



# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2024-2026

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

L.R. Marche del 12.05.2022 n. 11

APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 9 DEL 29.02.2024

## Prefazione

E' trascorso più di un anno dall'approvazione della Legge regionale 11/2022 di trasformazione dell'Agenzia AMAP che ha previsto anche l'istituzione di un Consiglio di Amministrazione, nominato a gennaio dello scorso 2023. L'anno 2023 è stato un anno di cambiamenti non solo riconducibili alla natura giuridica, ma anche organizzativi che hanno permesso di rilanciare ancora di più il ruolo che l'Agenzia possiede nell'ambito della tutela dell'ambiente e del patrimonio vegetale, della biodiversità, della sperimentazione e dell'innovazione, del trasferimento della conoscenza, e di tutti i servizi erogati e di supporto e di stimolo allo sviluppo delle imprese marchigiane.

La trasformazione di natura giuridica dell'Ente: da Ente pubblico economico a Ente pubblico non economico, ha altresì richiesto il rispetto di nuovi adempimenti normativi previsti per una Pubblica Amministrazione.

Nell'anno 2023 è stato redatto, per la prima volta, il Piano triennale integrato di attività e organizzazione dell'Agenzia (di seguito PIAO), ai sensi dell'art. 6 del Decreto legge 9 giugno del 2021 n. 81 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

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

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

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

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

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

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

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

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

- **il Piano Operativo del Lavoro Agile**, che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working in alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza con il fine di

garantire elevati standard nell'erogazione dei servizi, prendendo inoltre in esame le misure organizzative per una maggiore valorizzazione del capitale umano;

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

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

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

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

Il presente documento, infatti, contiene 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 intrapreso e di cui questo aggiornamento costituisce un ulteriore progresso, possa rappresentare sempre più 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 2

<b>SEZIONE 1</b>	<b>SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>6</b>
	Le sedi dell'Agenzia sul territorio.....	7
	Le Funzioni dell'Agenzia .....	8
	Lo sviluppo della rete di conoscenza e la gestione delle informazioni per la qualificazione delle attività .....	9
	Gli ambiti di attività dell'agenzia .....	10
<b>SEZIONE 2</b>	<b>VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1</b>	<b>Valore pubblico.....</b>	<b>16</b>
	Quadro strategico di riferimento .....	17
	Il processo di costruzione del PIAO .....	22
	gli obiettivi strategici e i fattori di "outcome" o "impatto" .....	23
	Gli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione .....	32
<b>2.2</b>	<b>Performance .....</b>	<b>33</b>
	Gli obiettivi operativi .....	34
	Gli indicatori di output .....	34
	Le schede di rappresentazione degli obiettivi operativi.....	35
	GLI OBIETTIVI OPERATIVI DEL DIRETTORE GENERALE, DEI DIRIGENTE DEL SETTORE RISORSE UMANE, STRUMENTALI E FINANZIARIE E CONTROLLO OPERATORI VIVAISTI E DEL DIRIGENTE DEL SETTORE FITOSANITARIO E AGRO-METEOROLOGIA, LABORATORI E QUALITA' DELLE PRODUZIONI.....	37
	GLI OBIETTIVI OPERATIVI DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI.....	39
	GLI OBIETTIVI TRASVERSALI.....	44
	Gli obiettivi connessi alle pari opportunità e all'equilibrio di genere.....	46
	Azioni positive per il triennio 2023-2024-2025 .....	46
	Parità di genere .....	46
<b>2.3</b>	<b>Rischi corruttivi e trasparenza.....</b>	<b>50</b>
	L'analisi del contesto esterno - focus su rischi corruttivi, trasparenza e legalità .....	50
	Scenario degli eventi delittuosi .....	51
	Legalità e Sicurezza - Quadro statistico .....	57
	Qualità della Pubblica Amministrazione - Quadro statistico .....	59
	Il contesto interno .....	59
	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e le strutture di indirizzo e supporto .....	60
	L'analisi dei rischi corruttivi: metodologia, risultati, misure specifiche e generali .....	60
<b>SEZIONE 3</b>	<b>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>72</b>

<b>3.1 Struttura organizzativa .....</b>	<b>72</b>
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile .....</b>	<b>79</b>
<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale .....</b>	<b>81</b>
Premessa .....	81
Programmazione personale del comparto e della dirigenza .....	83
Sezione formazione del personale .....	88
<b>SEZIONE 4 MONITORAGGIO .....</b>	<b>94</b>
Il monitoraggio del PIAO .....	94
Il monitoraggio operativo .....	94
ALLEGATI.....	96

## SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>RAGIONE SOCIALE</b>	Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura Pesca"
<b>ACRONIMO</b>	AMAP
<b>LEGGE ISTITUTIVA</b>	L.R. Marche del 12.05.2022 N. 11
<b>SEDE LEGALE</b>	Via T.A. Edison, 2 – 60027 Osimo
<b>P.IVA E C.F.</b>	01491360424
<b>Telefono</b>	0718081
<b>Sito internet</b>	www.amap.marche.it
<b>PEC</b>	marcheagricolturapesca.pec@emarche.it
<b>Legale rappresentante (Presidente del CdA)</b>	Avv. Marco Rotoni
<b>Direttore Generale</b>	Dott. Andrea Bordoni ( <i>fino al 31.01.2024 per collocamento a riposo</i> ) Dott. Lorenzo Bisogni ( <i>Dirigente della Direzione Agricoltura della Regione Marche, con incarico ad interim dal 01.02.2024 fino alla nomina del nuovo Direttore</i> )
<b>N. DIPENDENTI A T.I. DEL RUOLO AMAP*</b>	96
<b>N. DIPENDENTI A T.I. DEL RUOLO REGIONALE*</b>	16
<b>N. DIPENDENTI A T.D. + OPERAI AGRICOLI*</b>	6+19

\* Dati al 01.01.2024

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

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

La legge regionale n. 11/2022 ha determinato la trasformazione giuridica dell'Agenzia, da Ente pubblico economico ad Ente pubblico non economico, procedendo ad una rivisitazione delle sue funzioni, anche attraverso l'istituzione del Consiglio di amministrazione con compiti volti alla definizione della struttura organizzativa dell'Agenzia, all'approvazione della documentazione programmatica e alla quantificazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie, da destinare alle attività. Il Presidente del Consiglio di amministrazione ha la rappresentanza legale dell'Ente.

## LE SEDI DELL'AGENZIA SUL TERRITORIO

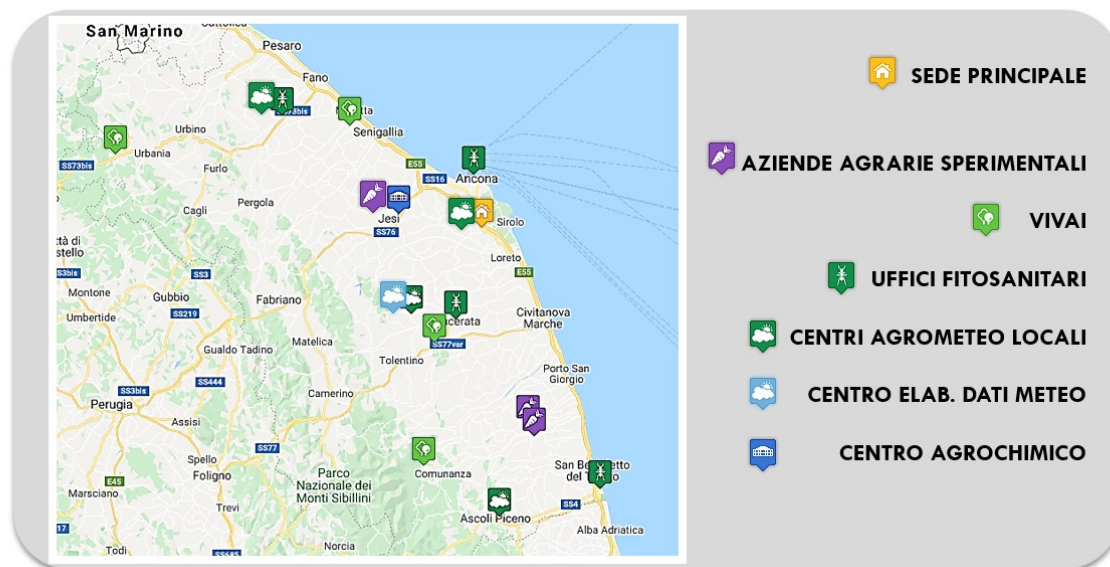
Le sedi dell'Agenzia dislocate sul territorio regionale sono complessivamente 16 come riportato in tabella:

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

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

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

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



## LE FUNZIONI DELL'AGENZIA

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

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

Su designazione regionale, svolge il ruolo di innovation broker pubblico o di "intermediario dell'innovazione" con il compito principale di facilitare 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 tracciabilità, delle analisi dei prodotti agroalimentari, della gestione dei suoli, della forestazione e dell'agrometeorologia.

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

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



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

L'AMAP, come sopra indicato, 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:

**II 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.

**Le Università**, soprattutto presenti sul territorio regionale, 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**, 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 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 alla 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.

**II CNR IRBIM** 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

**L'ASSOCIAZIONE ANARSIA** oltre agli Enti di ricerca l'Agenzia ha 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.

**L'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.

**La Rete RIAM** degli istituti agrari regionali con cui l'AMAP ha attivato un protocollo di intesa che coinvolge anche la Regione Marche con il principale intento di svolgere un ruolo formativo e di supporto per la crescita professionale degli studenti, ed avvicinarli al mondo del lavoro.

**AKIS** è l'acronimo inglese che indica il SISTEMA DI CONOSCENZE E INNOVAZIONE in ambito agricolo. Il sistema AKIS è definito come una combinazione di flussi organizzativi e di conoscenze tra persone, organizzazioni e istituzioni che utilizzano e producono conoscenza nel settore dell'agricoltura e in quelli correlati. Il sistema AKIS è quindi un complesso di soggetti, pubblici e privati, e di strumenti di accompagnamento ai 9 obiettivi specifici individuati dall'art. 6 del regolamento 2115, infatti persegue l'OBIETTIVO TRASVERSALE di ammodernamento dell'agricoltura e delle zone rurali, promuovendo e condividendo conoscenze, innovazione e digitalizzazione nell'agricoltura e nelle zone rurali e incoraggiandone l'utilizzo da parte degli agricoltori, attraverso un migliore accesso alla ricerca, all'innovazione, allo scambio di conoscenze e alla formazione. L'Amap intende promuovere il monitoraggio delle buone pratiche annettendosi al sistema AKIS.

---

## GLI AMBITI DI ATTIVITÀ DELL'AGENZIA

### *Il Servizio Fitosanitario e l'agrometeo*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Regione Marche, nell'ambito delle politiche di sviluppo, promozione e protezione degli agro-ecosistemi e delle produzioni di qualità, ha approvato la Legge regionale n. 12 del 3

giugno 2003 "Tutela delle risorse genetiche animali e vegetali del territorio marchigiano", affidando all'AMAP la gestione operativa della stessa.

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

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

Per il settore olivicolo in particolare da oltre un decennio l'agenzia ha intrapreso con determinazione alcune azioni volte alla caratterizzazione e gestione agronomica delle varietà autoctone e alla valorizzazione degli oli 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 "casaforti" di materiali di propagazione a tutela della biodiversità agraria e forestale, ma anche dei centri di servizio e formazione alle aziende agricole ed agli enti locali, con una forte connessione identitaria con il territorio cui appartengono.

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

Inoltre, sempre nell'ambito della tutela della biodiversità forestale, l'Agenzia si sta impegnando a garantire la tutela del paesaggio agro-silvo pastorale e l'attivazione di

interventi di supporto agli enti Parco e gestori di aree protette a salvaguardia degli ecosistemi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Uno degli obiettivi strategici dell'Agenzia è quello di coordinare ed integrare le diverse

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

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

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

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

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

In particolare la valorizzazione delle produzioni avviene attraverso due strutture che operano in forte sinergia tra loro, il centro agrochimico di Jesi che effettua le analisi chimiche, microbiologiche e sensoriali e offre assistenza tecnica presso le aziende e l'Unità Organizzativa che si occupa di valorizzazione delle produzioni e di sviluppo delle filiere agricole e ittiche, attraverso l'applicazione di modelli produttivi sostenibili a tutela dell'ambiente e un uso razionale delle risorse, anche favorendo processi di economia circolare e promuovendo stili di vita consapevoli in linea con gli obiettivi regionali. L'obiettivo è recuperare, promuovere e caratterizzare i Prodotti Agroalimentari Tradizionali della Regione Marche, al fine di creare percorsi della tradizione potenzialmente collegati al turismo sostenibile.

### *Formazione e comunicazione istituzionale*

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

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

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

Il piano della comunicazione istituzionale dell'AMAP, approvato con Delibera del consiglio di Amministrazione n. 4 del 30.01.2024 si basa sulla normativa che regola la trasparenza ed

efficacia dell'azione amministrativa. Obiettivo generale continuamente perseguito e mantenuto a buoni livelli è quello di facilitare il rapporto con i cittadini, rafforzandone il dialogo rendendolo più diretto ed efficace.

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

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

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

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

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

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

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

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

---

## SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

---

### 2.1 VALORE PUBBLICO

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

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

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

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

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

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

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

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

L'amministrazione è chiamata a esplicitare in che modo le politiche dell'ente si traducono in termini di obiettivi atti a creare Valore Pubblico e come misurarli attraverso i relativi indicatori di impatto. In stretta correlazione con le strategie, essa indica, altresì, le modalità



e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, nel periodo di riferimento, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

---

## QUADRO STRATEGICO DI RIFERIMENTO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 7. Inclusione sociale per il rafforzamento della comunità

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

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

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

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

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

PRIORITA' STRATEGICA		OBIETTIVO STRATEGICO	
1	La valorizzazione del capitale umano, l'efficientamento dell'organizzazione AMAP e razionalizzazione delle procedure a supporto dell'operatività dell'Agenzia	1.1	Perseguire il miglioramento continuo della performance dell'Agenzia attraverso la riorganizzazione delle attività, la semplificazione delle procedure interne, la digitalizzazione dei processi.
		1.2	Rendere l'Agenzia un ente attrattivo per le migliori risorse professionali tecniche e amministrative.
2	La tutela delle piante e azioni di prevenzione contro gli organismi ad elevato rischio fitosanitario, e il contrasto ai cambiamenti climatici.	2.1	Riduzione e mitigazione dei rischi fitosanitari in relazione alla presenza di organismi nocivi ai vegetali e ai prodotti vegetali nell'ambito del quadro normativo europeo e nazionale.
		2.2	Sviluppare azioni di controllo nel settore della protezione dei vegetali nel quadro del PCNP.
		2.3	Fornire il supporto tecnico e specialistico in materia fitosanitaria ed il coordinamento delle attività per ridurre gli impatti derivanti dall'utilizzo dei prodotti fitosanitari, con particolare riferimento ai metodi innovativi di difesa delle piante dalle avversità.
		2.4	Raccolta, elaborazione e diffusione delle informazioni a supporto dello sviluppo sostenibile delle imprese agricole
		2.5	Attuazione del Piano di azione nazionale per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari

			(PAN) con riferimento alla difesa fitosanitaria a basso apporto di prodotti fitosanitari.
3	La promozione dell'innovazione e della sperimentazione nel settore agroalimentare e della pesca.	3.1	Favorire la progettazione, la sperimentazione, il sistema delle conoscenze e l'innovazione, creando sinergie fra i diversi progetti con particolare riferimento all'AKIS, rispondendo, nel contempo, alle esigenze di conoscenza ed innovazione e degli stakeholder.
		3.2	Favorire e il trasferimento dell'innovazione alle imprese agroalimentare ed ittiche del sistema Marche anche attraverso la progettazione comunitaria.
		3.3	Effettuazione di analisi sullo stato della flotta marchigiana e/o commercializzazione degli stock ittici.
4	La promozione della qualità e della tipicità delle produzioni agroalimentari regionali	4.1	Valorizzare le produzioni agroalimentari per recuperare, promuovere e caratterizzare i Prodotti Agroalimentari Tradizionali della Regione Marche, al fine di creare percorsi della tradizione potenzialmente collegati al turismo sostenibile
		4.2	Rafforzare il supporto alla valorizzazione e alla riconoscibilità dei prodotti del territorio anche attraverso le attività analitiche
		4.3	Sviluppare e potenziare le attività in ambito biologico a supporto anche del distretto biologico delle Marche.
5	L'inclusione sociale per il rafforzamento della comunità.	5.1	Realizzazione di progetti di Agricoltura Sociale per favorire l'inclusione sociale.
6	La valorizzazione dei vivai e tutela della biodiversità forestale anche come fonte di benessere.	6.1	Rafforzare l'impatto dei vivai sul territorio incrementando la produzione vivaistica a sostegno della tutela della biodiversità forestale per i servizi ecosistemici (riduzione del rischio di dissesto idrogeologico, contrasto ai cambiamenti climatici e miglioramento del benessere della persona).
		6.2	Tutelare il paesaggio agro-silvo pastorale e favorire interventi di supporto agli enti Parco e gestori di aree protette a salvaguardia degli ecosistemi.
7	La tutela e lo sviluppo della biodiversità agraria e ittica	7.1	Tutelare la biodiversità delle razze animali, delle varietà vegetali, del patrimonio forestale, naturalistico ed ittico anche attraverso la costituzione di reti e partenariati con il mondo della ricerca, le istituzioni scolastiche e le imprese.
		7.2	Miglioramento della sostenibilità ambientale nei comparti agricolo,

			agroalimentare, forestale, della tartuficoltura e della pesca
8	Il rafforzamento delle reti istituzionali e di coprogettazione, con un ampliamento dei canali e metodologie comunicative.	8.1	Promuovere il partenariato, in coerenza con le diverse finalità operative dell'Agenzia.
		8.2	Garantire la crescita dei tecnici del settore in coerenza con gli strumenti messi a disposizione dal sistema di conoscenza e di innovazione
9	Linee di indirizzo in materia di prevenzione della corruzione	9.1	Revisione e miglioramento della regolamentazione interna

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

## IL PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL PIAO

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

Il metodo di elaborazione del documento è basato su coerenza e correlazione: tutte le attività, gli interventi, le misure, gli obiettivi, i destinatari, i target, gli indicatori di misurazione e i tempi di attuazione, nascono e si sviluppando 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 generale, della Dirigenza Amministrativa e Tecnica e delle Elevate Qualificazioni e misurati con indicatori di output (controllo di gestione).

Gli obiettivi sono stati impostati in maniera fortemente integrata, tenendo conto delle sopra enunciate Linee strategiche dell'organo politico – deliberazione CDA n. 44 del 2023. Le schede-obiettivo elaborate, infatti, consentono, non solo una lettura della dimensione del Valore Pubblico, ma riescono anche ad evidenziare gli aspetti significativi della semplificazione/digitalizzazione, dell'accessibilità, della prevenzione dai rischi corruttivi e così via.

---

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

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

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

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

COD	Descrizione	Dimensione del valore pubblico					Stakeholder					Indicatore di impatto				
		E D U C A T I V O	E C O N O M I C O	A M B I E N T	S O C I A L E	A S S I S T	S A N I T A R I O	C I T T A D I N I	I M P R E S E	P . A .	I N T E R N O	A L T R O	Descrizione	F O R M U L A	B A S E L I N E	T A R G E T
1.1	Perseguire il miglioramento continuo della performance dell'Agenzia attraverso la riorganizzazione delle attività, la semplificazione delle procedure interne, la digitalizzazione dei processi.		X		X				X		X	Mantenimento-Aumento del gradimento dei servizi dell'Agenzia da parte degli stakeholder	% di gradimento	31.12. 2022	≥100% del risultato 2023	Interna
1.2	Rendere l'Agenzia un ente attrattivo per le migliori risorse professionali, tecniche e amministrative.	X	X	X						X		Monitoraggio turnover del personale	% dipendenti in uscita (al netto dei pensionamenti), rispetto al complessivo dei dipendenti	31.12. 2024	< 5 % annuale	Interna
2.1	Riduzione e mitigazione dei rischi fitosanitari in relazione alla presenza di organismi nocivi ai vegetali e ai prodotti vegetali nell'ambito del quadro normativo europeo e nazionale.		X	X			X	X	X			Mantenimento del territorio regionale di indennità da Xylella Fastidiosa in Km <sup>2</sup>	% territorio	100%	100%	Interna
												Contenimento incremento superficie infestata dal tarlo asiatico del legno in Km <sup>2</sup>	% territorio infestato al 2026/% territorio infestato al 2022	100%	120%	Interna
2.2	Sviluppare azioni di controllo nel settore della protezione dei vegetali nel quadro del PCNP.		X	X			X	X	X			Esiti di conformità rispetto ai controlli effettuati	N. non conformità riscontrate al 2026/N. non conformità al 2022	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
2.3	Ridurre gli impatti derivanti dall'utilizzo dei prodotti fitosanitari, con particolare riferimento ai metodi innovativi di difesa delle piante dalle avversità.	X	X	X	X		X	X				Riduzione n. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione nel disciplinare di difesa integrata della Regione Marche (ad eccezione dei prodotti a base dei Sali di rame)	N. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2026/N. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2022	100%	85%	Interna
2.4	Raccolta, elaborazione e diffusione delle informazioni a supporto dello sviluppo sostenibile delle imprese agricole	X	X	X			X	X				Mantenimento della diffusione delle informazioni attraverso il Notiziario agrometeorologico ed altri comunicati	N. informazioni diffuse anno 2026/N. informazioni diffuse anno 2022	100%	100%	Interna
2.5	Attuazione del Piano di azione nazionale per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari (PAN) con riferimento alla difesa fitosanitaria a basso apporto di prodotti fitosanitari.		X	X	X		X	X				Riduzione n. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione nel disciplinare di difesa integrata della Regione Marche (ad eccezione dei prodotti a base dei Sali di rame)	N. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2025/N. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2022	100%	85%	Interna
3.1	Favorire la progettazione, la sperimentazione, il sistema delle conoscenze e l'innovazione, creando		X	X				X		X		Facilitare la transizione delle imprese agroalimentari e della	Innovazioni introdotte nelle imprese	2	5	Interna

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

COD	Descrizione	Dimensione del valore pubblico						Stakeholder					Indicatore di impatto				
		E D U C A T I V O	E C O N O M I C O	A M B I E N T	S O C I A L E	A S S I S T	S A N I T A R I O	C I T T A D I N I	I M P R E S E	P . A .	I N T E R N O	A L T R O	Descrizione	F O R M U L A	B A S E L I N E	T A R G E T	F O N T E
														2026/N. progetti al 2023			
3.3	Effettuazione di analisi sullo stato della flotta marchigiana e/o commercializzazione degli stock ittici		X	X				X	X	X			Aumentare la conoscenza del tessuto produttivo marchigiano del settore della pesca costiera e/o locale, anche ai fini di azioni di miglioramento e/o ripartizione più razionale ed efficace dei fondi comunitari, statali e regionali alle imprese di settore in forma singola ed associata.	Emissione di n.1 report che riporti l'analisi sullo stato della flotta e/o commercializzazione degli stock ittici	0	1	Interna
4.1	Promuovere le produzioni agroalimentari attraverso la valorizzazione delle filiere		X	X	X			X	X	X			Costituzione o consolidamento delle filiere agroalimentari della regione Marche	N. filiere costituite/consolidate al 2026 /N. filiere al 2024	1	3/1	Region e Marche
4.2	Rafforzare il supporto alla valorizzazione e alla riconoscibilità dei prodotti del territorio anche attraverso le attività analitiche		X					X	X				Rapporto tra il volume delle analisi effettuate sul terreno finalizzate alla tutela del territorio come monitoraggio e sperimentazione (attività istituzionale) e il volume delle altre analisi	% analisi riferite ad attività istituzionali (monitoraggi e sperimentazioni) rispetto a tutti i	12,7%	15%	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
													campioni di terreno analizzati				
4.3	Sviluppare e potenziare le attività in ambito biologico a supporto anche del distretto biologico delle Marche.			X			X	X					Incremento delle superfici destinate al biologico	%incremento delle superfici destinate al biologico 2026/2022	-	+4%	SINAB
5.1	Realizzazione di progetti di Agricoltura Sociale per favorire l'inclusione sociale	X			X		X		X				Aumento del coinvolgimento dei destinatari o dei progetti su agricoltura sociale rispetto al 2023	Numero detenuti coinvolti nelle attività di agricoltura sociale volontaria per ridurre il rischio di recidiva al 2026/N. detenuti coinvolti al 2023	60	60/60	Interna e Amministrazione Penitenziaria
			X	X	X		X	X					Riduzione n. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione nel disciplinare di difesa integrata della Regione Marche (ad eccezione	N. prodotti fitosanitari candidati alla sostituzione al 2026/N. prodotti fitosanitari	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
												dei prodotti a base dei Sali di rame)	candidati alla sostituzione al 2022				
6.1	Consolidare la funzione dei vivai gestiti dall'AMAP sul territorio, nell'ambito della produzione vivaistica per favorire la tutela della biodiversità forestale per i servizi ecosistemici.		X	X	X			X	X	X		Incremento n. di richieste da parte di Enti pubblici, Pubbliche amministrazioni, associazioni e istituti scolastici, che hanno utilizzato materiale prodotto dai vivai AMAP per la riqualificazione di aree.	N. Enti/PA/Associazioni/Istituti scolastici 2026/N. Enti/PA/Associazioni/Istituti scolastici 2024	6	15/6	Interna	
6.2	Tutelare il paesaggio agro-silvopastorale e favorire interventi di supporto agli Enti Parco e gestori di aree protette a salvaguardia degli ecosistemi		X	X	X			X	X	X		N. azioni attivate dagli enti Parco della regione Marche per favorire la fruizione delle aree e la salvaguardia degli ecosistemi	N. azioni	0 al 2024	3	Esterna	
7.1	Tutela della biodiversità delle razze animali, delle varietà vegetali, del patrimonio forestale, naturalistico ed ittico		X	X			X	X	X			Indice di tutela della biodiversità in relazione alle nuove accessioni vegetali e animali	N. nuove accessioni vegetali e animali al 2026/N. accessioni vegetali e animali nel repertorio regionale 2022	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	F O N T E
7.2	Miglioramento della sostenibilità ambientale nei comparti agricolo, agroalimentare, forestale, della tartuficoltura e della pesca		X	X	X			X	X				Migliorare l'uso del suolo al fine di ridurre il dissesto idrogeologico e l'erosione della sostanza organica attraverso la cessione di piante forestali	N.delle cessioni arboree da parte dei vivai forestali AMAP, negli ambienti colturali agrari per l'anno 2026/N. delle cessioni al 2022	8.982	9.500	Interna
8.1	Promuovere il partenariato, in coerenza con le diverse finalità dell'Agenzia.	X	X					X	X	X			Incremento di reti tematiche e di partenariato nel triennio	Numero delle reti tematiche e di partenariato riferite al 2026 /N. reti tematiche al 2023	3	7/3	Interna
8.2	Garantire la crescita dei tecnici del settore in coerenza con gli strumenti messi a disposizione dal sistema di conoscenza e innovazione	X	X					X	X				Incremento di soggetti attivi in albi professionali specifici	N. nuove iscrizioni ad albo professionale potatori al 2026/N. iscritti al 2022	122	137/122	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
9.1	Revisione e miglioramento della regolamentazione interna	X	X		X			X		X	X		Assenza di fenomeni corruttivi	N. fenomeni corruttivi segnalati	0	0	Interna

## GLI OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

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

L'AMAP intende lavorare nel prossimo triennio per sviluppare azioni volte alla digitalizzazione dei processi. A tal proposito, nel corso del biennio 2024-2025, sarà attivato un progetto di cambiamento al fine di mappare i processi organizzativi con lo scopo di comprendere le esigenze di miglioramento anche in ottica di digitalizzazione delle attività.

In attesa di avviare il progetto, per l'anno 2024, si procederà ad attivare procedure di digitalizzazione del processo di gestione delle Risorse umane, attraverso l'implementazione di un software per la creazione del fascicolo del personale.

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

Settore	Processo/Azioni da implementare
Fitosanitario regionale e agrometeorologia	Controlli fitosanitari sulle importazioni e il rilascio dei certificati di esportazione
	Sistema informativo per la taratura e controllo delle macchine irroratrici (IRRORA)
	Servizio fitosanitario regionale di iscrizione degli operatori al Registro Unico Operatori Professionali (da verificare con azioni pianificate dal Ministero)
	Implementazione del sw per la gestione del laboratorio fitopatologico (software LIMS)
Gestione delle risorse umane	Sviluppo sistema informativo gestione delle risorse umane
Laboratorio agrochimico	Semplificazione dei processi di gestione degli ordini di lavoro
Sicurezza nei luoghi di lavoro	Riorganizzazione della sicurezza nei luoghi di lavoro
Organizzazione e controllo di gestione	Digitalizzazione del processo di valutazione della performance
Amministrazione e 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 ha approvato il primo Programma Integrato delle Attività e dell'organizzazione.

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

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

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

## GLI OBIETTIVI OPERATIVI

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

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

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

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

Ogni obiettivo viene attribuito alla responsabilità di un solo dirigente di Settore o Direzione o ad un Responsabile di 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 dal Consiglio di Amministrazione;
- ✓ 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.

<b>Obiettivo Operativo</b>	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO (1)		<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">P</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">xx</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">.</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">y</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">/</td> <td style="font-size: 8px;">sintesi denominazione U.O. o obiettivo trasversale</td> </tr> </table>				P	xx	.	y	/	sintesi denominazione U.O. o obiettivo trasversale	Peso (2)	
	P	xx	.	y	/	sintesi denominazione U.O. o obiettivo trasversale								
	NOME/DESCRIZIONE (3) (max. 40 parole)													
	<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>													
	<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>													
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>														
Direzione <input type="checkbox"/> Settore Tecnico <input type="checkbox"/> Settore Amministrativo <input type="checkbox"/>	(4)													
Collegamento (5)	<input type="checkbox"/> Semplificazio ne	<input type="checkbox"/> Digitalizzazione	<input type="checkbox"/> Formazione	<input type="checkbox"/> Qualità										
Presenza processi a rischio corruzione? (6)	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Rischio alto <input type="checkbox"/> Rischio medio/basso		<input type="checkbox"/> Progetto PNRR	<input type="checkbox"/> Altro									
Riferimento/i Missioni-Programmi(7)	<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>													
Stakeholders (8) (beneficiari diretti)	<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>													
Deadline (9)	<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>													

Importanza relativa dell'obiettivo e risultati attesi <sup>(10)</sup>	

### Indicatori di risultato/efficacia/efficienza <sup>(11)</sup>

INDICATORE		BASELINE	TARGET	FONTE
<i>formula</i>				

#### Istruzioni operative

- (1) Codice dell'obiettivo operativo. Codifica dell'obiettivo operativo a cui afferisce questo obiettivo, nel formato:  
priorità strategica (es. 01.1) / progressivo obiettivo / sintesi denominazione U.O. (o indicazione dell'obiettivo trasversale)  
Ad esempio: P01.1.1 /Controllo strategico e di Gestione oppure P09.1.1/Obiettivo trasversale
- (2) Peso dell'obiettivo operativo. Indicare un valore da 0 a 100 in modo che la somma di tutti gli obiettivi per struttura sia pari a 100. Ove non risulta indicato il valore, si intende che ogni obiettivo ha lo stesso peso.
- (3) *cosa si prevede di fare per favorire l'attuazione della strategia?* Indicare enunciato dell'obiettivo operativo;
- (4) *chi risponderà dell'obiettivo?* nome della struttura: direzione o Settore Tecnico o Settore Amministrativo
- (5) collegamento ad ambiti di intervento e/o altri piani trasversali;
- (6) indicare se per la realizzazione dell'obiettivo sono coinvolti processi a rischio corruzione ed indicare se a rischio alto o a rischio medio/basso;
- (7) riferimento alle linee strategiche o programmi specifici;
- (8) *a beneficio di chi è rivolto?* Stakeholders principali che beneficiano direttamente o indirettamente della realizzazione dell'obiettivo;
- (9) *entro quando si intende raggiungere l'obiettivo?* Indicare la data di scadenza dell'obiettivo, cercando di non appiattire tutto al 31/12, cercare di essere flessibili;
- (10) Importanza relativa dell'obiettivo e risultati attesi ed eventuali note funzionali alla migliore definizione delle attività da realizzare (importanza obiettivo ed effetti positivi attesi)

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

INDICATORE	(11.1)	BASELINE	TARGET	FONTE
<i>formula</i>	(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, DEL DIRIGENTE DEL SETTORE RISORSE UMANE, STRUMENTALI E FINANZIARIE E CONTROLLO OPERATORI VIVAISTI E DEL DIRIGENTE DEL SETTORE FITOSANITARIO E AGRO-METEOROLOGIA, LABORATORI E QUALITA' DELLE PRODUZIONI

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

Poiché il ruolo di Direttore Generale è stato ricoperto fino al 31.01.2024 da un dirigente regionale, nominato dalla Giunta, per il periodo in cui il suddetto dirigente ha ricoperto il ruolo di Direttore dell'AMAP, la Giunta regionale Marche ha provveduto ad assegnare al Direttore stesso, un obiettivo di performance, come di seguito esplicitato.

Dal 01.02.2024, è stato designato dalla Giunta regionale, quale Direttore ad interim per l'Agenzia, l'attuale Dirigente della Direzione Agricoltura della Regione Marche, in attesa della designazione del nuovo Direttore. Pertanto, l'obiettivo precedentemente assegnato per il Direttore generale dell'AMAP, rimane confermato. Il Consiglio di Amministrazione dell'AMAP ha provveduto ad individuare obiettivi per il Dirigente del Settore Amministrativo, come previsto dal Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia. Gli obiettivi dei dirigenti di Settore e del Direttore potranno comunque essere integrati dal CDA a seguito della nomina del nuovo Direttore dell'Agenzia.

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

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE			TEMPI DI CONSEGUIMENTO
		N.	Descrizione	Target	
1	Contribuire alla diffusione della conoscenza e della pratica degli interventi previsti nel Piano Strategico della PAC (PSP) 2023-2027, relativamente al sistema della conoscenza e dell'innovazione in agricoltura AKIS, nell'ambito della rete di Agenzie regionali.	1.1	Predisposizione e condivisione in sede di ANARSIA (Associazione Nazionale delle Agenzie Regionali per lo Sviluppo e	Fatto	15.12.2024

Al Dirigente del Settore "Risorse umane, finanziarie e strumentali e Controlli operatori vivaisti", sono stati assegnati i seguenti obiettivi per l'anno 2024, come riportati nella tabella di riepilogo:

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE			TEMPI DI CONSEGUIMENTO
		N.	Descrizione	Target	
1	Proporre e coordinare il progetto di mappatura dei processi dell'Agenzia al fine di fare evolvere i processi organizzativi e i relativi sistemi di rilevazione delle competenze, per attivare un miglioramento continuo utile a rispondere alle esigenze dell'Agenzia.	1.1.	Redigere dal punto di vista tecnico il progetto e coordinare lo stesso per realizzare la mappatura dei processi, che consenta la futura predisposizione della mappatura delle competenze e i profili professionali dell'Agenzia, nonché un miglioramento della digitalizzazione	Fatto	Mappatura di processi di almeno 2 strutture dirigenziali AMAP entro il 31.12.2024 con possibilità di completamento entro aprile/maggio 2025
2	Proposta di miglioramento organizzativo sulla base delle criticità emerse dall'esito della rilevazione del benessere organizzativo Amap	2.1	Relazione per proposte di miglioramento delle criticità esistenti	Fatto	31.12.2024

Al Dirigente del Settore "Fitosanitario e Agro-meteorologia, Laboratori e Qualità delle produzioni", saranno assegnati gli obiettivi per l'anno 2024, una volta che il Consiglio di Amministrazione avrà nominato il nuovo Direttore.

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

Ai dirigenti, anche apicali, sono assegnati anche gli obiettivi del rispetto dei tempi di pagamento inferiori a 30 g. come definito dalla deliberazione di Giunta regionale n. 94 del 30 gennaio 2024 (Obiettivo trasversale).

## GLI OBIETTIVI OPERATIVI DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

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

La tabella seguente riporta gli obiettivi 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)	
1.1	Perseguire il miglioramento continuo della performance dell'Agenzia attraverso la riorganizzazione delle attività, la semplificazione delle procedure interne, la digitalizzazione dei processi.	1.1.1	Realizzazione delle attività 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	N. 1 Report di analisi	31.12.2024
		1.1.2	Progetto di mappatura dei processi dell'Agenzia, ai fini del miglioramento ed efficientamento dell'Agenzia.	N. 1 Report riferito alla mappatura dei processi in relazione alla futura digitalizzazione degli stessi	31.12.2024
		1.1.3	Convenzione con l'Agenzia delle Entrate-Riscossione per la messa a Ruolo dei mancati pagamenti ai sensi della Legge 689/81.	Nr. 1 convenzione	31.12.2024
		1.1.4	Regolamento di acquisizione, utilizzo e gestione dei dpi	Fatto	31.12.2024
		1.1.5	Implementazione nuove procedure operative ai fini della sicurezza nei luoghi di lavoro	N. 5	31.12.2024
		1.1.6	Proposta di revisione del Regolamento amministrativo e	Fatto	31.12.2024

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO		
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)
			contabile dell'AMAP conseguente all'avvio di un processo di armonizzazione, da parte dell'Agenzia, dei sistemi contabili applicati nell'ambito del sistema pubblico.	
		1.1.7	Rafforzare la consapevolezza nella gestione delle procedure contabili e anche mediante proposte di efficientamento della piattaforma digitale dedicata E-Solver.	Almeno N. 5 incontri/laboratori formativi 31.12.2024
		1.1.8	Progetto di mappatura dei processi dell'Agenzia, ai fini del miglioramento ed efficientamento dell'Agenzia.	N. 1 Report riferito alla mappatura dei processi in relazione all'analisi delle competenze e alla definizione dei profili professionali 31.12.2024
		1.1.9	Proposta di revisione del Regolamento di cassa aziendale ed economale, dei beni mobili e magazzino	Fatto 31.07.2024
		1.1.10	Definizione di un sistema di monitoraggio degli acquisti per il loro efficientamento.	Fatto 31.12.2024
1.2	Rendere l'Agenzia un ente attrattivo per le migliori risorse professionali tecniche e amministrative.	1.2.1	Predisposizione di una procedura di inserimento dei neoassunti che favorisca una maggiore fidelizzazione del capitale umano	Procedura predisposta 31.12.2024
2.2	Sviluppare azioni di controllo nel settore della protezione dei vegetali nel quadro del PCNP.	2.2.1	Individuazione di criteri di priorità per i controlli sul territorio agli operatori professionali registrati RUOP	Approvazione di un atto amministrativo per la definizione di criteri e priorità utili alla programmazione dei controlli degli Operatori professionali registrati RUOP 31.12.2024



OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
		2.2.2	Realizzazione di una carta tematica con georeferenziazione degli operatori RUOP della Regione Marche.	Nr. 1 atto di approvazione della carta tematica e delle linee guida per la gestione degli aggiornamenti.	31.12.2024
2.3	Fornire il supporto tecnico e specialistico in materia fitosanitaria ed il coordinamento delle attività per ridurre gli impatti derivanti dall'utilizzo dei prodotti fitosanitari, con particolare riferimento ai metodi innovativi di difesa delle piante dalle avversità.	2.3.1	Riorganizzazione del sistema di accettazione dei campioni ufficiali del laboratorio del SFR anche con impiego di un sw LIMS	Accettazione e registrazione di almeno 1.000 campioni con il sw LIMS	31.12.2024
2.4	Raccolta, elaborazione e diffusione delle informazioni a supporto dello sviluppo sostenibile delle imprese agricole	2.4.1	Progettazione e realizzazione nuovo sito web agrometeo: <a href="http://www.meteo.marche.it">www.meteo.marche.it</a>	N. 1 sito realizzato	31.12.2024
		2.4.2	Redazione di un report su: Analisi climatica della regione Marche per le strategie di adattamento e mitigazione del settore agricolo al cambiamento climatico.	1 report da pubblicare sul sito agrometeo	31.12.2024

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
3.1	Favorire la progettazione, la sperimentazione, il sistema delle conoscenze e l'innovazione, creando sinergie fra i diversi progetti con particolare riferimento all'AKIS, rispondendo, nel contempo, alle esigenze di conoscenza ed innovazione e degli stakeholder.	3.1.1	Trasferimento delle conoscenze, delle innovazioni e dei risultati della sperimentazione al sistema agroalimentare, forestale e della pesca marchigiano	Numero eventi ed incontri di condivisione delle conoscenze e delle innovazioni, rivolti ad operatori, consulenti, tecnici e studenti degli Istituti Agrari: 5	31.12.2024
4.1	Promuovere le produzioni agroalimentari attraverso la valorizzazione delle filiere	4.1.1	Valorizzazione della Filiera Zootecnica attraverso la definizione e programmazione di attività di informazione e di supporto ai soggetti interessati.	n. 1 Relazione da presentare alla Regione Marche con la rendicontazione delle attività effettuate a supporto della Filiera Zootecnica nel rispetto del Protocollo d'Intesa tra Regione Marche e AMAP.	31.12.2024
		4.1.2	Valorizzazione delle Filiere Agroalimentari e Forestali e del territorio in cui ricadono, attraverso la regolamentazione di azioni formative e la realizzazione di eventi promozionali.	n. 1 Regolamento di Formazione per definire i criteri di programmazione dei corsi rivolti all'esterno; n. 1 realizzazione di un evento promozionale per i prodotti tradizionali.	31.12.2024
4.2	Rafforzare il supporto alla valorizzazione e alla riconoscibilità dei prodotti del territorio anche attraverso le	4.2.1	Caratterizzare e valorizzare i prodotti del territorio attraverso l'individuazione di parametri significativi chimico-fisici e/o microbiologici e/o sensoriali con la	n. 1 protocollo di caratterizzazione realizzato	31.12.2024

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
	attività analitiche		definizione di un protocollo.		
		4.2.2	Rafforzare i rapporti con l'utenza e la riconoscibilità del servizio sul territorio attraverso l'iniziativa "Laboratorio aperto"	N. 3 incontri informativi aperti al pubblico	31.12.2024
5.1	Realizzazione di progetti di Agricoltura Sociale per favorire l'inclusione sociale.	5.1.1	Agricoltura ed attività agricole possono essere strumento di recupero e trattamento per detenuti, ma anche opportunità di nuove professioni ed inserimenti lavorativi al termine della pena, a vantaggio delle imprese agroalimentari marchigiane e per una società più giusta, sicura ed inclusiva. Tale ruolo innovativo dell'agricoltura deve essere comunicato alla collettività a testimonianza del Valore Pubblico promosso dall'Agenzia	Numero di azioni informative per promuovere le attività di agricoltura sociale in carcere e sensibilizzare l'opinione pubblica sulla funzione dell'agricoltura quale strumento di integrazione sociale: n. 3	31.12.2024
6.1	Rafforzare l'impatto dei vivai sul territorio incrementando la produzione vivaistica a sostegno della tutela della biodiversità forestale per i servizi ecosistemici (riduzione del rischio di dissesto idrogeologico, contrasto ai cambiamenti climatici e miglioramento del benessere della persona).	6.1.1	Accordi quadro o convenzioni o incarichi con Enti Pubblici, Istituzioni o Enti di ricerca finalizzati alla diffusione della Biodiversità Forestale	Almeno 1 accordo/convenzione/incarico stipulato con Enti e/o Istituzioni	31.12.2024

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
6.2	Tutelare il paesaggio agro-silvo pastorale e favorire interventi di supporto agli enti Parco e gestori di aree protette a salvaguardia degli ecosistemi.	6.2.1	Studio e analisi di fattibilità per l'individuazione di un'area all'interno di un Parco a fruizione pubblica (parco naturale o parco urbano), finalizzato al benessere della persona, nel rispetto di criteri e linee guida già definiti.	N. 1 Studio di fattibilità realizzato.	31.12.2024
7.1	Tutelare la biodiversità delle razze animali, delle varietà vegetali, del patrimonio forestale, naturalistico ed ittico anche attraverso la costituzione di reti e partenariati con il mondo della ricerca, le istituzioni scolastiche e le imprese.	7.1.1	Sviluppo del tema della biodiversità ittica, degli ecosistemi e degli stock ittici commercializzati.	N. 1 accordo di partenariato con Enti di ricerca e/o università e/o operatori della filiera e/o Amministrazioni, ai fini dello sviluppo di uno studio per le specie ittiche, gli ecosistemi e la commercializzazione e delle specie ittiche dell'Adriatico.	31.12.2024
8.1	Promuovere il partenariato, in coerenza con le diverse finalità operative dell'Agenzia.	8.1.1	Promozione dell'immagine dell'agenzia.	n. 1 relazione/report inerente l'applicazione del piano di comunicazione esterna	31.12.2024

## GLI OBIETTIVI TRASVERSALI

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

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

OBIETTIVO STRATEGICO		OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE			
		Descrizione	Indicatori e target	Tempistiche (Entro il)	
9.1	Revisione e miglioramento della regolamentazione e interna	9.1.1	Garantire l'efficienza nei pagamenti dei propri debiti commerciali	Indicatore annuo di tempo medio di pagamento di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 869, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, riferito al complesso dei debiti commerciali della singola struttura dell'agenzia	Inferiore a 30 giorni
				Indicatore annuo di tempo medio di pagamento calcolato con la media semplice, riferito al complesso dei debiti commerciali della singola struttura dell'agenzia	Inferiore a 30 giorni
1.2	Rendere l'Agenzia un ente attrattivo per le migliori risorse professionali tecniche e amministrative.	1.2.2	Potenziamento delle competenze digitali di base del personale dell'Agenzia	% dei/delle dipendenti che fruiscono dell'intero percorso formativo del progetto SYllabus: 60%	31.12.2024

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

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

### AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 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**.

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

modalità organizzative che favoriscano lo sviluppo professionale del genere femminile con particolare attenzione all'accesso in ruoli apicali.

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

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

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

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

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

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

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

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

amministrazione possa introdurre soluzioni nel proprio contesto autonomamente e in maniera convincente”.

In linea con gli altri documenti programmatici, il piano azioni positive dell'Agenzia 2024/2026 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.

Con decreto del Direttore n. 353 del 14 dicembre 2023 è stato costituito il “Comitato Unico di Garanzia” per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'AMAP, che, a seguito del suo insediamento, con nota ID 266131 del 22/02/2024 ha integrato le proposte di azioni positive già contenute nel PIAO 2023/2025, pienamente condivise con l'Amministrazione, proponendo una nuova azione nell'ambito dell' Obiettivo A2 dell'area di intervento Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione – Azione A2.4

Le azioni individuate fanno riferimento a specifiche aree di intervento:

- A) Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**
- B) Integrazione della dimensione di genere nella formazione e nello sviluppo delle competenze**
- C) Prevenzione delle discriminazioni, contrasto della violenza di genere**

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

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

##### **Azione A1.1**

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

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

Tempistica di realizzazione: i monitoraggi verranno svolti con cadenza annuale

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

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

##### **Azione A2.1**

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



Tempistica di realizzazione: Adozione delle linee guida proposte ( id 262104 del 29/12/2023) nel corso del 2024

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

### **Azione A2.2**

Indagine sul benessere organizzativo attraverso la somministrazione del questionario proposto nel 2023 (Id 262103-262105 del 29/12/2023) a tutto il personale dell'Agencia

Tempistica: Il questionario avrà cadenza possibilmente annuale o biennale

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

### **Azione A2.3**

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

Tempistica: La programmazione e l'attivazione dei seminari/workshop avverrà a decorrere dal 2024

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

### **Azione A2.4**

Attivazione progetto HEALTHY HABITS per promuovere principi e strategie per approcciarsi a nuovi stili di vita salutari e salubri – in linea con la Legge Regionale "Marche Benessere"

Tempistica: La programmazione e l'attivazione del progetto avverrà nel corso del 2024

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

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

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

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

Tempistica: le azioni verranno progettate e attivate a decorrere dal 2024

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

### **Azione B1.2**

Organizzazione di Formazione specifica finalizzata a favorire la parità di genere

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

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

## **C) Prevenzione delle discriminazioni, contrasto della violenza di genere**

### **Azione C1.1**

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

Tempistica: Adesione alla rete nazionale dei CUG e alla rete regionale MarCug entro il 2024

Attori: CUG

### **Azione C1.2**

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

Tempistica: Nomina della Consigliera di Fiducia entro il 2024 ed attivazione dello sportello di ascolto entro il 2025

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

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

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

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

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

## **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

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

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

## Scenario degli eventi delittuosi

Di seguito viene mostrato un quadro riassuntivo dell'andamento della criminalità nel territorio regionale con riferimento al quinquennio 2018-2022.

Delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria nelle Marche per tipologia. Anni 2018-2022

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

	2018	2019	2020	2021	2022	Var% 2022/2018	Var % 2022/2021
Percosse	293	328	231	267	289	-1,4	8,2
Lesioni dolose	1.457	1.459	1.178	1.242	1.376	-5,6	10,8
Minacce	1.565	1.405	1.410	1.369	1.266	-19,1	-7,5
Furti	18.983	16.133	10.599	10.075	12.519	-34,1	24,3
Rapine	284	245	204	216	267	-6,0	23,6
Estorsioni	188	167	174	174	229	21,8	31,6
Truffe e frodi informatiche	3.943	4.241	4.972	6.114	6.194	57,1	1,3
Delitti informatici	329	405	365	399	653	98,5	63,7
Contraffazione di marchi e prodotti industriali	137	57	59	55	56	-59,1	1,8
Ricettazione	391	334	287	226	251	-35,8	11,1
Usura	5	1	6	2	7	40,0	250,0
Danneggiamenti	4.685	4.820	4.056	4.601	4.808	2,6	4,5
Incendi	63	110	69	136	101	60,3	-25,7
Normativa sugli stupefacenti	1.108	964	814	718	659	-40,5	-8,2
Associazione per delinquere	26	18	13	4	11	-57,7	175,0
Associazione di tipo mafioso	0	0	0	0	0	-	-
Riciclaggio e impiego di denaro	45	46	55	25	30	-33,3	20,0
Altri delitti	10.003	10.507	10.096	10.994	10.775	7,7	-2,0
<b>Totale</b>	<b>43.505</b>	<b>41.240</b>	<b>34.588</b>	<b>36.617</b>	<b>39.491</b>	<b>-9,2</b>	<b>7,8</b>

Nel quinquennio che va dal 2018 al 2022 nelle Marche si registra complessivamente un decremento della commissione dei reati (-9,2%), decremento che tuttavia risulta meno corposo del quinquennio precedente 2017-2021 quando la riduzione era del 21,4%. Appare chiaro come le restrizioni dovute al lockdown pandemico nel 2020 abbia favorevolmente inciso circa la riduzione dei reati, soprattutto quelli di tipo predatorio (furti, rapine, borseggi) e che tuttavia già a partire dal 2021 il trend abbia ripreso a salire con consistenze tuttavia inferiori al periodo pre-pandemico. Nel 2022 infatti si registra un incremento dei reati pari al 7,8% rispetto all'anno precedente. In aumento risultano reati quali furti (+24,3%), rapine (+23,6%), estorsioni (+31,6%), ma anche delitti informatici (+63,7%).

L'ultima relazione ad oggi disponibile della Direzione Investigativa Antimafia (DIA) del Ministero dell'Interno (Relazione secondo semestre 2022), sottolinea come il territorio marchigiano, essendo caratterizzato da una significativa presenza di piccole e medie imprese nei settori agroalimentare, manifatturiero e turistico, potrebbe essere a rischio di infiltrazioni illecite in economia. Tuttavia, dall'analisi e dalle operazioni scaturite dalle varie attività di polizia è emerso che ad oggi non ci sono associazioni criminali radicate nel

territorio marchigiano, piuttosto proiezioni riconducibili alle mafie tipiche. Negli ultimi anni non sono infatti stati registrati delitti relativi alle associazioni di stampo mafioso, mentre quelle riconducibili alle associazioni a delinquere contano 11 casi denunciati nel 2022 a fronte di valori più elevati relativi agli anni precedenti. Tuttavia, alcune tipologie di reati collegabili a fenomeni criminali di stampo mafioso, quali usura, associazione per delinquere e riciclaggio di denaro, sebbene presenti in numero esiguo, mostrano un aumento nell'ultimo anno. Percosse e lesioni dolose continuano a registrare una lieve crescita anche nel 2022.

Nella relazione si evidenzia inoltre che infiltrazioni di stampo mafioso nel tessuto imprenditoriale marchigiano potrebbero nascere per intercettare i finanziamenti pubblici connessi alla ricostruzione post sisma. A tal proposito si evidenzia che il Commissario alla Ricostruzione post Sisma 2016, con l'“Accordo per l'esercizio dei compiti di alta sorveglianza e di garanzia della correttezza e della trasparenza delle procedure connesse alla ricostruzione pubblica post-sisma” stipulato il 2 febbraio 2021 con l'ANAC, ha ulteriormente disciplinato le attività di vigilanza e di verifica preventiva sulla legittimità degli atti riguardanti l'affidamento e l'esecuzione dei contratti nelle regioni interessate (Abruzzo, Lazio, Umbria e Marche). Inoltre, le ingenti risorse assegnate alla Regione Marche con il PNRR, nonché i Fondi Strutturali della Programmazione 2021-2027 incrementati poiché la Regione è stata da qualche anno declassata a “Regione in transizione”, potrebbero sollecitare gli appetiti delle consorterie criminali. A questo proposito, la Regione Marche ha recentemente siglato un Protocollo di Intesa con la Guardia di Finanza - Comando Regionale Marche per rafforzare il sistema di prevenzione e contrasto delle condotte lesive degli interessi economici e finanziari connessi alle misure di sostegno e di incentivo previste nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) (cit. DEFR 2023-2025). Ulteriori analisi riguardanti gli strumenti di prevenzione della corruzione connessi alla ricostruzione post sisma del 2016 e agli appalti pubblici legati al PNRR, sono ampiamente esposti nel PIAO 2022-2024 a cui si rinvia integralmente.

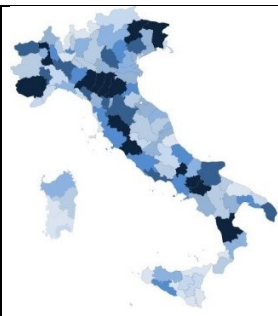
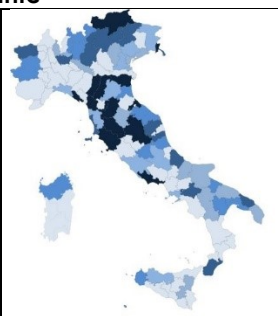
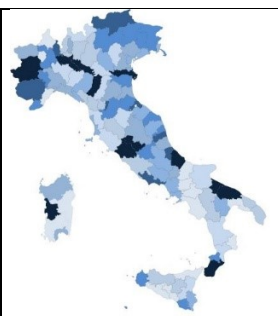
Si attiverà una indagine conoscitiva verso la Regione Marche (sistema informativo statistico o area agricoltura) su rischi e frodi nell'area agroalimentare e della pesca per contestualizzare la tematica anticorruptiva nell'area dei servizi resi dall'Agenzia.

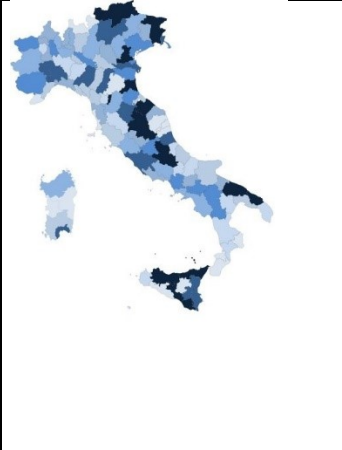
### Il rischio corruttivo negli appalti pubblici

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

Di seguito viene mostrata una selezione degli indicatori del rischio corruttivo negli appalti relativa al territorio della regione Marche con riferimento all'anno 2022. I dati fanno riferimento all'insieme degli appalti per i settori ordinario e speciale aventi per oggetto forniture, servizi e lavori.

Indicatori del rischio corruttivo negli appalti, anno 2022-Elaborazione su fonte ANAC-Banca Dati Contratti Pubblici

<b>Ind.1-Offerta economicamente più vantaggiosa</b>		
L'offerta economicamente più vantaggiosa è un criterio di aggiudicazione mediante il quale la stazione appaltante confronta le offerte con riguardo al miglior rapporto qualità/prezzo. L'indicatore rileva la frazione di procedure aggiudicate utilizzando il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa rispetto al totale. L'offerta economicamente più vantaggiosa comporta una maggiore discrezionalità rispetto al criterio del prezzo più basso e per questo è considerato una proxy di rischio di corruzione.	Ancona	0,22
	Ascoli Piceno	0,24
	Fermo	0,22
	Macerata	0,20
	Pesaro e Urbino	0,26
	<i>min</i>	0,02
	<i>max</i>	1,00
		
<b>Ind.4-Contratti aggiudicati e modificati per effetto di almeno una variante</b>		
Rileva la frazione dei contratti che in fase di esecuzione sono stati interessati da almeno una variante in corso d'opera rispetto al totale delle procedure. In alcune circostanze l'indicatore può segnalare una patologia.	Ancona	0,03
	Ascoli Piceno	0,05
	Fermo	0,00
	Macerata	0,04
	Pesaro e Urbino	0,02
	<i>min</i>	0,01
	<i>max</i>	0,13
		
<b>Ind.9-Offerta singola</b>		
Rileva la proporzione di procedure per le quali è stata presentata una sola offerta da parte di un solo partecipante alla gara rispetto al totale delle procedure aggiudicate dalla stazione appaltante. la carenza di competizione come una condizione ad alto rischio di corruzione nelle procedure di appalto. Il caso più evidente di difetto di competizione si verifica proprio quando una procedura di appalto riceve una sola offerta.	Ancona	0,50
	Ascoli Piceno	0,57
	Fermo	0,48
	Macerata	0,41
	Pesaro e Urbino	0,38
	<i>min</i>	0,25
	<i>max</i>	1,00
		
<b>Ind.14-Estensione del periodo di pubblicazione del bando</b>		

L'indicatore misura l'estensione temporale (media dei giorni) che intercorre tra la data di pubblicazione del bando e la data di scadenza per la presentazione delle offerte. La letteratura è concorde nel ritenere che un periodo di pubblicità del bando estremamente ridotto possa rendere difficile la preparazione di offerte adeguate da parte di aziende non collegate alla stazione appaltante.	Ancona	31,09	
	Ascoli Piceno	23,92	
	Fermo	25,01	
	Macerata	23,19	
	Pesaro e Urbino	47,93	
	min	16,86	
	max	95,73	

### I Reati contro la Pubblica Amministrazione

Qui l'analisi si sposta sull'ampia fenomenologia dei delitti perpetrati contro la Pubblica Amministrazione; appartengono a questa categoria una serie di comportamenti lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa che sono contemplati nel titolo II del libro II del Codice penale. Essi si suddividono in due categorie sulla base del soggetto che commette il reato: da un lato, i delitti commessi dai pubblici ufficiali nell'ambito delle loro funzioni per un abuso o uso non conforme alla legge del potere riconosciutogli dalla legge medesima; dall'altro lato, invece, vi sono i delitti dei privati, i cui comportamenti tendono ad ostacolare il regolare funzionamento della pubblica amministrazione o ne offende il prestigio (per esempio attraverso la violenza all'autorità pubblica, l'oltraggio al pubblico ufficiale, frodi in pubbliche forniture, ecc).

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

Sebbene una quota sfugge al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati.

Delitti contro la Pubblica Amministrazione - ITALIA. Anni 2012-2022

Fonte dei dati: Ministero dell'Interno

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Var % 2022/2012
Concussione	168	161	144	109	119	104	84	88	97	67	54	-67,9
Reati corruttivi	433	402	350	468	412	444	388	388	327	282	230	-46,9

Peculato e peculato  
mediante profitto di  
errore altrui

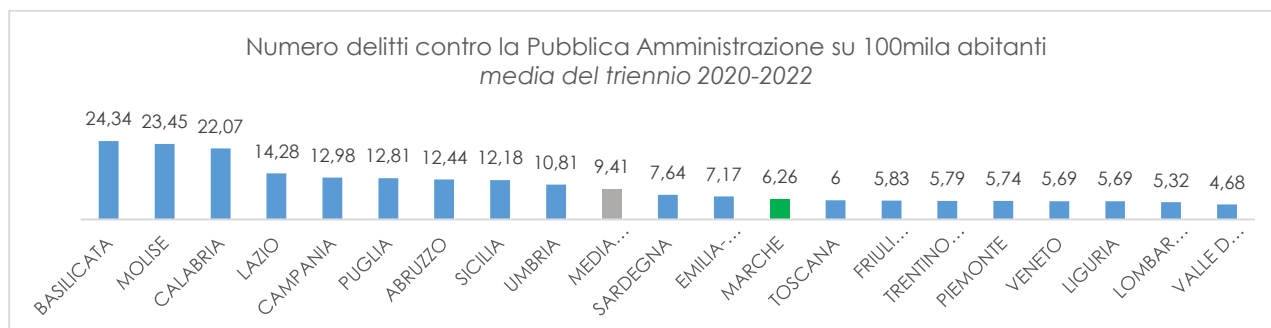
500 466 429 378 388 377 468 468 278 297 227 -54,6

Abuso di ufficio

1259 1144 1254 1179 1177 1106 1009 1009 1365 1157 898 -28,7

La disponibilità della serie storica decennale, dal 2012 al 2022, 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 54 casi commessi nel 2022 (a livello nazionale), mostrando un decremento del 68% negli ultimi 11 anni; i reati riconducibili alla corruzione in senso stretto sono diminuiti di circa il 47%, come anche il peculato; l'abuso di ufficio, oltre ad essere il reato maggiormente commesso, mostra un andamento sostanzialmente stabile, tuttavia registra anch'esso una contrazione del 29% nell'arco del periodo esaminato. Per avere un riferimento dettagliato dell'incidenza di tale fenomenologia criminale sul territorio si è proceduto a rapportare i reati alla popolazione residente. In Italia, nel triennio che va dal 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022, si ottiene un valore medio nazionale di 9,41 eventi per 100 mila abitanti.

Le Marche, con un valore di 6 casi ogni 100 mila abitanti, si collocano al di sotto della media nazionale e nel gruppo delle regioni più virtuose. Se da un lato tale analisi non potrà essere esaustiva, a causa dell'indubbia rilevanza della parte sommersa del fenomeno, tuttavia, l'andamento del fenomeno nel tempo e il confronto tra regioni, a parità delle restanti condizioni, mantengono significato statistico.



Delitti commessi contro la Pubblica Amministrazione.

Anni 2019-2022 - MARCHE

Fonte dei dati: Ministero dell'Interno

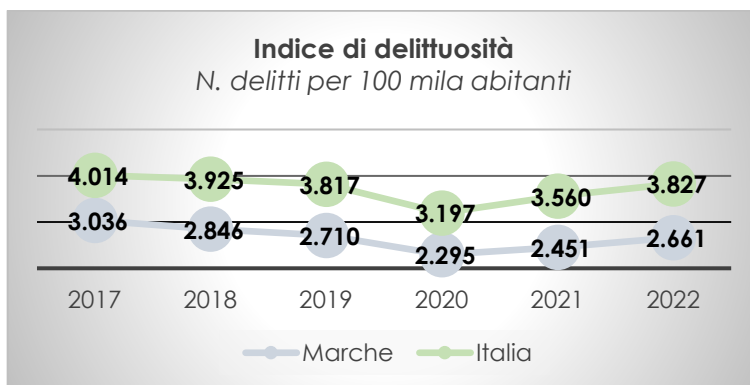
	2019	2020	2021	2022
Reati corruttivi	3	4	12	4

Focalizzando l'analisi a livello regionale e per una ristretta finestra temporale relativa al periodo 2019-2022, si evidenzia un lieve decremento dei reati corruttivi e del peculato che

Peculato	4	3	16	8
Abuso d'ufficio	11	12	14	19
Concussione	4	1	1	1

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 19 nel periodo esaminato.

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

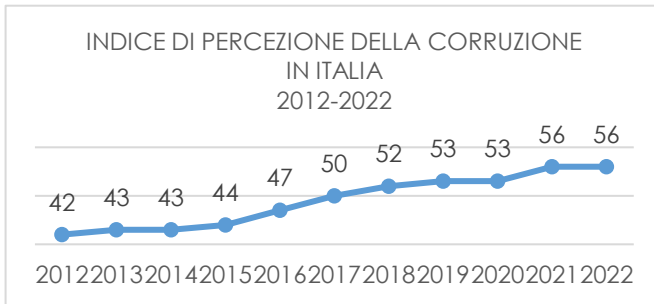


L'INDICE DI DELITTUOSITÀ, ESPRESSO COME N. DELITTI PER 100 MILA ABITANTI, MOSTRA VALORI DECRESCENTI FINO AL 2020, ANNO DEL PRIMO LOCKDOWN, PER POI RISALIRE ATTESTANDOSI AI VALORI PRE-PANDEMIA. L'INDICE PRESENTA VALORI PIÙ CONTENUTI PER LA NOSTRA REGIONE RISPETTO AL LIVELLO NAZIONALE IN TUTTO IL PERIODO ANALIZZATO. LA FONTE DEI DATI È ISTAT-DELITTI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

### L'Indice di Percezione della Corruzione

Una misura particolarmente autorevole del livello di percezione della diffusione della corruzione all'interno della macchina pubblica è rappresentata dall'indice di percezione della corruzione (CPI) elaborato da Transparency International che, pur riconoscendo al nostro Paese un significativo miglioramento, colloca l'Italia ancora molto al di sotto della media UE. Transparency International ha pubblicato il 31 gennaio 2023 l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) riferito al 2022 (ultimo dato disponibile ad oggi). 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.

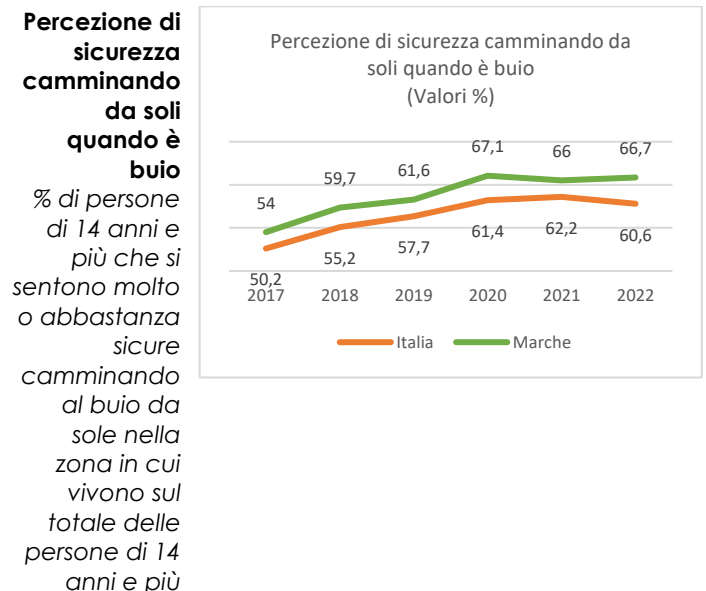
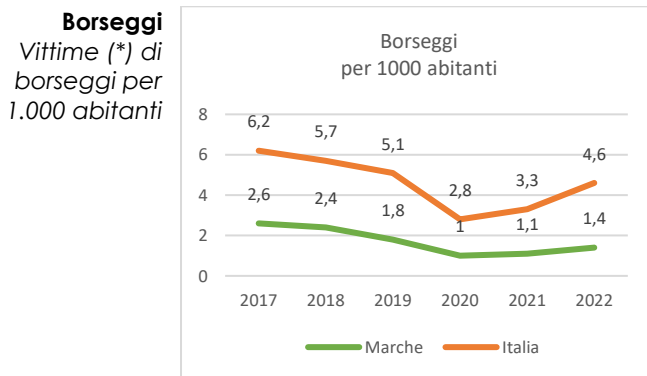
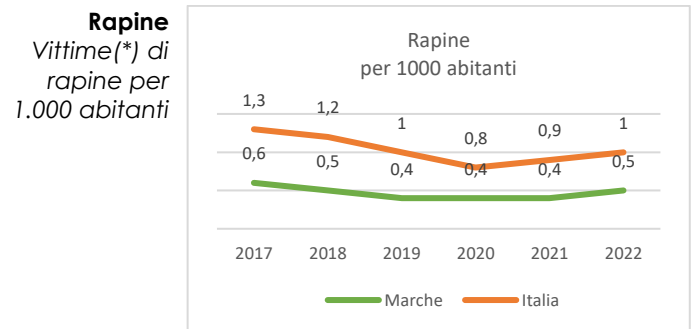
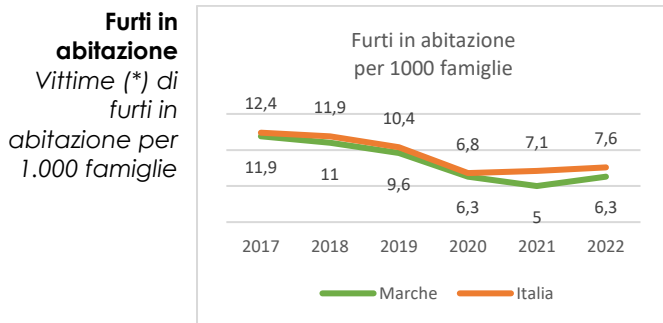




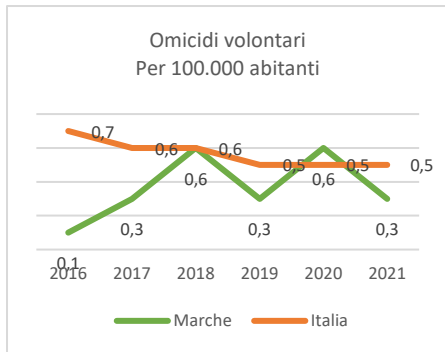
**“L’Italia ha fatto importanti passi in avanti nella lotta alla corruzione. Lo dico con orgoglio, ma anche con responsabilità, perché questo ci impegna a intensificare il cammino. Non possiamo dirci pienamente appagati. La lotta alla corruzione richiede l’impegno costante del Paese, la dedizione quotidiana 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.

## Legalità e Sicurezza - Quadro statistico

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

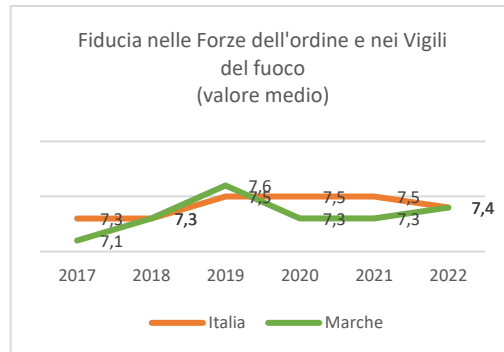


**Tasso di omicidi volontari**  
Omicidi volontari denunciati per 100.000 abitanti



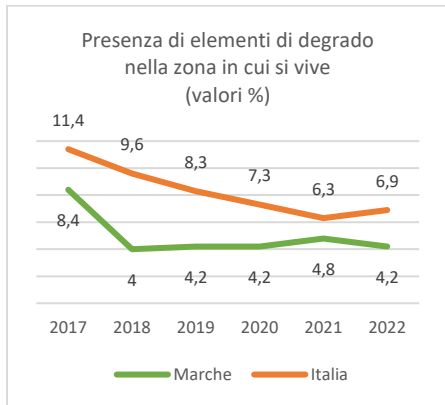
**Fiducia nelle Forze dell'ordine e nei Vigili del fuoco**

Punteggio medio su scala da 1 a 10



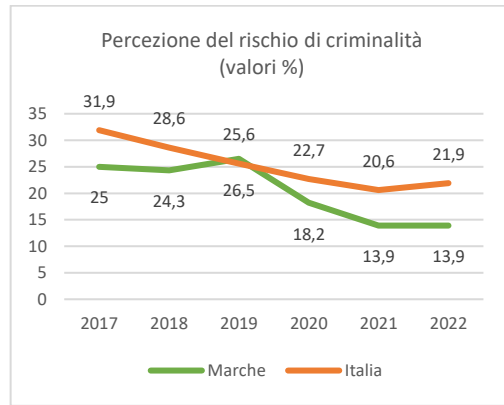
**Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive**

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



**Percezione del rischio di criminalità**

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



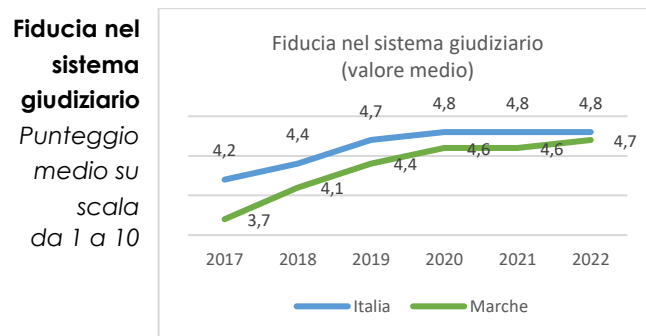
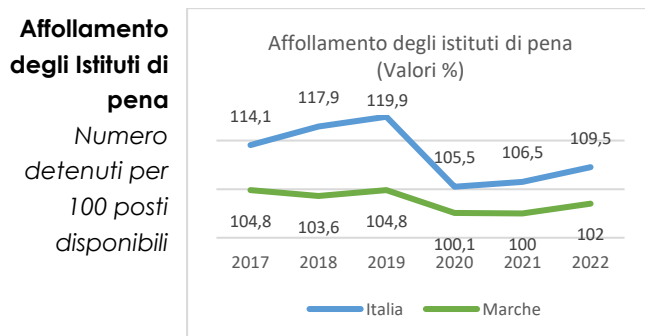
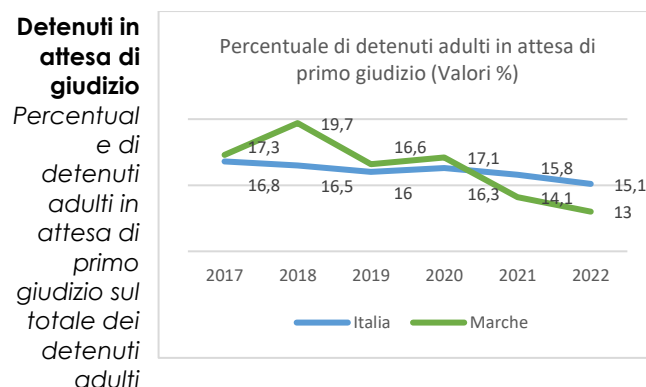
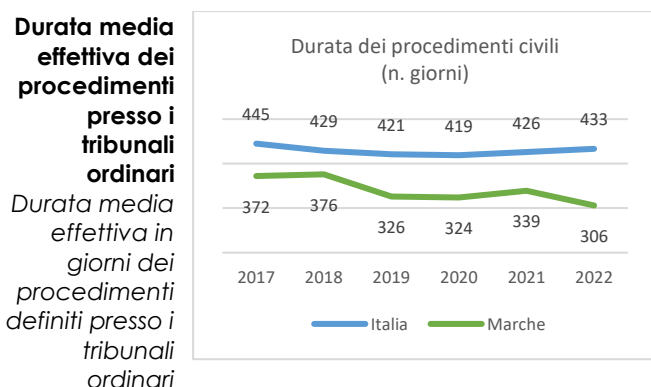
(\*) Il numero delle vittime è calcolato utilizzando i dati sulle vittime che hanno denunciato, corretto con il numero delle vittime che non hanno denunciato tratto dall'Indagine sulla Sicurezza dei cittadini, attraverso un fattore di correzione specifico.

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

La rassegna dei principali indicatori soggettivi ed oggettivi sul tema "Legalità e sicurezza" mostra un quadro di insieme in generale stabile o in lieve miglioramento ad eccezione delle rapine, borseggi e furti nelle abitazioni che registrano una tendenza all'aumento. I reati predatori (furti in abitazione, rapine e borseggi) che nel primo anno di pandemia avevano toccato i valori più bassi mai registrati, tornano a salire già dal 2021, proseguendo poi nel 2022 il trend di ascesa, pur mantenendosi generalmente al di sotto dei valori pre-pandemia. I furti in abitazione presentano nelle Marche valori in ascesa rispetto all'anno precedente (6,3 furti ogni 1000 famiglie) quando a livello nazionale il valore sale a 7,6 furti. Borseggi e rapine dopo il 2020 invertono il trend e tornano a salire anche nella nostra regione. Per quanto riguarda gli indicatori soggettivi, che a livello nazionale si muovono allo stesso modo evidenziando dopo il 2021 un aumento della percezione di rischio sicurezza, mostrano invece nella nostra regione ancora valori rassicuranti. Nelle Marche la percezione del rischio di criminalità è andata via via diminuendo negli ultimi anni e appare stabile tra il 2021 e il 2022 quando il 13,9% delle famiglie avverte preoccupazione del rischio criminalità nella zona in cui vive (valore inferiore al dato nazionale pari al 21,9%). La percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio si attesta al 66,7% nel 2022, valore inferiore al periodo pandemico. La percentuale di persone che vede elementi di degrado nella zona in cui vive è pari al 4,2% nel 2022 (6,9% il valore nazionale).

## Qualità della Pubblica Amministrazione - Quadro statistico

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



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 6 anni si è ridotta da 372 a 306 giorni, valori più bassi rispetto a quelli nazionali.

La fiducia nel sistema giudiziario, pur in crescita negli ultimi anni, si attesta su valori inferiori al 5 (su una scala da 1=min a 10=max), 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 nel 2022 per le Marche valori superiori alla massima capienza, pari a 102%, valori comunque inferiori al dato nazionale in tutto il periodo esaminato. Anche la percentuale di detenuti in attesa di primo giudizio mantiene la tendenza decrescente attestandosi al 13% nel 2022 (dato migliore rispetto al livello nazionale pari a 15,1%).

## IL CONTESTO INTERNO

Con la trasformazione dell'Agenzia Servizi Settore Agroalimentare delle Marche (ASSAM), in Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca "Marche Agricoltura Pesca" (AMAP), l'ente ha mantenuto alcune funzioni già in capo ad ASSAM e ha acquisito nuove funzioni come, ad esempio, il settore riconducibile all'ittico e all'acquacoltura, di cui all'Art.2 della L.R. Marche 11/2022. Inoltre è stata dismessa l'attività di certificazione delle produzioni agroalimentari a marchio e acquisita l'attività di valorizzazione delle filiere

agroalimentari, forestali e ittiche. Si ritiene, tuttavia, che il contesto interno riferito a fenomeni di tipo corruttivo, sia il medesimo dello scorso anno, si è provveduto, comunque, ad effettuare l'analisi dei rischi corruttivi per i nuovi processi.

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

Inoltre, non ci sono evidenti eventi corruttivi pregressi segnalati.

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

---

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

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

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

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

---

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

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

### *La metodologia applicata*

La metodologia predisposta dalla giunta regionale che riprende anche le disposizioni ANAC in termini di analisi e di gestione dei rischi, utilizzata fin dal 2019, si ritiene valida e si riconferma anche per il 2024.

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

I processi principali individuati e mappati sono di seguito elencati:

Descrizione	Settore di riferimento
Processo di valorizzazione delle produzioni e sviluppo delle filiere agricole e ittiche e marchi	Direzione
Processo di erogazione servizi di laboratorio analisi (Centro agrochimico regionale)	Direzione
Processo relativo a PSR Marche 2014/2020 sottomisura 10.1 Operazione d) – Azione 2 – conservazione del patrimonio genetico regionale di origine vegetale	Direzione
Processo di erogazione dei servizi di rintracciabilità informatica per le produzioni a marchio QM	Direzione
Processo di erogazione servizi di formazione	Direzione
Processo di vendita e cessione materiale vivaistico	Direzione
Processo di sperimentazione agricola	Direzione
Processo di gestione dei progetti finanziati con fondi pubblici	Direzione
Processo acquisti di importo inferiore a 5000	Tutte
Processo acquisti di importo inferiore alla soglia comunitaria	Amministrativo
Processo acquisti di importo superiore alla soglia comunitaria	Amministrativo
Processo di erogazione dei servizi di laboratorio analisi	Tecnico
Processo iscrizioni RUOP e rilascio autorizzazioni per attività vivaistica	Tecnico
Processo controlli fitosanitari sulle importazioni e rilascio certificati per le esportazioni	Tecnico
Processo contestazione sanzioni amministrative e ordinanze di irrogazione sanzioni/ingiunzione	Tecnico
Processo di vigilanza fitosanitaria	Tecnico
Processo di gestione dati agrometeo e stampa bollettino	Tecnico

Descrizione	Settore di riferimento
Processo di gestione delle risorse umane incluse selezioni del personale	Amministrativo
Processo di gestione della biodiversità agraria (L.R. 12/2003)	Direzione
Processo di progettazione, promozione e sviluppo della biodiversità forestale	Direzione
Osservatorio ittico	Direzione

La tabella seguente riporta, per ciascun processo analizzato, il livello di rischio risultante dall'attività di autovalutazione svolta, le azioni pianificate e già attuate nel corso del 2023 e le ulteriori azioni da attuare per il 2024.

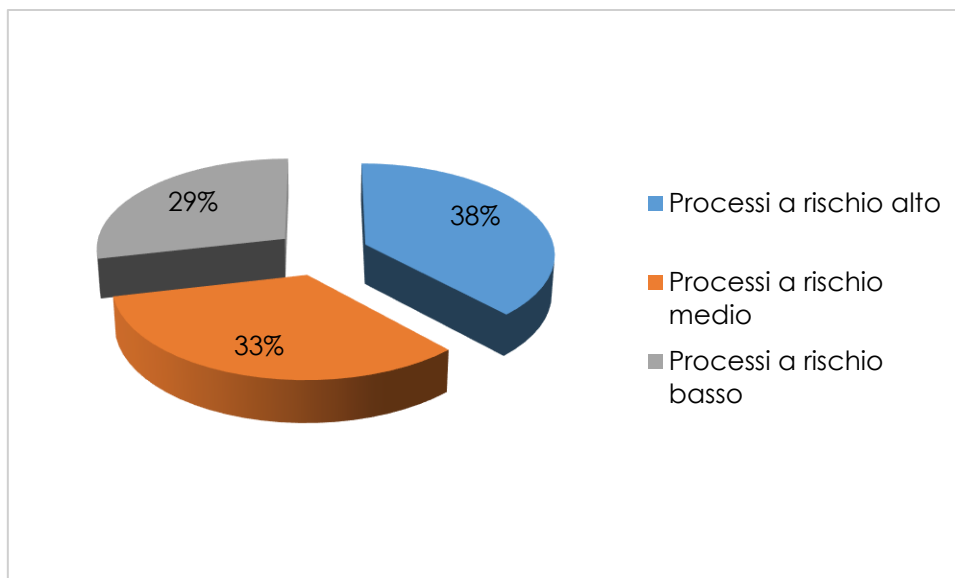
Tale analisi, inoltre, dovrà essere aggiornata o integrata in occasione dello sviluppo di nuove attività o nell'eventualità in cui si verificano situazioni che richiedano una particolare attenzione e l'attivazione di misure ulteriori.

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

### *I risultati dell'analisi dei rischi condotta per i processi AMAP, le misure specifiche e le azioni da conseguire nel corso del 2024*

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 2024 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.

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. Inoltre si procederà con le attività previste per l'accreditamento del laboratorio fitopatologico.

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. Verrà avviato l'utilizzo di un software per la registrazione dei controlli fitosanitari di importazione e sarà potenziata la regolamentazione delle procedure amministrative interne di rilascio dei certificati fitosanitari per l'esportazione.

Nell'ambito del **processo di contestazione sanzioni amministrative e ordinanze di irrogazione sanzioni/ingiunzioni**, a seguito della predisposizione di un Regolamento interno, 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. E' stato già istituito un fascicolo di protocollo per la corretta

gestione documentale. Verrà regolamentata l'attività riferita alla riscossione ai sensi della Legge 689/81.

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

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

**Per 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.

**Per il processo relativo alla valorizzazione delle produzioni e sviluppo delle filiere agricole e ittiche e marchi**, è stato riscontrato un rischio medio che sarà affrontato con la formazione del personale, attraverso il mantenimento dell'accreditamento.

**Il processo riferito all'osservatorio ittico** ha fatto riscontrare un rischio medio a causa dei potenziali conflitti di interesse, pertanto si è proceduto con la regolamentazione e nel corso del 2024 si procederà con il monitoraggio di quanto implementato.

**Il processo di sperimentazione agricola** è stato evidenziato a rischio medio in virtù del valore economico che potrebbe essere associato ai prodotti della sperimentazione. Pertanto nel corso del 2024 verranno stabilite procedure volte a richiedere la manifestazione di interesse alle ditte che intendono fare sperimentazione presso le aziende sperimentali AMAP e/o che vogliono acquistare prodotti agricoli della sperimentazione.

**I processi di gestione delle attività vivaistiche e della biodiversità forestale**, ritenute a rischio alto, prevedranno nei prossimi anni l'implementazione di un software di gestione del materiale vivaistico.

**Il processo di erogazione servizi di laboratorio analisi (Centro agrochimico regionale)** è mantenuto sotto controllo dalle attività di accreditamento effettuate da un Ente terzo, tuttavia nel corso del 2024 si procederà all'implementazione del nuovo Piano di gestione dei rischi, incentrato sulle misure per contrastare i rischi riferiti all'imparzialità.

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

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

In merito alle azioni legate alle attività formative e alle azioni di diffusione della cultura della legalità, si ritiene la **formazione** interna un'attività fondamentale di prevenzione della

corruzione. La formazione è destinata sia al personale impiegato nelle procedure ad elevato rischio corruzione, sia ai funzionari che supportano i dirigenti nell'attuazione del Piano.

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

### *La trasparenza*

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

In tale evenienza è necessario selezionare i dati personali, verificando, caso per caso, se ricorrono i presupposti per l'oscuramento di determinate informazioni, considerando che è consentita la diffusione dei dati personali solo nel caso in cui sia realmente necessaria e proporzionata alla finalità di trasparenza perseguita nel caso concreto.

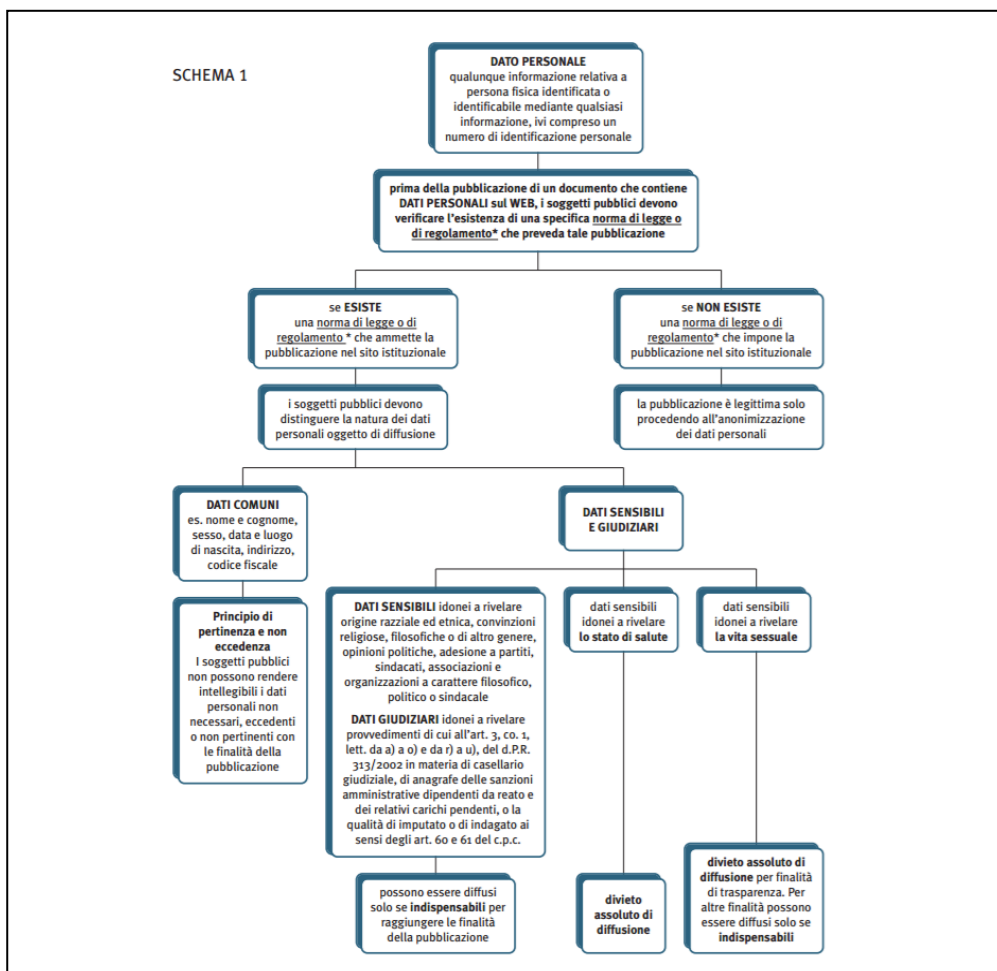
Indicazioni particolari sono fornite con riferimento alla pubblicazione di:

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Nel corso del 2023 è pervenuta n.1 richiesta di accesso documentale da parte degli utenti.

La verifica effettuata da parte dell'OIV nel mese di luglio 2023 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](mailto:rpct@amap.marche.it)
- posta certificata: [marcheagricolturapesca.pec@emarche.it](mailto:marcheagricolturapesca.pec@emarche.it)
- posta ordinaria indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'AMAP – via T.A. Edison, 2 – 60027 Osimo (AN);
- presentata direttamente all'ufficio protocollo dell'AMAP.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Contro la decisione dell'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 2023 si è avuta una richieste di accesso agli atti.

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 ed è stato revisionato con Decreto del direttore n. 136 del 26.04.2023.

---

## SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

---

### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

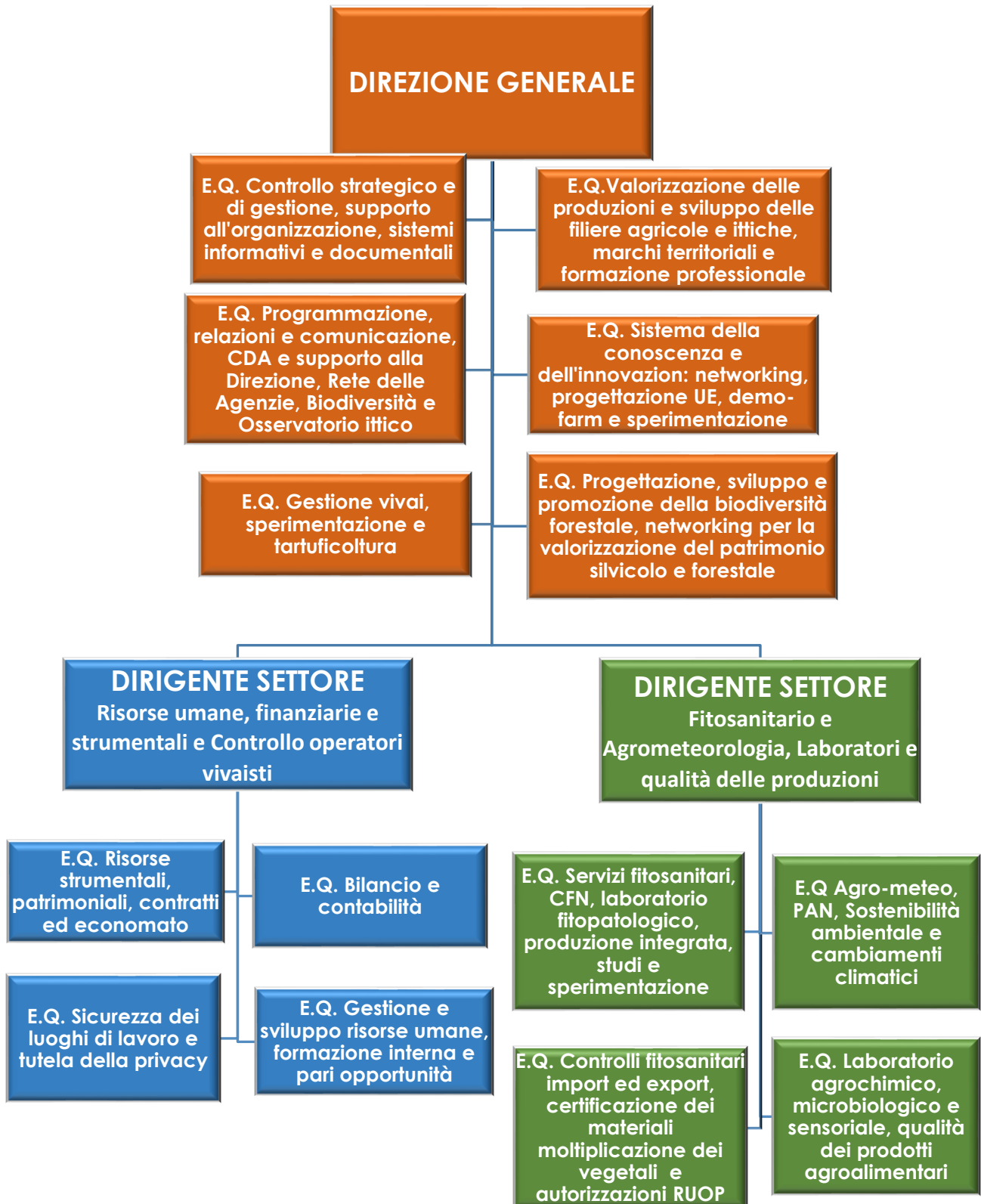
Con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 19.04.2023, si è proceduto all'approvazione dell'assetto organizzativo a livello macro dell'Agenzia che ha individuato oltre al Direttore Generale, due nuovi Settori dell'Agenzia denominati "Settore Fitosanitario e Agrometeorologia, Laboratori e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

Con Delibera del Consiglio di amministrazione n. 33 del 20.07.2023, è stato modificato l'assetto organizzativo macro e assegnate le funzioni ai Dirigenti di Settore.

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

Di seguito si riporta l'organigramma aggiornato.





Alla data del 01.01.2024, il personale a tempo indeterminato assegnato giuridicamente all'AMAP è pari a 113 unità, di cui n. 98 del Ruolo Amap e n. 16 unità del Ruolo Regionale, distribuito nelle seguenti Aree:

Personale Amap	
Aree	N. unità
Area dei funzionari e dell'Eq	67
Area degli istruttori	35
Area degli operatori esperti	10
Dirigenti	1
Direttore	1
<b>Totale</b>	<b>96</b>
	<b>114</b>

Ruolo Amap	
Aree	N. unità
Area dei funzionari e dell'Eq	55
Area degli istruttori	33
Area degli operatori esperti	8
Dirigenti	1
Direttore	1
<b>Totale</b>	<b>98</b>

Ruolo regionale	
Categoria giuridica Ruolo Regionale	N. Unità
Area dei funzionari e dell'Eq	12
Area degli istruttori	2
Area degli operatori esperti	2
<b>Totale</b>	<b>16</b>

Il personale a tempo indeterminato comprende n° 57 uomini e n. 57 donne.

Personale Amap		
Area	N. Uomini	N. donne
Area dei funzionari e dell'Eq	32	35
Area degli istruttori	15	20
Area degli operatori esperti	9	1
Dirigenti		1
Direttore	1	
<b>Totale</b>	<b>57</b>	<b>57</b>

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

Ruolo Amap		
Area Ruolo Amap	N. Uomini	N. donne
Area dei funzionari e dell'Eq	23	32
Area degli istruttori	15	18
Area degli operatori esperti	7	1
Dirigenti	0	1
Direttore	1	0
<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>52</b>

Ruolo regionale		
Area Ruolo Regionale	N. Uomini	N. donne
Area dei funzionari e dell'Eq	9	3
Area degli istruttori	0	2
Area degli operatori esperti	2	0
Dirigenti	0	0
Direttore	0	0
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>5</b>

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

Personale Amap	
Classi di età	N. unità
21-30	7
31-40	20
41-50	24
51-60	54
61-70	9
<b>Totale</b>	<b>114</b>

Ruolo Amap		Ruolo regionale	
Classi di età Ruolo Amap	N. unità	Classi di età	N. unità
21-30	7	21-30	0
31-40	20	31-40	0
41-50	24	41-50	0
51-60	43	51-60	11
61-70	4	61-70	5
<b>Totale</b>	<b>98</b>	<b>Totale</b>	<b>16</b>

Il personale AMAP comprende anche n.6 unità a tempo determinato così distribuito:

Area Ruolo Amap T.D.	N. Uomini	N. donne	tot
Area dei funzionari e dell'Eq	0	0	0
Area degli istruttori	3	3	6
Area degli operatori esperti	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

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

Classi di età Ruolo Amap	N. unità
21-30	3
31-40	2
41-50	0
51-60	0
61-70	1
<b>Totale</b>	<b>6</b>

### 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 2023, 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 dirigente di assegnazione, compatibilmente con le esigenze lavorative.

#### Part time

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

TIPOLOGIA PART TIME	Uomini	Donne	Totale
Orizzontale	0	4	4
Verticale	2	2	4
Misto	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<b>Percentuale</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>

La distribuzione dell'orario di lavoro part time è fortemente sbilanciata verso il genere femminile: 75% donne contro 25% 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 31.12.2023 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 66,67% dei permessi sono richiesti da dipendenti di sesso femminile.

Area	N. Uomini	N. donne	Totale Unità
Area dei funzionari e dell'Eq	1	3	4
Area degli istruttori	0	2	2
Area degli operatori esperti	0	0	0
Dirigenti	0	1	1
	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Percentuale</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>	<b>100%</b>

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

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

Tipologia di permesso	Uomini				Donne			
	Area				Area			
	Op. esperti	Istruttori	Funzionari	Tot.	Op. esperti	Istruttori	Funzionari	Tot.
Riposi giornalieri madre/padre	0	0	1	1	0	0	2	2
Congedo parentale al 30%	0	0	0	0		1	3	4
Malattia del figlio retribuita	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

## 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 31.12.2023 risultavano attivi n. 36 dipendenti in lavoro agile (di cui n. 0 tempi determinati) su nr. 114 dipendenti (di cui n. 6 tempi determinati) con una percentuale pari al 30,25%, di cui il 19,33% risulta di genere maschile e il 42,37% di genere femminile.

Personale in S.W.	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Ruolo Amap e Regionale	Totale	Ruolo Amap e Regionale	Totale	
Personale in S.W. Al 31/12/2023	Tempo determinato	0	Tempo determinato	0	0
	Tempo indeterminato	11	Tempo indeterminato	25	36
<b>Tot Personale in S.W.</b>		11		25	36
Personale in forza al 31/12/2023		57		57	114
<b>Percentuale in S.W. sul totale della forza lavoro</b>		19,30%		43,80%	31,6 %

## 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

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

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

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

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

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

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

qualità di ente strumentale.

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

Si rappresenta di seguito il personale dell'Agenzia in sw al 31 dicembre 2023, distinto per Area di appartenenza:

<b>PERSONALE IN SMART WORKING</b>		
Area	Totale	Note
degli operatori esperti	0	
degli istruttori	9	
dei funzionari e delle Eq	27	Di cui 6 con incarico di Eq
DIR	0	
<b>Totale</b>	<b>36</b>	

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

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

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



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

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

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

Sulla base delle risultanze del progetto di analisi organizzativa dei processi AMAP, che verrà realizzato nelle annualità 2024 e 2025 si procederà a rivedere la mappatura delle attività compatibili con il lavoro agile

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

#### PREMESSA

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

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

La legge regionale n.11 del 12 maggio 2022 ha previsto la trasformazione dell'Agenzia regionale per i servizi nel settore agroalimentare delle Marche – ASSAM da Ente pubblico economico in Ente pubblico non economico con la denominazione “Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca “Marche Agricoltura Pesca”.

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

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

## PROGRAMMAZIONE PERSONALE DEL COMPARTO E DELLA DIRIGENZA

Come previsto dalle DGR n. 1570 del 28.11.2022, relativa all'attribuzione da parte della Giunta regionale delle linee di indirizzo alla nuova Agenzia, e DGR n.1748 del 19.12.2022 inerente l'individuazione dei criteri per la determinazione della dotazione organica, i posti della dotazione organica sono coperti prioritariamente da personale già appartenente al ruolo dell'AMAP, nonché dal personale del ruolo della Giunta regionale assegnato temporaneamente, previo consenso, all'Agenzia. Il personale da assegnare viene determinato annualmente, su indicazione della struttura regionale competente in materia, con atto della Direzione Risorse umane e strumentali, in coerenza alle funzioni attribuite all'AMAP. I posti vacanti della dotazione organica devono essere ricoperti con le modalità di cui all'articolo 35, nonché dell'articolo 30, del 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 di primo impianto ed il personale in servizio al 01.02.2024 sono emersi i seguenti posti vacanti che si provvederà a coprire con il presente piano del fabbisogno triennale 2023/2025 del personale.

AREE	<b>Personale in servizio al 01/02/2024 Ruolo AMAP</b>	<b>Personale in servizio al 01/02/2024 Regionali assegnati all'Amap</b>	<b>Personale previsto in programmazione 2023</b>	<b>Posti vacanti</b>
AREA OPERATORI	8	2	0	1
AREA ISTRUTTORI	33	1	4	8

AREA FUNZIONARI	55	12	2	3
DIRIGENTI	2	0	1	0
DIRETTORE	1		0	0
TOT	<b>99</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>12</b>

Il Direttore, in collaborazione con la Dirigente del Settore amministrativo, vista la dotazione organica di primo impianto approvata e il personale attualmente in servizio, ha rilevato il fabbisogno delle risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento delle funzioni attribuite dalla Legge regionale 11/2022 individuando le priorità assunzionali per l'anno 2024, nel rispetto dei limiti previsti dalle DGR 1570/2022 e 1748/2022 e le previsioni per l'annualità 2025.

In particolare, per quanto riguarda il personale del comparto e della dirigenza dell'Agenzia, la presente programmazione per l'anno 2024 prevede l'assunzione a tempo indeterminato di n. 10 unità, e nella fattispecie:

2024	Funzionario/a amm.vo	Funzionario/a tecnico	Istruttore /Istruttrice amm.vo/a	Istruttore/Istruttrice tecnico/a		Operatore/operatrice esperto/a	TOTALE
	CONCORSO /UTILIZZO GRADUATORIA	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA	STABILIZZAZIONE	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA	
<b>DIREZIONE GENERALE</b>			1	3		1	5
<b>SETTORE AMM.VO</b>	1						1
<b>SETTORE TECNICO</b>		1		2	1		4

- n. **3** “**Assistenti tecnico specialisti**” da assegnare alla Direzione generale (n. 2 area biodiversità e n. 1 area Innovazione e progetti comunitari) da ricoprire tramite utilizzo della graduatoria vigente per Tecnico di campo nel settore agrario (TC), o, in subordine, tramite procedura concorsuale
- n. **1 operatore esperto**, assegnato alla Direzione da ricoprire tramite utilizzo di graduatorie vigenti o, in subordine, tramite procedura concorsuale.
- n. **1 “Assistente amministrativo contabile”** da assegnare alla Direzione generale da ricoprire tramite utilizzo di graduatoria o in subordine procedura concorsuale;
- n. **1 “Funzionario/A amministrativo contabile”** da assegnare al Settore amministrativo (Area bilancio e contabilità) da ricoprire tramite utilizzo graduatoria o in subordine procedura concorsuale;

- n.1 **“Funzionario/a tecnico/specialista”** da assegnare al Settore tecnico (centro agrochimico Jesi) da ricoprire tramite utilizzo di graduatoria o in subordine procedura concorsuale;
- n. 2 **“Assistenti tecnico specialisti”** da assegnare al Settore tecnico (area Fitosanitario) da ricoprire tramite utilizzo della graduatoria vigente per Tecnico di campo nel settore agrario (TC) approvata con decreto 254 del 19/09/2022, o, in subordine, tramite procedura concorsuale;
- n. 1 C/TS **“Assistente tecnico specialista”**, assegnato al Settore tecnico (area Fitosanitario) da ricoprire tramite procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 3 comma 5 DL 44/2023;

La presente programmazione relativamente all'anno 2024 ha un costo lordo pari a € 442.522,58 e rientra pienamente nei limiti previsti delle delibere sopra indicate, generando un risparmio pari a €. 90.966,75, rispetto al limite della dotazione organica di primo impianto come ridefinita con deliberazione del CdA n. 7 del 21.02.2024.

L'Agenzia si riserva la facoltà di coprire le posizioni resisi vacanti nel corso dell'annualità 2024 a causa di cessazioni, quindi a parità di spesa o con risparmio, dato dalla posizione iniziale dei nuovi assunti, senza operare una rettifica del presente piano di assunzioni; in particolare a fronte della prevista cessazione nel corso del 2024 di n. 3 dipendenti dell'Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, si prevede di procedere ad eventuale assunzione di n. 2 funzionari amministrativi finanziari da assegnare rispettivamente alla Direzione Generale e al Settore Tecnico ed n. 1 funzionario tecnico specialista - Progettista della formazione - da assegnare al Settore Amministrativo.

I contratti flessibili a tempo determinato, o eventuale somministrazione, saranno attivati nel corso dell'annualità 2024 solo nell'ambito di attività con risorse etero finanziate.

Nel corso dell'anno 2025 a fronte di n. 2 posizioni ancora vacanti rispetto alla dotazione organica di primo impianto, considerando il risparmio della capacità assunzionale 2024, si procederà alle seguenti assunzioni, per un importo totale di € 90.966,75.

2025	Funzionario/a amm.vo	Funzionario/a tecnico	Istruttore /Istruttrice amm.vo/a	Istruttore/Istruttrice tecnico/a		Operatore/operatrice esperto/a
	CONCORSO /UTILIZZO GRADUATORIA	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA	STABILIZZAZIONE	CONCORSO/ UTILIZZO GRADUATORIA
DIREZIONE GENERALE				1		
SETTORE AMM.VO		1				
SETTORE TECNICO						

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

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

Con riferimento all' annualità 2026 non è possibile ad oggi prevedere, ulteriori assunzioni.

### **Rispetto dei limiti e dei vincoli**

In base a quanto stabilito dalla Giunta regionale nelle linee di indirizzo in materia di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia approvate con DGR 1570 del 28/11/2022 “...Il costo complessivo generato dalla copertura, a regime, di tutti i posti previsti nella dotazione organica di primo impianto, applicando i principi generali operanti in materia per le pubbliche amministrazioni, rappresenta per l'Agenzia il limite di spesa massimo per il personale non superabile. Dalla dotazione organica di primo impianto deriva la programmazione triennale del fabbisogno di personale, la cui copertura deve essere garantita nelle leggi di bilancio autorizzative della spesa, in coerenza con quanto disposto dall'art. 14 della L.R. n. 11/2022, tenendo presente che per le assunzioni di personale a tempo indeterminato deve essere assicurata la continuità della fonte di finanziamento...”

Inoltre l'allegato A punto 5 della DGR 1748 del 19/12/2022 con oggetto “Art.11, c.1, legge regionale n.11/2022 - Determinazione dei criteri per la definizione della dotazione organica dell'Agenzia per l'innovazione nel settore agroalimentare e della pesca “Marche Agricoltura Pesca stabilisce che “ il programma dei fabbisogni del personale, va adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità economico - finanziaria della relativa spesa e previa idonea copertura finanziaria garantita dalle leggi di bilancio autorizzative della spesa”

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 6.393.339,52 come previsto dalla Deliberazione del CdA AMAP n. 7 del 21.02.2024.

Nello specifico, in linea con le modalità di determinazione del Piano 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.

La spesa per il personale attualmente in servizio e per il personale previsto nella programmazione 2023 e non ancora assunto al 1.2.2024, è pari a €. 5.859.850,19, importo ottenuto sommando al costo del tabellare del personale in servizio e del personale previsto in programmazione 2023 comprensivo di oneri, degli importi relativi al salario accessorio sia del comparto che della dirigenza ed i differenziali stipendiali B1-B3 e D1-D3 relativi al personale transitato nell'area rispettivamente degli operatori esperti e dei funzionari e delle elevate qualificazioni per i quali sono stati considerati i tabellari relativi all'ex B1 e ex D1.

Considerando che il limite massimo non superabile della dotazione organica di primo impianto è pari a 6.393.339,52 ne deriva che l'importo utilizzabile per il piano assunzionale anno 2024 risulta essere pari a € 533.489,33.

Avendo previsto per l'anno 2024 la copertura di n. 10 posti, come indicato nella tabella di seguito riportata, il costo totale per il piano assunzionale risulta essere pari a € 442.522,58, con un risparmio rispetto al limite massimo di cui alla dotazione organica ridefinita con Delibera n. 7 del 21/02/2024, di € 90.966,75.

Il costo del piano del fabbisogno del personale 2024 viene ottenuto sommando al costo totale del tabellare, € 335.447,85, il costo del salario accessorio inteso come procapite al lordo degli oneri e Irap moltiplicato per il totale di personale del comparto pari ad € 107.074,73.

AREE	Piano assunzionale 2024	Costo tabellare unitario con oneri	Costo tabellare con oneri programmazione 2024	Costo salario accessorio con oneri	Costo totale della programmazione comprensivo di salario accessorio con oneri
OPERATORI ESPERTI	1	29.642,28 €	29.642,28 €		
ISTRUTTORI	7	33.340,39 €	233.382,73 €		
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	2	36.211,42 €	72.422,84 €		
DIRIGENTI	0	64.104,07 €	0,00 €		
DIRETTORE	0	64.104,07 €	0,00 €		
<b>TOT</b>	<b>10</b>		335.447,85 €	107.074,73 €	442.522,58 €

In particolare si evidenzia che il piano assunzionale prevede un costo rapportato all'intera annualità, mentre prudenzialmente nel bilancio preventivo si sono stimate le reali tempistiche di assunzione del personale. Pertanto, rapportando tale costo pari ad € 442.522,58 alla frazione di anno indicata in bilancio previsionale 2024 per la voce riferita al fabbisogno del personale, pari a 8/12, si avrà un costo del piano assunzionale pari a € 295.015,05, che trova copertura finanziaria sul bilancio preventivo Amap 2024/2026 :

- per € 275.173,07 sul progetto 13.01, voce 20.40.04
- per € 19.841,98 sul progetto 13.01, voce 20.40.02 IRAP

In merito alla programmazione prevista per il 2025 l'importo pari ad € 90.966,75 dovrà trovare copertura sul bilancio previsionale 2025.

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

## SEZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE

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

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

Con la Direttiva sulla formazione del personale pubblico emanata il 23 marzo 2023, la centralità della formazione nel processo di ammodernamento ed efficientamento della pubblica amministrazione viene ulteriormente ribadita e rinforzata fornendo tra l'altro indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, considerate uno dei principali strumenti per migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese, e affidate ai dirigenti, per i quali rappresentano un obiettivo di performance.

Secondo le previsioni di tale direttiva, la formazione e la riqualificazione costituiscono un diritto soggettivo e al tempo stesso un dovere.

Per le amministrazioni, invece, la formazione e riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

Su tali basi viene quindi richiesto alle Pubbliche Amministrazioni di garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione all'anno (circa tre giornate lavorative su base annua) da dedicare all'accrescimento delle competenze..

Anche nell'ambito dell'individuazione delle competenze ritenute necessarie al fine di accrescere l'efficacia dell'azione amministrativa verso il cliente esterno, la Direttiva fornisce specifiche e preziose indicazioni promuovendo la pianificazione della formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa

Specificatamente per quanto concerne le competenze digitali la Direttiva prevede che le amministrazioni aderiscano alla piattaforma Syllabus e che forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 55% del personale entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025.

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

Le modalità di programmazione e della formazione da parte delle amministrazioni pubbliche sono state significativamente innovate dal DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito con



modificazioni, dalla legge 113 del 6 agosto 2021; in particolare l'art 6 prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 del d.lgs. 165/2001, programmano le attività di formazione del proprio personale attraverso la specifica sezione del PIAO.

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

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

Pertanto l'AMAP, tenuto conto delle linee strategiche individuate da Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 44/2023, ha avviato una valutazione generale dei fabbisogni formativi collegata sia ad esigenze legate alle attività proprie dell'Ente sia alle necessità di sviluppo e crescita del capitale umano, sempre tenendo conto della necessità di uniformarsi alle indicazioni normative e contrattuali in materia, che evidenziano l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Sulla base di tale valutazione è stato predisposto il primo Piano formativo AMAP, ad integrazione della Formazione resa dalla Regione Marche, attraverso la Scuola regionale di Formazione, e si propone di:

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

Le proposte di formazione per il triennio 2024-2026 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- a. analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- b. analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza per lo svolgimento di specifiche attività;
- c. confronto con i Responsabili di Settore per realizzare percorsi formativi di sviluppo o di approfondimento su tematiche settoriali e specifiche di ciascun ufficio, garantendo un ampio e diffuso coinvolgimento del personale.

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

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

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

Verrà rilasciato l'attestato di partecipazione solo se:

- a. la frequenza sarà pari al 75% del monte ore previsto;
- b. sarà superata positivamente la prova finale, se prevista.

La partecipazione ad un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma.

La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Il/la dipendente che richieda di partecipare ad un corso non potrà recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il/la Dirigente di riferimento, dovrà confermare, autorizzando la rinuncia.

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

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

La piattaforma Syllabus Offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove. Nell'ambito delle proposte formative previste all'interno del progetto l' Agenzia intende promuovere per il 2024 in particolare la formazione nei seguenti ambiti:

- competenze digitali

- nuovo codice dei contratti pubblici
- pari opportunità

Nel corso del 2025 si potrà prevedere l'accesso anche ad ulteriori servizi formativi previsti nel progetto

- Formazione Accrual – Ministero delle Finanze

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

L'Agenzia promuove e coordina la partecipazione ai percorsi formativi promossi all'interno di tale piattaforma

- PA 110 E LODE

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

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

La programmazione della formazione per il triennio 2022-2024 in coerenza con la programmazione strategica dell'Agenzia sarà orientata sui seguenti assi strategici:

1. Migliorare il funzionamento e l'efficacia dell'azione amministrativa rafforzando la digitalizzazione e l'innovazione organizzativa;
2. Consolidare l'offerta dei servizi connessi alla tutela delle piante e azioni di prevenzione contro gli organismi ad elevato rischio fitosanitario, e il contrasto ai cambiamenti climatici;
3. Sviluppare ed implementare le attività connesse alla promozione della qualità e della tipicità delle produzioni agroalimentari regionali;
4. Rafforzare il tema della sicurezza e dell'anticorruzione nell' ambiente di vita lavoro.

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

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

#### Potenziamento delle competenze digitali:

- Per le competenze digitali base adesione ai percorsi formativi del progetto SYllabus– per il 2024 è previsto che almeno il 60% dei/delle dipendenti fruiscano dell'intero percorso; per l'annualità 2025 si dovrà raggiungere il 75% del personale per arrivare al 100% nel 2026

- Per favorire il processo di digitalizzazione dell'agenzia si prevede la partecipazione da parte del personale tecnico specializzato a corsi proposti da Sna - I siti web delle Amministrazioni Pubbliche, La Transizione Digitale nella P.A., Documenti digitali e/o digitalizzati
  - Potenziamento competenze amministrativo/contabili/personale – Adesione ai corsi di formazione promossi da SNA, Piattaforma Accrual, Scuola regionale di formazione e accreditamento per aderire a specifici percorsi formativi Valore PA
  - Rafforzamento competenze in materia di appalti:  
Accesso ai percorsi formativi del progetto Syllabus inerenti la materia – Adesione ai corsi di formazione promossi da SNA, e dalla Scuola regionale di formazione
  - Rafforzamento competenze in materia di Progettazione e gestione dei fondi europei  
- – Adesione ai corsi di formazione promossi da SNA, e dalla Scuola regionale di formazione
  - Potenziamento soft skills e miglioramento organizzativo;  
Adesione corsi di formazione scuola regionale - Organizzazione interna di specifici laboratori formativi tesi al miglioramento della capacità di lavorare in team che coinvolgerà nel corso del triennio 2024-2026 tutto il personale Amap
- 2. Consolidare l'offerta dei servizi connessi alla tutela delle piante e azioni di prevenzione contro gli organismi ad elevato rischio fitosanitario, e il contrasto ai cambiamenti climatici**
- Rafforzamento competenze tecniche specialistiche in ambito fitosanitario – attivazione di un corso di formazione organizzato internamente all'agenzia che vedrà coinvolto tutto il personale del servizio fitosanitario
  - Rafforzamento competenze tecnico specialistiche in ambito agrometeo – attivazione di un corso di formazione organizzato internamente di aggiornamento per tutto il personale in forza al servizio agrometeo
- 3. Sviluppare ed implementare le attività connesse alla promozione della qualità e della tipicità delle produzioni agroalimentari regionali**
- Sviluppo di competenze in merito al tema della zootecnica, con particolare riferimento ai bovini da latte.– attivazione di un laboratorio formativo di 150 ore indirizzato a circa n15 dipendenti del Centro agrochimico di Jesi e della Direzione generale
- 4. Rafforzare il tema della sicurezza e dell'anticorruzione nell' ambiente di vita lavoro**
- Corsi di formazione in tema privacy e anticorruzione - adesione corsi di formazione scuola di formazione regionale, adesione corsi promossi da Sna,
  - Formazione nell'ambito della sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso l'attivazione di un servizio di formazione con società esterna

Affinché il piano formativo sia effettivamente uno strumento di crescita individuale del personale e di miglioramento dell'efficienza dell'Agenzia è necessario che lo stesso si raccordi con il sistema di valutazione; infatti è proprio partendo dalla valutazione delle competenze tecnico specialistiche e delle soft skills che sarà possibile costruire piani di crescita professionale da esplicitare tramite il piano formativo dell'Agenzia.

A tal proposito si prevede di attivare già nella presente annualità un percorso di analisi dei processi all'interno dell'Agenzia per poi arrivare a definire i profili professionali e le competenze ivi richieste. Nel corso del 2025 si arriverà quindi all'analisi delle competenze possedute dal personale consentendo quindi all'amministrazione, anche tramite il proprio sistema di valutazione delle performance, di evidenziare i gap tra competenze possedute e quelle richieste da ciascun profilo arrivando a creare percorsi individuali di crescita.

---

## 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
<b>SEZIONE 2</b>	2.1 Valore pubblico	Controllo strategico: stato di avanzamento degli obiettivi strategici	Direttore, dirigenti e OIV	Al 31 dicembre	Relazione/Report
	2.2 Performance	Stato conseguimento obiettivi operativi con target raggiunto	Dirigenza Elevate qualificazioni	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 (Elevate Qualificazioni)	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
<b>SEZIONE 3</b>	Organizzazione e capitale umano (piano fabbisogni, lavoro agile, coerenza strategie con assetto organizzativo)	Rendicontazione delle azioni	Soggetti interessati (Direttore, Responsabile risorse umane, CUG, gruppo di lavoro sulle pari opportunità)	Al 31 dicembre (annuale)	Report
	Organizzazione e capitale umano	Monitoraggio triennale in coerenza con le Linee guida della Funzione Pubblica	OIV	Triennale	Report OIV

---

## ALLEGATI

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

Allegato 2 – Schede Obiettivi operativi delle Elevate Qualificazioni e trasversali

Allegato 3 – Criterio per la valutazione dei rischi corruttivi

Allegato 4 – Le misure specifiche di prevenzione dei fenomeni corruttivi

Allegato 5 - Gli obblighi di pubblicazione

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

Tiziana Pasquini – Dirigente del Settore amministrativo

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

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

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