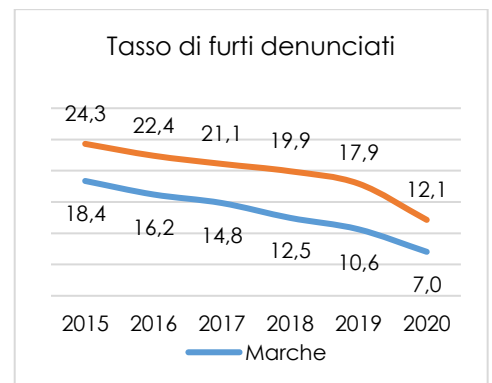
Legalità e Sicurezza - Quadro statistico

(Fonte: ISTAT – Indicatori territoriali per le Politiche di sviluppo)

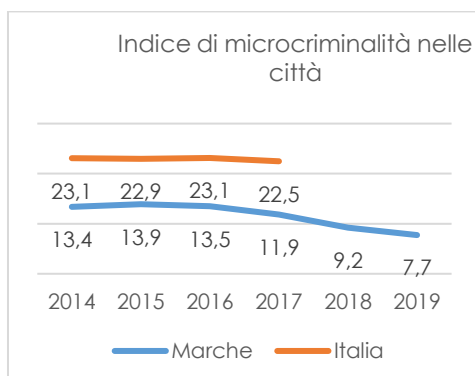
Percezione delle famiglie del rischio di criminalità nella zona in cui vivono
Percentuale di famiglie che avvertono molto o abbastanza disagio al rischio di criminalità nella zona in cui vivono sul totale delle famiglie



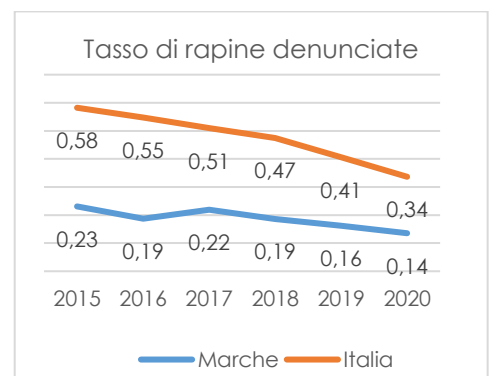
Tasso di furti denunciati
Furti denunciati per 1.000 abitanti



Indice di microcriminalità nelle città rispetto al totale dei delitti
Percentuale di delitti legati alla microcriminalità nelle città sul totale dei delitti



Tasso di rapine denunciate
Rapine denunciate e per 1.000 abitanti



La rassegna dei principali indicatori sul tema “Legalità e sicurezza” mostra un quadro di insieme in generale miglioramento. La percezione del rischio di criminalità è andata via via diminuendo negli ultimi anni: nel 2020 nelle Marche meno di una famiglia su 5 avverte preoccupazione del rischio criminalità nella zona in cui vive (era il 38% nel 2015), trend in linea con il dato nazionale.

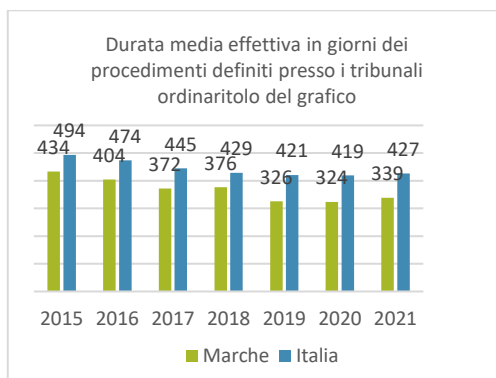
Ancora in diminuzione il tasso dei furti denunciati: da 18 furti ogni 1000 abitanti nel 2015 a 7 furti nel 2020, come anche il tasso di rapine denunciate scende da 23 a 14 ogni 100.000 abitanti: dati sensibilmente inferiori rispetto al livello nazionale.

Anche la microcriminalità nelle città diminuisce negli ultimi anni: il numero di delitti legati alla microcriminalità, in percentuale sui delitti totali, scende dal 13,4% nel 2014 al 7,7% nel 2019 (ultimo dato disponibile).

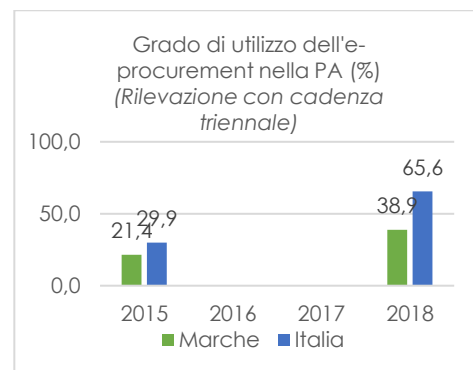
Qualità della Pubblica Amministrazione - Quadro statistico

(Fonte: ISTAT – Indicatori territoriali per le Politiche di sviluppo)

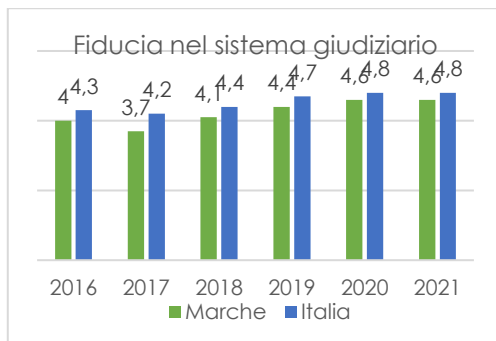
Durata media effettiva dei procedimenti presso i tribunali ordinari
Durata media effettiva in giorni dei procedimenti definiti presso i tribunali ordinari



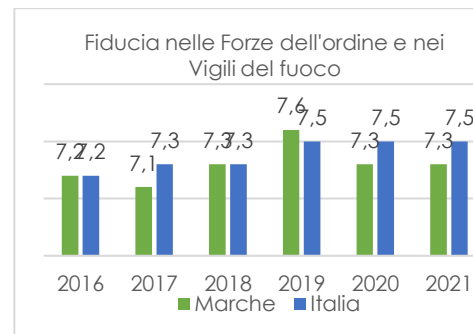
Grado di utilizzo dell'e-procurement nella PA
Percentuale di bandi di gara sopra soglia con presentazione elettronica dell'offerta sul totale di bandi di gara sopra soglia



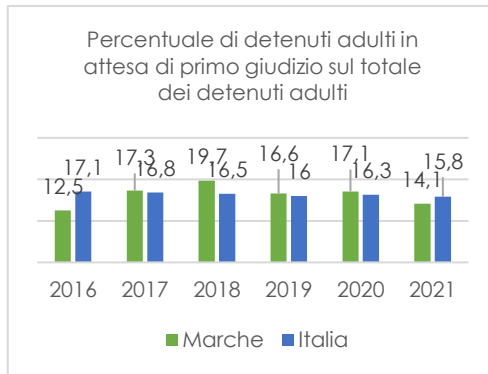
Fiducia nel sistema giudiziario
Punteggio medio su scala da 1 a 10



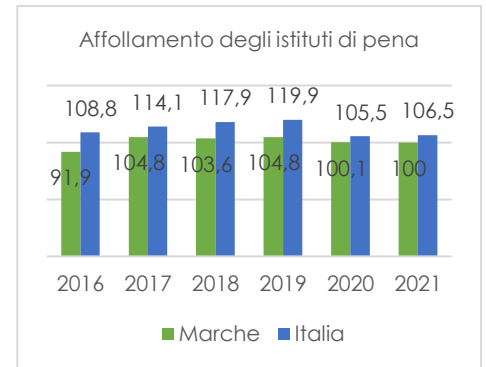
Fiducia nelle Forze dell'ordine e nei Vigili del fuoco
Punteggio medio su scala da 1 a 10



Percentuale di detenuti adulti in attesa di primo giudizio sul totale dei detenuti adulti
Valori %



Affollamento degli Istituti di pena
Numero detenuti per 100 posti disponibili



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 5 anni si è ridotta da 434 a 339 giorni, valori più bassi rispetto a quelli nazionali.

La digitalizzazione della PA, insieme alla semplificazione dei processi, è un altro elemento fondamentale per la crescita della macchina pubblica. Un indicatore utile a cogliere questo aspetto è la percentuale di bandi di gara sopra-soglia con presentazione dell'offerta in modalità elettronica: nelle Marche dal 2015 al 2018 è quasi raddoppiata attestandosi al 39% (dati rilevati con cadenza triennale). 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), mentre alto è il livello di fiducia nelle Forze dell'ordine e nei Vigili del fuoco, con punteggio superiore al 7 in tutto il periodo.

La qualità dei servizi di detenzione rappresentato dal grado di affollamento degli istituti di pena mostra per le Marche un lieve miglioramento, passando da valori superiori alla massima capienza, al valore del 100% di capienza regolamentare nel 2021, valori comunque inferiori al dato nazionale in tutto il periodo esaminato.

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. Si ritiene, pertanto, che il contesto interno riferito a fenomeni di tipo corruttivo, sia il medesimo della precedente Agenzia ASSAM.

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.

Vista la recente costituzione dell'Agenzia AMAP, 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.

In attesa della definizione di un nuovo assetto organizzativo, con la nomina di nuovi dirigenti, 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.

Il RPCT si è dotato di una struttura di supporto (As-RPCT), ricoperta dalla titolare della Posizione Organizzativa "Organizzazione, controllo di gestione e sistemi informativi" 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 2023 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 2023.

La mappatura dei principali processi aziendali che, avendo un'interfaccia verso l'esterno, possono essere soggetti a rischio corruzione, si riconferma anche per il 2023, in attesa dell'avvio di nuovi processi afferenti al settore ittico e acquacoltura, come previsti dall'Art. 2 della L.R. 11/2022.

I processi principali individuati e mappati sono di seguito elencati:

Descrizione	PF di riferimento
Processo di certificazione delle produzioni agroalimentari (QM, DOP, IGP, STG) e sagre di qualità	Direzione
Processo di erogazione servizi di laboratorio analisi (Centro agrochimico regionale)	Direzione
Processo relativo a PSR Marche 2014/2020 sottomisura 10.1 Operazione d) – Azione 2 – conservazione del patrimonio genetico regionale di origine vegetale	Direzione

Descrizione	PF di riferimento
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	PF Contabilità
Processo di sperimentazione agricola	PF Contabilità
Processo di gestione dei progetti finanziati con fondi pubblici	Direzione
Processo acquisti di importo inferiore a 5000	Tutte
Processo acquisti di importo inferiore a 40000	PF Contabilità
Processo acquisti di importo superiore a 40000	PF Contabilità
Processo di erogazione dei servizi di laboratorio analisi	Direzione
Processo iscrizioni RUOP e rilascio autorizzazioni per attività vivaistica	PF Servizio fitosanitario
Processo controlli fitosanitari sulle importazioni e rilascio certificati per le esportazioni	PF Servizio fitosanitario
Processo contestazione sanzioni amministrative e ordinanze di irrogazione sanzioni/ingiunzione	PF Servizio fitosanitario
Processo di vigilanza fitosanitaria	PF Servizio fitosanitario
Processo di gestione dati agrometeo e stampa bollettino	PF Servizio fitosanitario
Processo di gestione delle risorse umane incluse selezioni del personale	Direzione
Processo di gestione della biodiversità (L.R. 12/2003)	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 2022

e le ulteriori azioni da attuare per il 2023.

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.

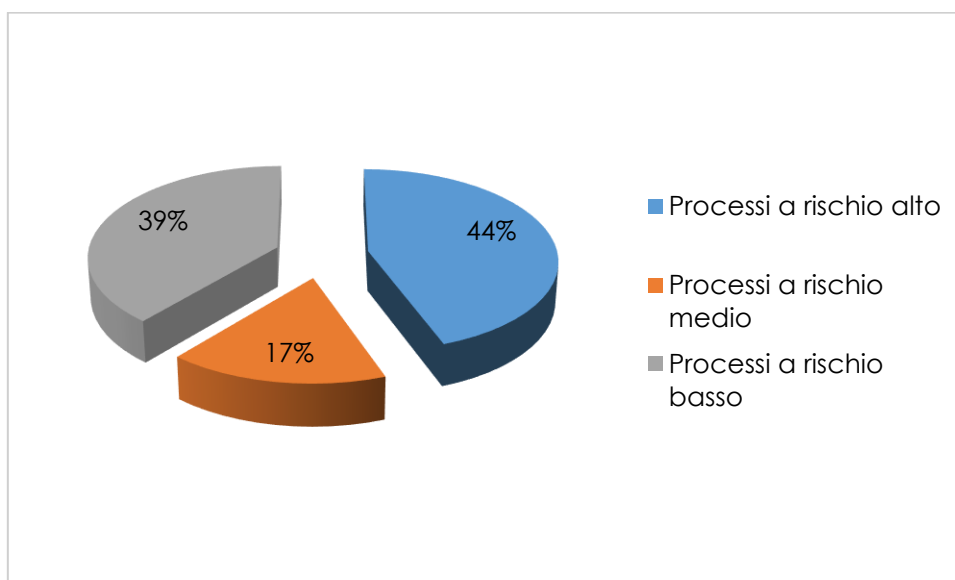
I processi di certificazione delle produzioni agroalimentari, essendo attività accreditate da un Ente terzo ACCREDIA, secondo normative specifiche, prevedono già un'analisi dei rischi delle attività che prende in considerazione anche i rischi connessi a conflitti di interesse e corruzione. Pertanto si è ritenuto di mantenere, per questi processi, l'analisi già condotta e periodicamente aggiornata, senza applicare il criterio stabilito per gli altri processi.

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

I risultati dell'analisi dei rischi condotta per i processi AMAP, le misure specifiche e le azioni da conseguire nel corso del 2023

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 2023 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, la riorganizzazione delle funzioni con l'inserimento di personale e il potenziamento del Servizio fitosanitario regionale anche sulla base del d.Lgs. 19/2021.

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 daranno incentrate sulla regolamentazione delle attività attraverso l'impiego di strumenti informatici, l'applicazione di linee guida per gli adempimenti e la rotazione degli ispettori o agenti.

Per **la vigilanza fitosanitaria**, il potenziamento della struttura organizzativa anche sulla base di quanto previsto dal d.Lgs 19/2021, permetterà di favorire l'organizzazione e la regolamentazione delle attività.

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.

Nell'ambito del **processo di contestazione sanzioni amministrative e ordinanze di irrogazione sanzioni/ingiunzioni**, a seguito della predisposizione di un Regolamento interno, nel corso del 2023 si procederà con l'applicazione del suddetto Regolamento che prevede una Commissione per la valutazione degli scritti difensivi, composta anche da funzionari con competenza giuridico-amministrativa. Inoltre è stato già istituito un fascicolo di protocollo per la corretta gestione documentale.

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, possono ridurre i rischi.

I processi degli acquisti di importo superiore a Euro 40.000 risultano effettuati in numero limitato, la maggior parte degli acquisti ha importo inferiore a Euro 20.000. Il processo è tenuto sotto controllo attraverso il monitoraggio delle procedure, la regolamentazione con la definizione di procedure di acquisto da predisporre nel corso del 2023 e con le dichiarazioni fornite dalle parti interessate. Annualmente sono pianificate sessioni formative specifiche per il personale coinvolto nei processi.

Per il processo relativo a PSR Marche 2014/2020 sottomisura 10.1 operazione d) - azione 2-conservazione del patrimonio genetico regionale di origine vegetale, processo legato ad attività di erogazione contributi da parte della Regione Marche, le attività sono regolamentate e sottoposte al controllo della Regione Marche.

I processi riferiti alle **attività di certificazione dei prodotti agroalimentari**, sono tenuti sotto controllo da un sistema di gestione accreditato ACCREDIA e da procedure specifiche volte a prevenire i rischi legati a possibili conflitti di interesse.

Nell'allegato al presente Piano si riporta la Tabella della mappatura dei processi con la relativa valutazione del rischio e le azioni pianificate.

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.

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 Generale 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 attribuiti previa verifica da parte del Direttore generale. 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 attraverso segnalazioni che i dipendenti, collaboratori e consulenti possono presentare in modo anonimo attraverso il collegamento alla rete intranet regionale (per chi possiede le credenziali di accesso al sistema regionale Cohesion) o attraverso la posta indirizzata al RPCT dell'AMAP.

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.

Con la trasformazione della natura giuridica dell'ente, da pubblico economico a ente pubblico non economico, è stato necessario riorganizzare le sezioni dell'amministrazione trasparente del nuovo sito istituzionale, essendo cambiato il riferimento normativo per gli obblighi di pubblicazione: non più la Delibera ANAC 1134/2017 bensì la Delibera ANAC 1310/2016.

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. A tale proposito sarà ulteriormente formato il personale in merito a tali aspetti.

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. (art. 2-ter D.Lgs. 196/2003).

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.

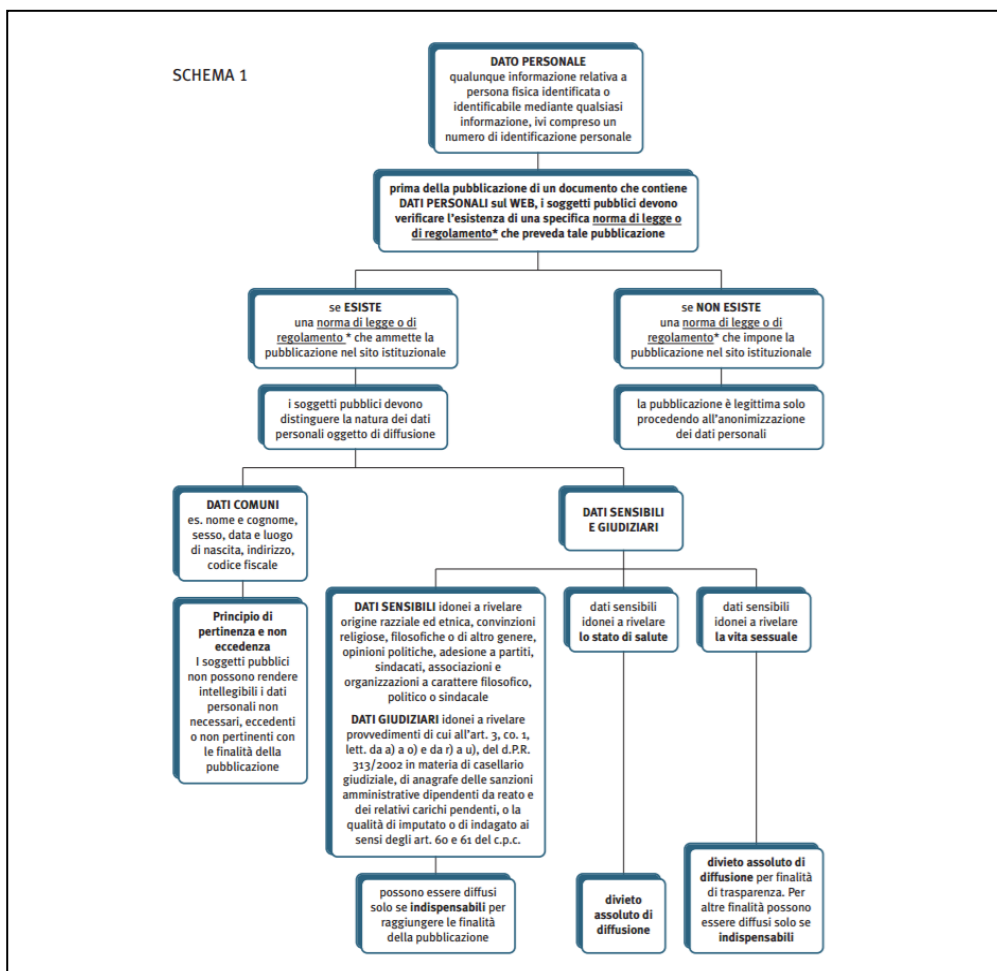
Indicazioni particolari sono fornite con riferimento alla pubblicazione di:

- 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 Posizione Organizzativa di staff alla direzione generale 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.

Nel corso del 2022 non sono pervenute segnalazioni scritte o verbali da parte degli utenti.

La verifica effettuata da parte dell'OIV il 15.06.2022 e il successivo monitoraggio effettuato nel mese di ottobre 2022 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 dell'Industria, 1 – 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'Agenzia 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 2022 non si sono avute richieste di accesso civico semplice e generalizzato.

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'Agenzia e le modalità di accesso agli stessi. Il documento è stato approvato con Decreto del Direttore n. 262 del 27.11.2020 ma è in fase di revisione.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

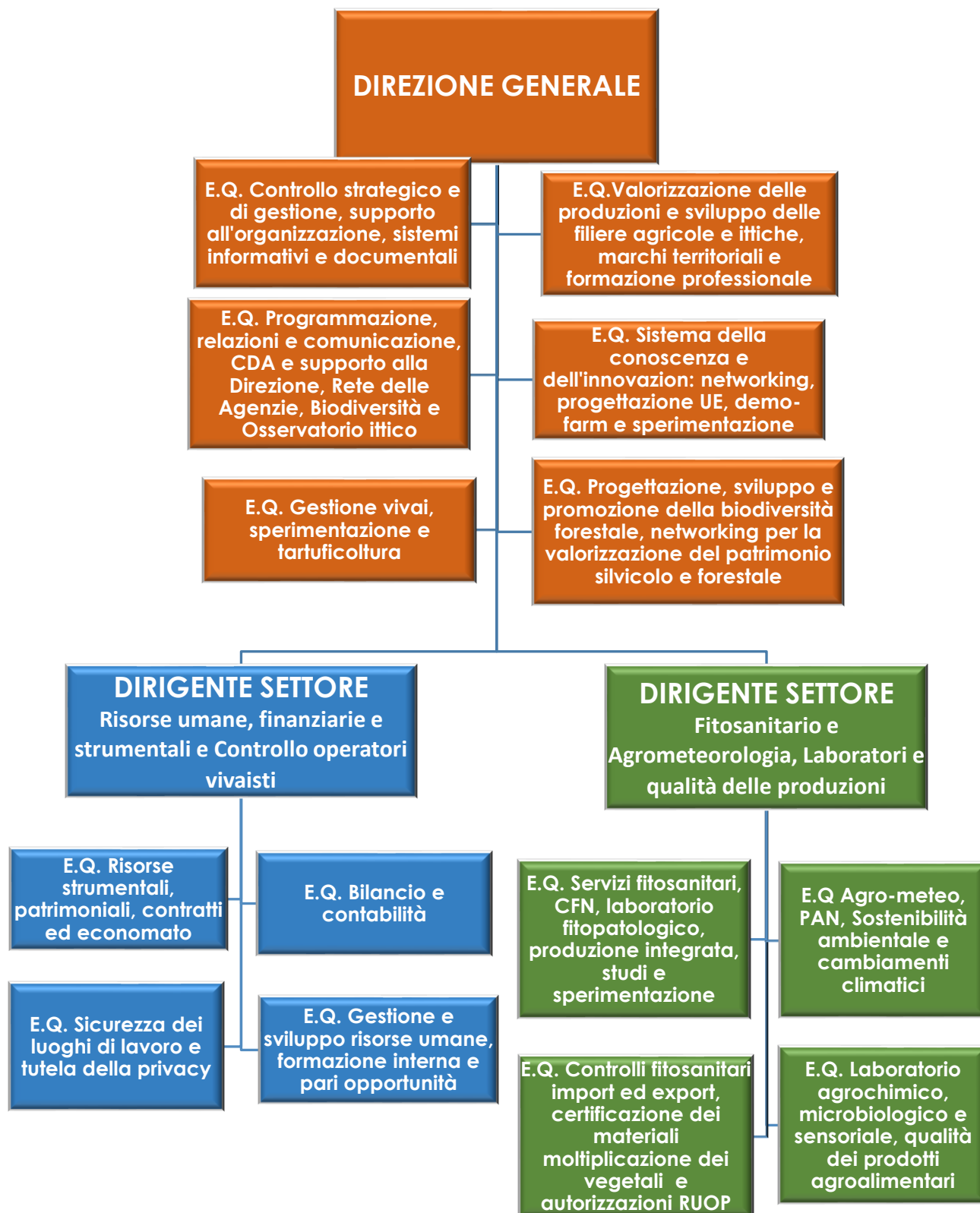
Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 19.04.2023, si è proceduto all'approvazione dell'assetto organizzativo a livello macro dell'Agenzia che ha individuato oltre al Direttore Generale, due nuovi Settori dell'Agenzia denominati "Settore Fitosanitario e Agrometeorologia, Laboratori e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

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.

Si sottolinea che, nel presente documento PIAO, ove si richiamano le Posizioni Organizzative (P.O.), per le stesse si deve intendere che al 01.09.2023 sono state rinominate come Elevate Qualificazioni (E.Q.), pertanto, gli obiettivi operativi assegnati alle P.O. sono confermati e automaticamente trasferiti alle E.Q. di riferimento.



Alla data del 01.01.2023, il personale a tempo indeterminato assegnato giuridicamente all'AMAP è pari a 100 unità, di cui n. 84 del Ruolo Amap e n. 16 unità del Ruolo Regionale, distribuito nelle seguenti categorie giuridiche:

Ruolo Amap	
Categoria giuridica	N. unità
D3	30
D1	24
C	24
B3	1
B1	5
Totale	84

Ruolo regionale	
Categoria giuridica Ruolo Regionale	N. Unità
D3	6
D1	6
C	2
B 3	2
Totale	16

Il personale del comparto, a tempo indeterminato comprende n° 48 uomini e n. 52 donne. Di seguito viene riportata la suddivisione sulla base del Ruolo (regionale o AMAP) e categoria giuridica di appartenenza:

Ruolo Amap		
Categoria giuridica Ruolo Amap	N. Uomini	N. donne
D3	11	19
D1	12	12
C	9	15
B3	1	0
B1	4	1
Totale	37	47

Ruolo regionale		
Categoria giuridica Ruolo Regionale	N. Uomini	N. donne
D3	4	2
D1	5	1
C	0	2
B3	2	0
Totale	11	5

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:

Ruolo Amap	
Classi di età Ruolo Amap	N. unità
21-30	3
31-40	12
41-50	28
51-60	38
61-70	3
Totale	84

Ruolo regionale	
Classi di età	N. unità
21-30	0
31-40	0
41-50	0
51-60	10
61-70	6
Totale	16

Il personale AMAP comprende anche n.12 unità a tempo determinato così distribuito:

Categoria giuridica Ruolo Amap T.D.	N. Uomini	N. donne	tot
D1	2	1	3
C	4	4	8
B1	1	0	1
Totale	7	5	12

Per il personale del comparto a tempo determinato le classi d'età sono le seguenti:

Classi di età Ruolo Amap	N. unità
21-30	5
31-40	5
41-50	1
51-60	1
61-70	0
Totale	12

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 2022, 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 differenziate modalità di orario lavorativo, che la/il dipendente può valutare con il proprio direttore, 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. 9 tipologie di part time differenti (tra orizzontali e verticali);

TIPOLOGIA PART TIME	Uomini	Donne	Totale
Orizzontale	0	5	5
Verticale	2	2	4
Misto	0	0	0
Totale	2	7	9
Percentuale	22%	78%	100%

La distribuzione dell'orario di lavoro part time è fortemente sbilanciata verso il genere femminile: 78% donne contro 22% 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 31.12.2022 risulta il seguente utilizzo di tale beneficio. Sul totale del personale del Ruolo Amap e del Ruolo Regionale che utilizza la L.104/92 il 100% dei permessi sono richiesti da dipendenti di sesso femminile.

Categoria giuridica	N. Uomini	N. donne	Totale Unità
D3	0	0	0
D1	0	1	1
C	0	3	3
B3	0	0	0
B1	0	0	0
Totale	0	4	4
Percentuale	0%	100%	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			
	Categoria			Totale	Categoria			Totale
	C 1	D 1	D3		C 1	D 1	D3	
Riposi giornalieri madre/padre	0	0	1	1	0	1	0	1
Congedo parentale al 30%	0	0	0	0	1	1	0	2
Malattia del figlio retribuita	0	0	0	0	0	1	0	1
Totale	0	0	1	1	1	3	0	4

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 31.12.2022 risultavano attivi n. 35 dipendenti in lavoro agile (di cui n. 3 tempi determinati) su nr. 112 dipendenti (di cui n. 12 tempi determinati) con una percentuale pari al 31,25%, di cui il 25,7% risulta di genere maschile e il 74,28% 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 31/12/2022	Tempo determinato	1	Tempo determinato	2	3
	Tempo indeterminato	8	Tempo indeterminato	24	32
Tot Personale in S.W.		9		26	35
Personale in forza al 31/12/2022		55		57	112
Percentuale in S.W. sul totale della forza lavoro		16,36%		45,61%	31,25%

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 recepivano 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 dalle

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-attivita-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 (ALLEGATO 6 - Regolamento per l'utilizzo del lavoro agile) e, sulla base delle previsioni normative e contrattuali vigenti, venivano sottoscritti gli accordi individuali con i dipendenti della stessa (ALLEGATO 7 – Accordi individuali).

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 è proceduto all'attivazione degli accordi individuali che in prima applicazione prevedevano scadenza al 31.12.2022.

Al 31.12.2022 i dipendenti in Smart working risultavano n. 35 pari al 31,25 % del personale dell'Agenzia

Si rappresenta di seguito il personale dell'Agenzia in sw al 31 dicembre 2022, distinto per categoria di appartenenza:

PERSONALE IN SMART WORKING		
Categoria	Totale	Note
B1	0	
B3	0	
C	12	
D1	14	Di cui 1 con incarico di PO
D3	9	Di cui 3 con incarico di PO
DIR	0	
Totale	35	

A decorrere dal mese di gennaio 2023 sono stati attivati nuovi accordi individuali per l'anno 2023 che risultano essere n. 32

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.

Nell'ottica di una migliore funzionalità organizzativa cui il lavoro agile possa fornire un supporto concreto si prevede di realizzare nel corso del 2023 un'indagine qualitativa con l'obiettivo di rilevare:

- livello e caratteristiche di adozione del Smart Working
- benefici conseguiti dal punto di vista dell'organizzazione, delle persone e della sostenibilità ambientale
- principali criticità emerse durante le giornate di Smart Working
- possibili sviluppi futuri dello Smart Working (commenti e/o suggerimenti per migliorare l'iniziativa)

A seguito dell'approvazione della L.R. 11/2022 che ha disposto la trasformazione dell'ASSAM in AMAP sono state attribuite ulteriori funzioni all'Agenzia che necessitano di essere rilevate, al momento della loro attivazione nell'ambito della mappatura delle attività, che sarà rivista pertanto all'occorrenza.

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.

Con delibera del CdA n. 8 del 02/02/23 è stata approvata la dotazione organica dell'Agenzia di seguito riportata

DOTAZIONE ORGANICA AMAP	
B1	7
B3	3
C	43
D1	39
D3	36
DIR	2
TOT	130

Il personale in servizio al 31/12/2022 è il seguente:

Personale ruolo AMAP	Personale ruolo Regionale	TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022
0,83	0	0,83
4	0	4
1	2	3
12	2	14
10	0	10
2	0	2
5	2	7
17	4	21
2	0	2
1	0	1
3	0	3
26	6	32
0	0	0
83,83	16	99,83

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 verrà determinato annualmente, su indicazione della struttura regionale competente in materia, con atto della Direzione Risorse umane e strumentali, in coerenza le funzioni attribuite all'AMAP. I posti vacanti della dotazione organica dovranno essere ricoperti con le modalità di cui all'articolo 35, nonché dell'articolo 30, del DLgs 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 ed il personale in servizio al 31/12/2022 sono emersi i seguenti posti vacanti che si provvederà a coprire con il presente piano del fabbisogno triennale 2023/2025 del personale e piano annuale di assunzioni 2023.

	POSTI VACANTI
B1	2,17
C	17
D1	9
DIR	2
TOT	30,17

Il Direttore, in collaborazione con i/le responsabili delle posizioni organizzative, vista la dotazione organica approvata e il personale attualmente in servizio, ha individuate le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento delle funzioni attribuite dalla Legge regionale 11/2022 individuando le priorità assunzionali per l'anno 2023, nel rispetto dei limiti previsti dalle DGR 1570/2022 e 1748/2022. Pertanto, per quanto riguarda il personale del comparto e della dirigenza dell'Agenzia, la presente programmazione per l'anno 2023 prevede l'assunzione a tempo indeterminato di n. 30 unità, oltre che la trasformazione di n. 1 unità da part time a full time e nella fattispecie:

- n. 2 Dirigenti da ricoprire tramite utilizzo di graduatoria di altri enti o, in subordine, tramite procedura concorsuale;
- n. 1 D/AF "Funzionario amministrativo contabile" da ricoprire tramite utilizzo della graduatoria vigente approvata con decreto n. 231 del 01/09/2021;
- n. 8 D/TS "Funzionario tecnico specialista" da ricoprire tramite utilizzo della graduatoria vigente approvata con decreto 244 del 16/09/2021 o, in subordine, tramite procedura concorsuale;
- n. 3 C/AF "Assistente amministrativo contabile" da ricoprire tramite utilizzo di graduatorie di altri enti o in subordine attraverso procedura concorsuale;
- n. 1 C/IT "Assistente sistemi informativi e tecnologici" da ricoprire tramite procedura di mobilità volontaria esterna ex art. 30 del D. Lgs 165/2001 o in subordine attraverso procedura concorsuale;
- n. 9 C/TS "Assistente tecnico specialista" 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. 4 C/TS "Assistente tecnico specialista", da ricoprire tramite utilizzo della graduatoria vigente per Tecnico di laboratorio (TL) approvata con decreto 254 del 19/09/2022, o, in subordine, tramite procedura concorsuale;
- n. 2 B1.3 "Esecutore dei servizi manutentivi", da ricoprire tramite utilizzo della graduatoria vigente approvata con decreto del Direttore n. 367 del 23/12/2021;
- n. 1 B1/AF trasformazione di rapporto da part time all'83,33% a rapporto full time 100%.

La presente programmazione relativamente all'anno 2023 ha un costo lordo pari a € 1.454.828,53 e rientra pienamente nei limiti previsti dalle delibere sopra indicate.

Le assunzioni a TD saranno effettuate nel corso dell'annualità 2023 solo nell'ambito di attività etero finanziate.

Con riferimento alle annualità 2024 e 2025 non è possibile ad oggi prevedere, considerate le condizioni attuali relativamente al personale in servizio e alle assunzioni programmate per l'anno 2023, 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”

Sulla base quindi delle linee di indirizzo fornite dalla Giunta regionale, il limite massimo di spesa per il personale dell'AMAP non superabile è pari a € 6.035.105,19, come previsto dalla Deliberazione del CdA n. 8/2022 .

Nello specifico, in linea con le modalità di formazione del Piano dei Fabbisogni di 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.

Laddove l'assunzione derivi da contratto a part time, la spesa del personale è stata calcolata in termine di percentuale di prestazione lavorativa

La spesa per il personale attualmente in servizio è pari a € 4.580.276,65 importo ottenuto sommando al costo del tabellare del personale in servizio, come riportato in tabella, il procapite per il salario accessorio comprensivo di oneri per un importo totale di € 1.068.926,99.

CATEGORIE	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022	% LAVORATIVA	COSTO TABELLARE CON ONERI	COSTO TOTALE
B1	1	83,33%	28.309,24 €	23.590,09 €
B1	4	100%	28.309,24 €	113.236,96 €
B3	3	100%	29.845,43 €	89.536,29 €
C	26	100%	31.823,85 €	827.420,10 €
D1	30	100%	34.539,55 €	1.036.186,50 €
D3	36	100%	39.482,77 €	1.421.379,72 €
DIR	0	100%	120.000,00 €	0,00 €
TOT	100			3.511.349,66 €

Ne deriva che l'importo utilizzabile per il piano assunzionale anno 2023 risulta essere pari a € 1.454.828,53

Avendo previsto per l'anno 2023 la copertura di n. 30 posti vacanti oltre che la trasformazione di un rapporto part time in full time, come indicato nella tabella di seguito riportata, il costo totale per il piano assunzionale risulta essere pari a € 1.454.828,53.

Tale importo viene ottenuto sommando al costo totale del tabellare, € 1.153.199,03, il costo del salario accessorio inteso come procapite al lordo degli oneri e Irap moltiplicato per il totale di personale del comparto pari ad € 301.629,51; per quanto riguarda le figure dirigenziali l'importo riportato come costo tabellare comprende altresì una previsione circa la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato.

CATEGORIE	PROGRAMMAZIONE	% LAVORATIVA	COSTO TABELLARE CON ONERI	COSTO TOTALE
B1	1	16,67%	28.309,24 €	4.719,15 €
B1	2	100%	28.309,24 €	56.618,48 €
B3	0	100%	29.845,43 €	0,00 €
C	17	100%	31.823,85 €	541.005,45 €
D1	9	100%	34.539,55 €	310.855,95 €
D3	0	100%	39.482,77 €	0,00 €
DIR	2	100%	120.000,00 €	240.000,00 €
TOT	31			1.153.199,03 €

Tale spesa risulta avere copertura sul bilancio preventivo Amap anno 2023, garantendo il rispetto degli equilibri di bilancio e la sostenibilità economico finanziaria della spesa di personale.

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.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Presidenza del Consiglio dei Ministri individua nello sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici attraverso la formazione, uno dei principali punti di forza per quel cambiamento e quell'innovazione della PA, individuati dal PNRR. Il presupposto è che accrescere le competenze dei propri dipendenti in relazione alla loro attività lavorativa crei "Valore" aggiunto per l'Amministrazione.

La strategia di supporto all'apprendimento continuo dell'AMAP, dovrà integrare diversi canali per sostenere l'adeguamento continuo delle competenze dei propri dipendenti:

- l'offerta formativa programmata e organizzate dalla Scuola di formazione della pubblica amministrazione della regione Marche;
- la formazione esterna specifica per i profili professionali presenti all'interno dell'Agenzia.

L'Agenzia, trovandosi in una fase di riorganizzazione dovuta all'approvazione della L.R. 11/2022, non dispone al momento di un proprio piano di formazione. Si prevede tuttavia di avviare entro la fine del 2023 una rilevazione del fabbisogno formativo interno che possa permettere la redazione di un programma formativo dell'agenzia per l'anno 2024.

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 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 febbraio 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.

Quando gli obiettivi operativi al Direttore generale sono forniti dalla Giunta regionale, il monitoraggio 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 e OIV	Al 31 dicembre	Relazione al CdA
	2.2 Performance	Stato conseguimento obiettivi operativi con target raggiunto	Direttore e Posizioni organizzative	Al 30 settembre e al 31 dicembre	Report con lo stato di avanzamento dell'obiettivo
	2.2 Performance	Verifica stato conseguimento di tutti gli obiettivi operativi	Dirigenza e OIV	Al 30 settembre e al 31 dicembre	Relazione della performance
	2.3 Rischi corruttivi	Verifica stato attuazione delle misure preventive	Responsabili dei diversi processi (Posizioni Organizzative)	Al 30 settembre e al 31 dicembre	Report con lo stato delle azioni
		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 Rev. 1 - Schede Obiettivi operativi del Direttore dell'Agenzia e della Dirigente del Settore risorse umane, finanziarie e strumentali e Gestione dei vivai.

Allegato 2 Rev. 1 – Schede Obiettivi operativi delle Posizioni Organizzative

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

Allegato 6 - Regolamento per l'utilizzo del lavoro agile

Allegato 7 - Accordo individuale.

Coordinamento operativo del PIAO a cura delle referenti PIAO - POP e Integrità per l'AMAP:
Raffaella Coen - P.O. Organizzazione, controllo di gestione e sistemi informativi
Monica Carletti – P.O. Gestione delle risorse umane e sistemi documentali

Docente facilitatore del Laboratorio PIAO: Pietro Bevilacqua

Hanno collaborato tutte le P.O. dell'Agenzia "Marche Agricoltura Pesca"