

Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026

**Piano integrato di attività ed
organizzazione
PIAO
2024-2026**

Redazione	Approvazione
S.P.E.P.E. / S. Ricci	D.G./ Giuseppe Bortone

Documento elaborato dal Servizio Pianificazione e Progetti Europei – DG
Alla redazione hanno contribuito, per gli specifici ambiti di competenza, le Strutture dell'Agenzia.

Piano integrato di attività e organizzazione

PIAO 2024-2026

SOMMARIO

Premessa	6
Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	12
Sezione 2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione	17
2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico	19
2.1.1 Valore pubblico a livello SNPA	19
2.1.2 Valore Pubblico in Arpae	20
2.1.3 Strategia per la creazione del Valore Pubblico di Arpae	21
2.1.4 Metodi di misurazione del Valore Pubblico	26
2.2 Sottosezione di programmazione: Performance	28
2.2.1 Obiettivi di performance funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico	29
2.2.2 Obiettivi di semplificazione	37
2.2.3 Obiettivi di digitalizzazione	38
2.2.4 Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	41
2.2.5 Il processo di pianificazione strategica e annuale	64
2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza	65
2.3.1 Contenuto e finalità	65
2.3.2 Disposizioni relative al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	66
2.3.3 Descrizione del contesto esterno	68
2.3.4 Descrizione del contesto interno	72
2.3.5 Entrata in vigore e adempimenti conseguenti all'adozione	75
2.3.6 Obiettivi della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae	75
2.3.7 Strumenti della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae	78
2.3.8 Esiti dell'analisi del rischio corruttivo in Arpae: focus sulle singole aree a potenziale maggiore esposizione	85
2.3.9 Obiettivi strategici della trasparenza amministrativa	87
2.3.10 Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza	88
2.3.11 Gestione e monitoraggio delle richieste di accesso agli atti	90
2.3.12 Protezione dei dati personali	91
2.3.13 Monitoraggio sulla verifica dell'attuazione e sulla idoneità delle singole misure di prevenzione	92
2.3.14 Riesame annuale sul funzionamento del sistema anticorruttivo nel suo complesso	95
2.3.15 Report annuale sulle attività di prevenzione della corruzione	95
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	98
3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa	98
3.1.1. Articolazione operativa e assetto organizzativo	98

3.1.2. Riepilogo interventi organizzativi	101
3.1.3. Livelli di responsabilità organizzativa	102
3.1.4. Raccordo tra obiettivi strategici 2024-2026 e dimensione organizzativa	103
3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile	104
3.2.1 Premessa	104
3.2.2 Gli obiettivi perseguiti e la strategia relativa all'applicazione del lavoro agile	106
3.2.3 Le condizionalità previste dal D.M. 08/10/2021 per l'accesso al lavoro agile	107
3.2.4 Le caratteristiche del lavoro agile	109
3.2.5 Dipendenti potenzialmente legittimati a fruire del lavoro agile	109
3.2.6 Attività oggetto di lavoro agile e giorni di lavoro agile fruibili	109
3.2.7 Formazione	113
3.2.8 Il programma di sviluppo del lavoro agile	
Il programma di sviluppo del lavoro agile prevede, da parte dell'Agenzia, il monitoraggio delle seguenti dimensioni:	113
3.2.9 La razionalizzazione degli spazi	122
3.2.10 La transizione al digitale	122
3.2.11 Norma di rinvio	123
3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni di personale	124
3.4 Sottosezione di programmazione: Formazione del personale	152
Sezione 4. Monitoraggio	163
4.1 Monitoraggio delle attese e valutazioni degli utenti	163
4.2 Monitoraggio sulla verifica dell'attuazione e sulla idoneità delle singole misure di prevenzione della corruzione	166
4.3 Monitoraggio Organizzazione e capitale umano	166
Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali	167
Allegato 2: VP 2 - Assicurare l'efficienza e la sostenibilità nell'uso delle risorse finanziarie pubbliche	188
Allegato 3: VP 3 - Agenda 2030	195
Allegato 4: VP 4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo	211
Allegato 5: VP 5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health	220
Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa	231
Allegato 7: Indagine di Benessere Organizzativo - Azioni di miglioramento	235
Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte	240
Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza	270
Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento	304
Acronimi	312

Premessa

Quadro normativo

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 deve essere adottato dalle Amministrazioni entro il 31 gennaio di ogni anno.

Struttura, contenuti e logica programmatica

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

- Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione
- Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione
- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano
- Sezione 4: Monitoraggio

Ha durata triennale e viene aggiornato annualmente. Integra e declina i seguenti documenti di programmazione:

- a) Piano della Performance;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- e) Piano della Formazione;
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).

Il PIAO inoltre contiene:

- l'elenco delle procedure da semplificare e revisionare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO definisce anche le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi.

Approccio metodologico

In linea con la metodologia del Centro di Ricerca sul Valore Pubblico (CERVAP - Dipartimento di Economia e Management dell'Università di Ferrara), il PIAO 2024-2026 di Arpaè è stato redatto come un vero e proprio piano integrato, secondo una **logica di integrazione funzionale**: ogni azione di miglioramento della salute, ogni misura di gestione del rischio, ogni obiettivo di performance deve essere funzionale ad un obiettivo di Valore Pubblico, seguendo la sequenza + Valore Pubblico → + Performance → - Rischi corruttivi → + Salute delle risorse.

In particolare, nel PIAO vigente, l'integrazione tra i diversi contenuti programmatici è stata realizzata secondo i seguenti principi:

- sono stati individuati **5 obiettivi di Valore Pubblico (VP)** sulla base delle linee di indirizzo prioritarie indicate da SNPA; dalla Regione Emilia-Romagna mediante il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) 2024-2026 e dall'analisi di contesto interno ed esterno dell'Agenzia;
- per ciascun obiettivo di Valore Pubblico, sono stati delineati **5 obiettivi strategici (Ob. S.)** orientati al raggiungimento del Valore Pubblico pianificato e atteso;

- gli obiettivi strategici sono stati declinati in **19 obiettivi operativi di performance (Ob. PERF.)** con **49 indicatori** e **67 target**;
- per ciascun obiettivo di performance sono state valutate le misure di gestione del rischio corruttivo e di promozione della trasparenza che l’Agenzia intende realizzare al fine di proteggere ognuno degli obiettivi di Valore Pubblico pianificati, di competenza del RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);
- sono state considerate le dimensioni di salute (organizzativa, professionale, digitale, infrastrutturale, di clima, di genere) delle risorse, necessarie per abilitare ovvero creare condizioni favorevoli, ai fini della generazione e della protezione degli obiettivi di Valore Pubblico esterni.

La struttura delle Sezioni e Sottosezioni programmatiche è stata pertanto progettata sulla base di un criterio di **integrazione verticale ed orizzontale**.

Per integrazione verticale si intende la sequenzialità attuativa dei livelli programmatici: nel PIAO di Arpae 2024-2026, i 5 obiettivi di Valore Pubblico, si attuano tramite 5 strategie, che a loro volta si attuano tramite 16 obiettivi di performance. Per integrazione orizzontale si intende che gli obiettivi di performance sono protetti (ove ritenuto necessario) da misure anticorruzione e trasparenza che, dunque, proteggono indirettamente anche i 5 obiettivi di Valore Pubblico. L’integrazione verticale e l’integrazione orizzontale, congiuntamente, sono dirette a favorire la protezione e la creazione di maggiore Valore Pubblico.



CERVAAP

Nella tabella seguente si riportano i contenuti del PIAO, con evidenziazione di quelli assorbiti dai piani precedenti ed integrati secondo la logica suddetta e la presentazione in forma tabellare delle diverse Sottosezioni del documento nella logica della creazione del Valore Pubblico (Allegati 1-5) .

La forma maschile utilizzata nel documento è da intendersi quale forma neutra includendo individui di ciascun genere.

SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

- Valore Pubblico generato da SNPA
- Valore Pubblico generato da Arpae
- Strategia per la creazione del Valore Pubblico
 - Correlazione tra gli obiettivi di Valore Pubblico del SNPA e gli obiettivi di Valore Pubblico di Arpae
 - Obiettivi di Valore Pubblico e Obiettivi strategici (Allegati 1-5)
 - 5 Obiettivi di VP specifici e allineamento con le strategie di sviluppo sostenibile, Piano Triennale SNPA, LEPTA e DEFR 2024-2026
 - 5 obiettivi strategici che delineano le strategie realizzative specifiche
- Metodi di misurazione del Valore Pubblico

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - Sottosezione 2.1

Correlazione con le strategie di sviluppo sostenibile (Agenda 2030, nazionale, regionale)		Correlazione con le Linee prioritarie di intervento SNPA		Allineamento con LEPTA		Allineamento con le linee di indirizzo del DEFR 2024			
Analisi di contesto <i>(criticità e opportunità del contesto specifico)</i>	Valore Pubblico atteso <i>(risposte alle criticità/opportunità del contesto)</i>	Stakeholder (STK) <i>(a chi è rivolto il Valore Pubblico)</i>	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO <i>(impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)</i>		
			Cod.	Nome	Strutture referenti	Utenti/ STK	Dimensione Piramide VP	Direzione +/- <i>(possibili indicatori di impatto)</i>	Tipologia di impatto generato <i>(Interno-I/Esterno-E)</i>

2.2 Performance

- 19 Obiettivi di performance funzionali ai 5 obiettivi strategici (*ex Piano della Performance*) a loro volta funzionali a realizzare i 5 obiettivi di VP
- Tra gli obiettivi riportati nella sottosezione 2.2, sono contenuti specifici obiettivi in relazione ai seguenti contenuti:
- Semplificazione: "Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)" (VP1_S1_PERF1.4)

- Digitalizzazione;
- Efficientamento energetico: “Attuare il Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzative delle sedi” (VP2_S2_PERF2.1) e “Attuare politiche interne che mirino alla riduzione degli impatti sull’ambiente” (VP3_S3_PERF3.6)
- Pari opportunità e l’equilibrio di genere: “Recepire gli esiti dell’Indagine di Benessere Organizzativo” (VP1_S1_PERF1.5). Si aggiungono gli obiettivi previsti dall’ex *Piano delle azioni positive e parità di genere*.

OBIETTIVO STRATEGICO collegato all'obiettivo di Valore Pubblico - Sottosezione 2.1													
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF - collegati all'obiettivo strategico - Sottosezione 2.2													
Codice	Nome	Indicatore di performance		Target	Struttura referente	Strutture coinvolte	Utenti/STK	Fonte	Dimensione performance	Anno 2025		Anno 2026	
		Formula	Cod.							Indicatore	Target	Indicatore	Target

2.3 Prevenzione corruzione e trasparenza

- Prevenzione della corruzione e trasparenza generale (*ex Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*)
- Misure anticorruzione e trasparenza funzionali ai 5 obiettivi di VP

OBIETTIVO STRATEGICO collegato all'obiettivo di Valore Pubblico - Sottosezione 2.1													
Misure ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA (funzionali a realizzare le performance programmate) - Sottosezione 2.3													
Codice obiettivo di performance da proteggere	Nome obiettivo di performance da proteggere	Indicatori di performance da proteggere				Macroarea	Processo	Valutazione del rischio		Trattamento del rischio			
		Formula	Cod.	Target	Struttura referente			Evento rischioso	Grado di rischio	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche	Soggetti coinvolti nelle responsabilità	Indicatore

SEZIONE 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

- Organizzazione generale di Arpae
- Azioni di sviluppo organizzativo funzionali ai 5 obiettivi di VP

OBIETTIVO STRATEGICO collegato all'obiettivo di Valore Pubblico - Sottosezione 2.1								
Misure di SVILUPPO ORGANIZZATIVO - Sottosezione 3.1								
<i>(funzionali a realizzare le performance programmate)</i>								
Obiettivi di performance <i>(con esigenze di sviluppo organizzativo)</i>		Indicatori di performance <i>(con esigenze di sviluppo organizzativo)</i>				Misure di sviluppo organizzativo da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Target	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte

3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

- Organizzazione generale del lavoro agile di Arpae (*ex Pola*)
- Azioni di organizzazione del lavoro agile funzionali ai 5 obiettivi di VP

OBIETTIVO STRATEGICO collegato all'obiettivo di Valore Pubblico - Sottosezione 2.1								
Misure di ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE - Sottosezione 3.2								
<i>(funzionali a realizzare le performance programmate)</i>								
Obiettivi di performance <i>(con esigenze di organizzazione del Lavoro Agile)</i>		Indicatori di performance <i>(con esigenze di organizzazione del Lavoro Agile)</i>				Misure organizzative Lavoro Agile da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Target	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte

3.3 Fabbisogno del personale

- Fabbisogno generale del personale di Arpae (*ex Piano del Fabbisogno del personale*)
- Azioni di reclutamento funzionali ai 5 obiettivi di VP

OBIETTIVO STRATEGICO collegato all'obiettivo di Valore Pubblico - Sottosezione 2.1								
Misure PROFESSIONALI di RECLUTAMENTO - Sottosezione 3.3 <i>(funzionali a realizzare le performance programmate)</i>								
Obiettivi di performance <i>(con esigenze di organizzazione sul piano dei fabbisogni del personale)</i>		Indicatori di performance <i>(con esigenze di organizzazione sul piano dei fabbisogni del personale)</i>				Misure di reclutamento da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Target	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte

3.4 Formazione del personale

- Formazione generale del personale di Arpae (*ex Piano di Formazione del personale*)
- Azioni di formazione funzionali ai 5 obiettivi di VP

OBIETTIVO STRATEGICO collegato all'obiettivo di Valore Pubblico - Sottosezione 2.1								
Misure FORMATIVE - Sottosezione 3.4 <i>(funzionali a realizzare le performance programmate)</i>								
Obiettivi di performance <i>(con esigenze formative)</i>		Indicatori di performance <i>(con esigenze formative)</i>				Misure formative da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Target	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

Funzioni e ambiti d'intervento

Assetto istituzionale e mandato

L'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna (Arpae) è stata istituita con legge regionale n.13/2015 ed è operativa dal primo gennaio 2016. Integra le funzioni di Arpa (istituita con la legge regionale n.44 del 1995) e dei Servizi ambiente delle Province. Arpae è strutturata in più sedi per unità territoriale, per garantire un presidio diretto sul territorio.

La **mission** di Arpae è: **“assicurare le autorizzazioni e concessioni, il monitoraggio, il controllo e la prevenzione ambientali per favorire la sostenibilità, la tutela della salute, la sicurezza del territorio e la valorizzazione delle risorse e della conoscenza ambientale”**.

La **vision** associata all'azione di Arpae per l'interpretazione di tale ruolo è: **“sviluppare processi di autorizzazione, prevenzione, monitoraggio e controllo ambientale orientati a migliorare la sostenibilità e la competitività del territorio e la tutela della salute, assicurando efficacia operativa, innovazione e scambio di conoscenza con la società e le istituzioni”**.

Contesto di riferimento esterno

Il contesto fisico, sociale ed economico in cui Arpae opera è ben descritto coi dati e le elaborazioni curate dal “Servizio Innovazione digitale, dei dati e della tecnologia” della Regione Emilia-Romagna, ai quali si rinvia per approfondimenti:

<https://statistica.regione.emilia-romagna.it/brevi>

<https://statistica.regione.emilia-romagna.it/factbook/fb>

I temi ambientali di contesto sono presentati nella 21° edizione del rapporto sulla qualità dell'ambiente in Emilia-Romagna (“Dati ambientali 2022. La qualità dell'ambiente in Emilia-Romagna”). Al suo interno sono presentati, in forma sintetica, i dati relativi al 2022 sull'andamento di molti temi ambientali: clima, aria, acqua, energia, rifiuti, radioattività, campi elettromagnetici, rumore, suolo, aree protette, biodiversità.

<https://www.arpae.it/it/notizie/la-qualita-dellambiente-in-emilia-romagna-dati-2022>

Ulteriori approfondimenti inerenti la caratterizzazione del contesto in cui opera Arpae sono disponibili alle seguenti pagine curate dalla Regione Emilia-Romagna:

Popolazione (<https://statistica.regione.emilia-romagna.it/factbook/fb/popolazione>)

Economia (<https://statistica.regione.emilia-romagna.it/factbook/fb/economia>)

Lavoro (<https://statistica.regione.emilia-romagna.it/factbook/fb/lavoro>)

Ricerca e innovazione (<https://statistica.regione.emilia-romagna.it/factbook/fb/rs>)

Benessere e qualità della vita (<https://statistica.regione.emilia-romagna.it/factbook/fb/benessere>)

Ambiente, territorio, infrastrutture (<https://statistica.regione.emilia-romagna.it/factbook/fb/amb>)

Contesto di riferimento interno

Arpae esercita attività di autorizzazione, concessione, monitoraggio dello stato ambientale, vigilanza e controllo e analisi analitiche e aggiunge, alle attività di tutela ambientale, quelle rivolte al campo dell'energia. L'impegno è rivolto anche allo sviluppo di sistemi e modelli di previsione per

migliorare il monitoraggio e la conoscenza dei sistemi ambientali e dei fattori sia antropici che naturali che su di essi incidono, monitorando le nuove forme di inquinamento e di degrado degli ecosistemi.

Una parte importante è dedicata inoltre alla prevenzione, con un focus particolare alla complessità ambientale, alla progettualità ed al sostegno dello sviluppo sostenibile. L'Agenzia favorisce la sostenibilità delle attività umane che influiscono sull'ambiente, sulla salute, sulla sicurezza del territorio, sia attraverso i controlli previsti dalle norme, sia attraverso attività di prevenzione nel rilascio delle autorizzazioni ambientali e concessioni, studi, progetti e comunicazione ambientale. Infine, Arpae ha un ruolo chiave anche nell'osservazione, previsione, ricerca e sviluppo in campo meteorologico e climatologico, affrontando le tematiche conoscitive alla base delle politiche di adattamento e mitigazione del cambiamento climatico, così come svolge importanti studi di ricerca nell'ambito dei temi epidemiologici e tossicologici, connessi al complesso binomio ambiente-salute.

L'attività svolta da Arpae è dettagliatamente espressa nel sito istituzionale di cui si riportano i link delle matrici ambientali presidiate:

 www.arpae.it/it/temi-ambientali/acqua	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/ambiente-e-salute	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/ambiente-polveri-e-fibre
 www.arpae.it/it/temi-ambientali/aria	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/balneazione	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/biodiversita
 www.arpae.it/it/temi-ambientali/campi-elettromagnetici	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/clima	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/educazione-alla-sostenibilita
 www.arpae.it/it/temi-ambientali/energia	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/mare	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/meteo
 www.arpae.it/it/temi-ambientali/pollini	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/radioattivita	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/rifiuti

 www.arpae.it/it/temi-ambientali/rischio-calore	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/rischio-industriale	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/ruolo
www.arpae.it/it/temi-ambientali/sostenibilita	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/siccita	 www.arpae.it/it/temi-ambientali/suolo

Classificazione dei servizi erogati

L'operato dell'Agenzia si articola in “servizi” che fanno riferimento alle funzioni di tipo istituzionale e aggiuntive dell'Ente ed al ruolo che essi assumono per assicurare i “**Livelli essenziali di prestazioni tecniche ambientali**” (Lepta)¹.

Il Catalogo dei servizi, dell'Agenzia, sottosezione “Servizi erogati” della sezione “Amministrazione trasparente” del sito di Arpae, presenta la produzione dell'Agenzia articolata in attività:

- ❖ Istituzionali obbligatorie (rif. L.R. 44/95 di Arpa-ER) rispondenti alla realizzazione dei Lepta e quelle autorizzative e di concessione assegnate dalla L.R. 13/2015;
- ❖ Istituzionali non obbligatorie (rif. L.R. 44/95 di Arpa-ER e atti regionali successivi o accordi provinciali) rispondenti alla realizzazione di servizi supplementari/integrativi dei Lepta;
- ❖ Aggiuntive (rif. L.R. 44/95 di Arpa-ER) svolte per la realizzazione di servizi su commissione specifica di pubblici/privati, ma solo a seguito del pieno espletamento dei Servizi Istituzionali obbligatori, erogate a tariffa od a costo industriale e non aventi carattere autorizzativo o certificativo.

Nella medesima sezione del sito, è disponibile anche la Carta dei Servizi, mediante la quale Arpae si impegna a garantire specifici *standard di erogazione* dei servizi, dichiarando i propri obiettivi e riconoscendo specifici diritti in capo alla propria utenza.

Inoltre, la Legge n. 132 del 28 giugno 2016 correla all'art. 9 il concetto di LEPTA anche al perseguimento degli obiettivi di prevenzione collettiva previsti dai LEA (Livelli essenziali di assistenza)².

Come elemento di riflessione, che dovrà essere oggetto nel corso del 2024 di analisi anche da parte di Arpae Emilia - Romagna, si segnala la recente Sentenza della Corte Costituzionale n. 1 del 04/01/2024 la quale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale, a seguito di un giudizio promosso dalla Corte dei Conti in sede di parificazione del bilancio regionale, delle disposizioni di una legge siciliana (la n. 6 del 2001 come modificata dalla n. 9 del 2015) che assegnava una quota fissa

¹ I Lepta costituiscono i «livelli essenziali di prestazioni tecniche ambientali», ovvero i livelli qualitativi e quantitativi di attività che devono essere garantiti in modo omogeneo sul piano nazionale, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione in materia di ambiente (rif.: Legge 132/2016 “Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente”. All'art. 9, in particolare ai comma 1 e 2, la L. 132/2016 precisa che i Lepta costituiscono «parametri funzionali, operativi, programmatici, strutturali, quantitativi e qualitativi delle prestazioni delle Agenzie».

² Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) del 12 gennaio 2017 che definisce i nuovi Livelli essenziali di assistenza (LEA), ovvero le prestazioni e i servizi che il Servizio sanitario nazionale (SSN) è tenuto a fornire a tutti i cittadini, gratuitamente o dietro pagamento di una quota di partecipazione, con le risorse pubbliche raccolte attraverso la fiscalità generale.

predefinita delle risorse annuali del FSR (Fondo sanitario regionale) all’Agenzia Ambientale siciliana, senza alcun collegamento tra tale trasferimento e l’effettuazione da parte di Arpas di prestazioni afferenti ai LEA .

Premesso che la norma che in Emilia Romagna disciplina la dotazione finanziaria di Arpae (art. 21 L.R. n. 44/1995 e s.m.i.) è differente rispetto a quella siciliana cassata dalla Corte Costituzionale in quanto individua parametri oggettivi per la quantificazione annuale dei trasferimenti disposti dalla Giunta Regionale prevedendo una pluralità di fonti che integrano i finanziamenti di derivazione sanitaria, e che comunque nelle Delibere regionali di assegnazione ad Arpae della quota del FSR è già riscontrabile un riferimento ai citati LEA (in particolare il 1° Livello: Assistenza sanitaria collettiva in ambienti di vita e di lavoro³), è tuttavia possibile che la recente pronuncia del Giudice costituzionale promuova, anche nel nostro territorio, un approfondimento in merito alle modalità di trasferimento delle risorse in questione e alla loro correlazione con le attività garantite dall’Agenzia. Diventa pertanto sempre più urgente l’effettiva emanazione da parte del Governo del DPCM, che per inciso doveva essere adottato entro un anno dall’entrata in vigore della sopra richiamata Legge n. 132/2016, per l’individuazione di tali LEPTA e dei relativi criteri di finanziamento.

Dati economico-finanziari

L’esercizio 2023, principalmente per la tenuta delle previsioni di ricavo e il minor impatto di costi di personale ed energia si conferma, alla luce delle stime attuali, in andamento positivo sia per quanto riguarda la gestione economica (viene stimata una chiusura di esercizio con un utile a preconsuntivo di 1,8 mln €) che per quanto attiene alla gestione finanziaria (pagamenti ai fornitori in linea con i tempi definiti contrattualmente e rilevante attivo di cassa a fine anno).

A Valore della produzione (€)		B Costi di produzione (€)		C Utile del bilancio di esercizio - comprensivo dei proventi e degli oneri finanziari e straordinari (€)	
Esercizio 2020	91.701.618	Esercizio 2020	87.373.950	Esercizio 2020	4.312.597
Esercizio 2021	92.128.323	Esercizio 2021	87.211.774	Esercizio 2021	4.881.894
Esercizio 2022	91.827.302	Esercizio 2022	90.838.246	Esercizio 2022	989.056
Esercizio 2023*	90.848.846	Esercizio 2023*	89.045.165	Esercizio 2023*	1.803.681

*stima preconsuntivo 2023

Indicatore	Target	Valore medio rilevato 2023
Andamento flusso di cassa	Perc.le n° giorni a saldo >=0 / n° giorni mese	100%

³Al momento della pubblicazione del presente documento si fa riferimento alla DGR n. 1772/2022: Linee di programmazione e finanziamento delle aziende del servizio sanitario regionale per l’anno 2022. Integrazione della delibera di giunta regionale n. 407/2022.

Tempi medi di pagamento fornitori rispetto a scadenza fattura	Indicatore tempestività dei pagamenti, rif.: DPCM del 22/9/2014, Circ. MEF n. 3 del 14/1/2015	- 2,16 gg
---	---	-----------

La situazione creatasi con l'emergenza sanitaria e nel 2022 con l'aggravarsi della crisi economica determina una lieve contrazione nel 2023 dei ricavi **derivanti dalle attività a pagamento**, che se si confermeranno le stime di preconsuntivo si aggirano sui 18,5 mln € (in calo di 0,5 mln sul 2022).

Si determina anche nel 2023 un significativo contenimento dei costi di gestione rispetto alla previsione (razionalizzazione degli acquisti, utilizzo di Consip e Intercent-ER e del mercato elettronico, minori costi del personale), la cui misura definitiva andrà verificata in sede di consuntivo di esercizio.

Per i dati di previsione relativi al triennio 2024-2026 si rinvia alla [Relazione di Bilancio di Previsione 2024-2026](#) pubblicata sul sito istituzionale.

Sezione 2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione

I principali ambiti di azione dell’Agenzia hanno visto - nel 2023 - i seguenti volumi di attività. In tabella vengono messi a confronto con i volumi di attività del 2021 e del 2022.

	2021	2022	2023
Monitoraggio dello stato ambientale			
<i>Campioni</i>	8.003	8.603	8.732
<i>Sopralluoghi</i>	5.319	5.667	7.667
<i>Misure manuali</i>	26.654	28.451	24.978
<i>Parametri misurati in profili idrologici</i>			160.657#
Attività di vigilanza			
<i>Ispezioni</i>	6.905	9.618	8.945
<i>di cui AIA</i>	842	1.080	952
<i>Campioni</i>	5.707	5.498	5.570
<i>Proposte di atti amministrativi</i>	294	370	357
<i>Sanzioni amministrative</i>	1.860	3.166	3.184
<i>Segnalazioni alla magistratura</i>	298	370	317
<i>Prescrizioni asseverate ex L. 68/15</i>	239	371	348
<i>Asseverazioni su atti di altri organi di controllo</i>	217	185	173
<i>Interventi su segnalazioni di inconvenienti ambientali</i>	1.375	1.530	1.589
<i>di cui in codice rosso con intervento immediato</i>	223	271	255
<i>Misure manuali</i>	3.312	4.237	3.939
Attività di rilascio istruttorie e parere tecnico			
<i>Istruttorie e pareri rilasciati verso enti esterni</i>	5.931	6.420	6.212
<i>Relazioni tecniche finalizzate al rilascio di autorizzazioni di competenza di Arpae</i>	2.382	2.325	2.472
<i>Valutazioni ambientali espresse per il rilascio di VIA/VAS</i>	172	184	216
Autorizzazioni ed atti rilasciati			
<i>Autorizzazioni integrate ambientali, autorizzazioni uniche</i>	3.247	3.774	3.352

<i>ambientali e settoriali, autorizzazioni per installazione/esercizio di impianti di produzione di energia, linee elettriche, metanodotti, depositi di olii minerali e GPL, nonché autorizzazioni per la gestione dei rifiuti e per la bonifica dei siti contaminati</i>			
<i>Conferenze dei servizi convocate (soprattutto in modalità telematica)</i>	1.307	1.342	1.519
<i>Concessioni per l'utilizzo di risorse idriche, di aree demaniali; certificazioni per siti contaminati</i>	2.865	2.959	2.957
<i>Volturazioni di autorizzazioni già rilasciate</i>	415	362	398
Laboratorio			
<i>Campioni accettati</i>	52.753	51.629	52.630
<i>Aliquote analizzate</i>	60.895	59.673	63.225
<i>Campioni accettati a pagamento</i>	20.898	18.683	19.562
<i>Ovitrappole (per zanzara tigre) esaminate</i>	9.646	9167	9.017
Progetti			
<i>Ricavi complessivi progetti di protezione, prevenzione, risanamento e tutela ambientale e di ricerca e sviluppo</i>	€ 4.515.609	€ 4.712.772	€ 5.275.424

Attività non conteggiata negli anni precedenti

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

Secondo le Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per Valore Pubblico si intende “il livello di benessere economico, sociale e ambientale della collettività di riferimento”. La Pubblica Amministrazione crea valore se e quando consegue un miglioramento coordinato ed equilibrato sia degli impatti esterni (economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi), sia degli impatti interni (salute dell’ente), ovvero se e quando migliora il benessere dei cittadini senza dimenticare di curare la salute delle proprie risorse⁴.

2.1.1 Valore pubblico a livello SNPA

In ragione della propria specifica mission, tutte le ARPA svolgono funzioni ed attività che creano valore all’interno della filiera istituzionale delle politiche pubbliche ambientali. Tale filiera rappresenta il presupposto essenziale ed indifferibile della sostenibilità del benessere sociale ed economico, incidendo sugli atti di natura programmatica o normativa degli enti di Governo sovraordinati.

Nel corso dell’anno 2022 è stato costituito un tavolo di lavoro a livello SNPA⁵ con l’obiettivo di definire un quadro di riferimento che tragga spunto dai documenti di pianificazione strategica sovranazionale o nazionale e regionale, ai fini di individuare obiettivi ed indicatori utili per identificare il potenziale Valore pubblico generato dalle ARPA/APPA.

Nel corso dell’anno 2023 è stato approvato dal Consiglio SNPA il documento recante “Indirizzi per l’identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del Valore Pubblico del SNPA”⁶ nel quale il tavolo di lavoro ha definito un nucleo di programmazione condivisa per la creazione di Valore Pubblico del SNPA, identificando un set di 11 possibili obiettivi comuni. Le Agenzie ambientali rappresentative del tavolo di lavoro (tra le quali Arpae) hanno concordato di recepire nel proprio PIAO 2024-2026, in via sperimentale, alcuni di questi obiettivi comuni del SNPA. Per ogni obiettivo di Valore Pubblico comune vengono pianificate una o più strategie tra loro sinergiche sull’ambiente socio-economico e territoriale nonché sul proprio contesto organizzativo, dalle quali dipende in modo cruciale il risultato finale che SNPA è in grado di produrre (target di Sistema). Il punto di arrivo del lavoro svolto consiste nel recepire gli obiettivi comuni, unitamente agli indicatori di impatto, all’interno dei PIAO di ISPRA/ARPA/APPA come nucleo condiviso di programmazione, pur lasciando ampio spazio a obiettivi specifici e rispondenti alle peculiarità di ogni singolo ente del SNPA.

⁴https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG_Piano_performance_giugno_17.pdf

⁵ In attuazione del Programma del SNPA 2021-2023 è stato istituito il TIC VII «SNPA per i cittadini», nell’ambito del quale il Gruppo di Lavoro 01 ha avuto il mandato di definire le Linee Guida per l’identificazione, la misurazione e la rendicontazione del Valore Pubblico degli Enti del SNPA.

⁶ Delibera n. 224/2023: Approvazione documento ad uso interno “Indirizzi per l’identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del valore pubblico del SNPA”.

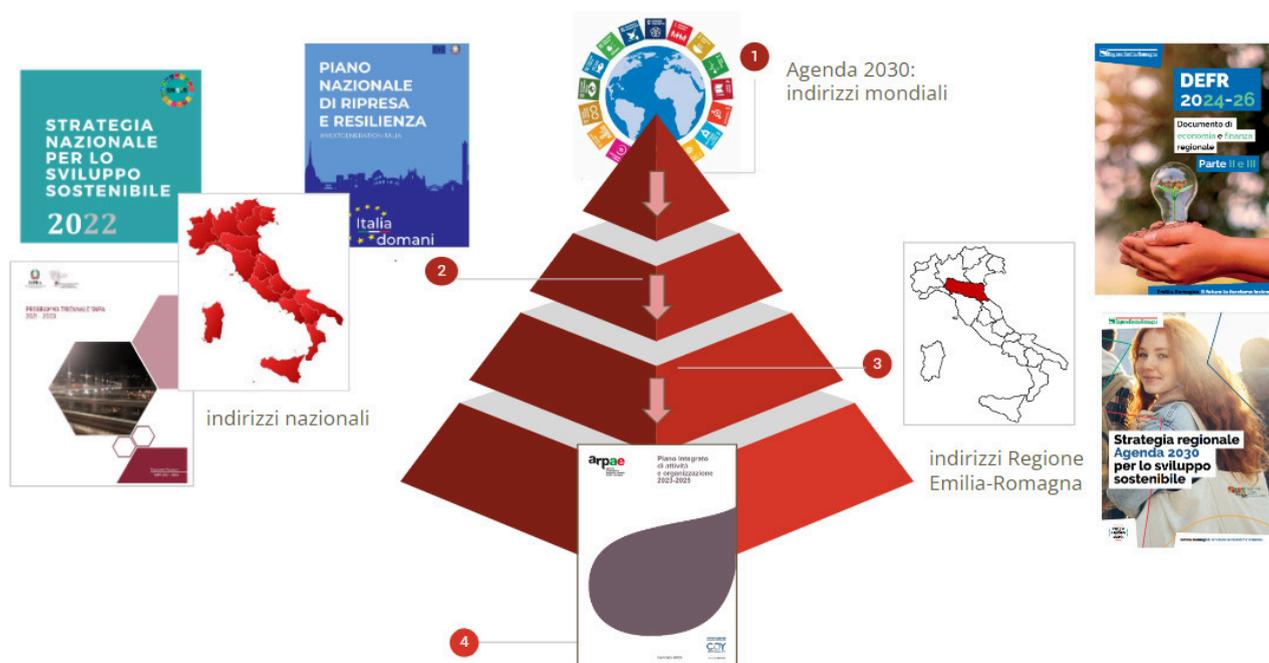


2.1.2 Valore Pubblico in Arpae

In Arpae, il processo di creazione di Valore coinvolge trasversalmente l'organizzazione e avviene mediante la costante interrelazione tra la pianificazione strategica degli obiettivi, lo sviluppo delle attività operative interne e il rafforzamento del rapporto con gli stakeholder.

Arpae genera Valore Pubblico in attuazione della *mission*, finalizzata ad assicurare le autorizzazioni e concessioni, il monitoraggio, il controllo e la prevenzione ambientali per favorire la sostenibilità, la tutela della salute, la sicurezza del territorio e la valorizzazione delle risorse e della conoscenza ambientale. Le linee pluriennali di sviluppo strategico, inserite nel PIAO 2024-2026, prendono in esame:

- 1) gli indirizzi degli obiettivi dell'Agenda 2030;
- 2) gli indirizzi nazionali relativi alle strategie di sviluppo sostenibile; PNRR; Piano Triennale SNPA e "Indirizzi per l'identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del Valore Pubblico del SNPA";
- 3) gli indirizzi regionali relativi alle strategie per lo sviluppo sostenibile e gli obiettivi del DEFR 2024-2026 della Regione Emilia-Romagna.



2.1.3 Strategia per la creazione del Valore Pubblico di Arpae

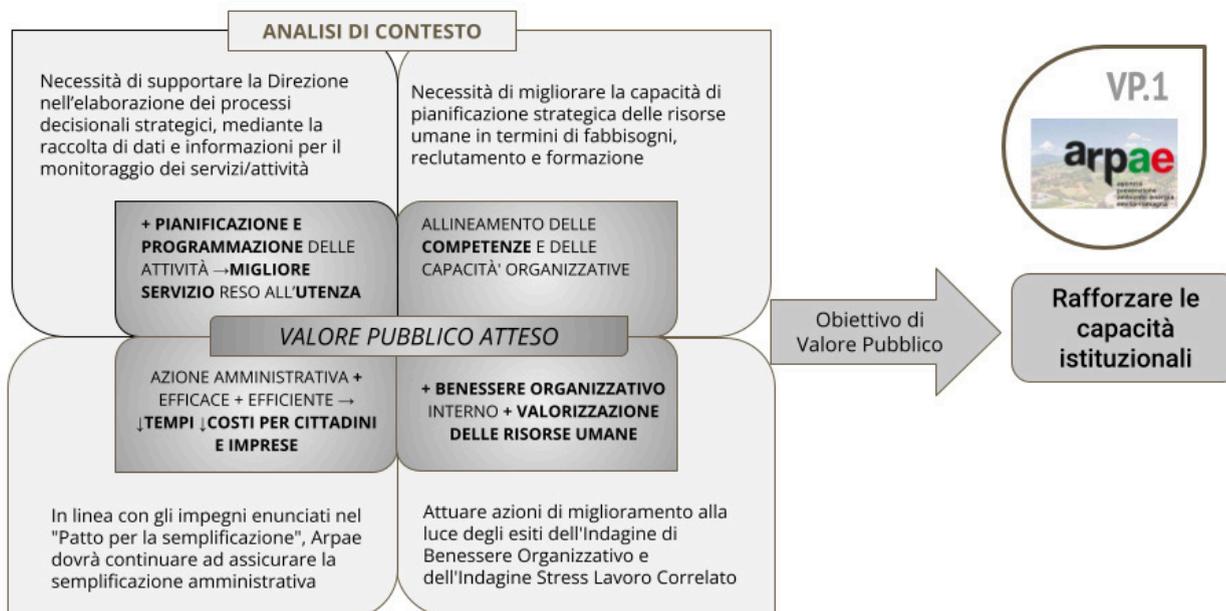
Come accennato in premessa, il modello di creazione del Valore Pubblico proposto dall'Agazia trova fondamento nella metodologia della "Piramide del Valore Pubblico" elaborata dal CERVAP e nel collegamento degli obiettivi strategici di Arpae con l'insieme degli indicatori SDGs (Sustainable Development Goals), framework di riferimento per la pianificazione e il monitoraggio del raggiungimento di obiettivi di benessere delle persone, dei territori e di sviluppo sostenibile.

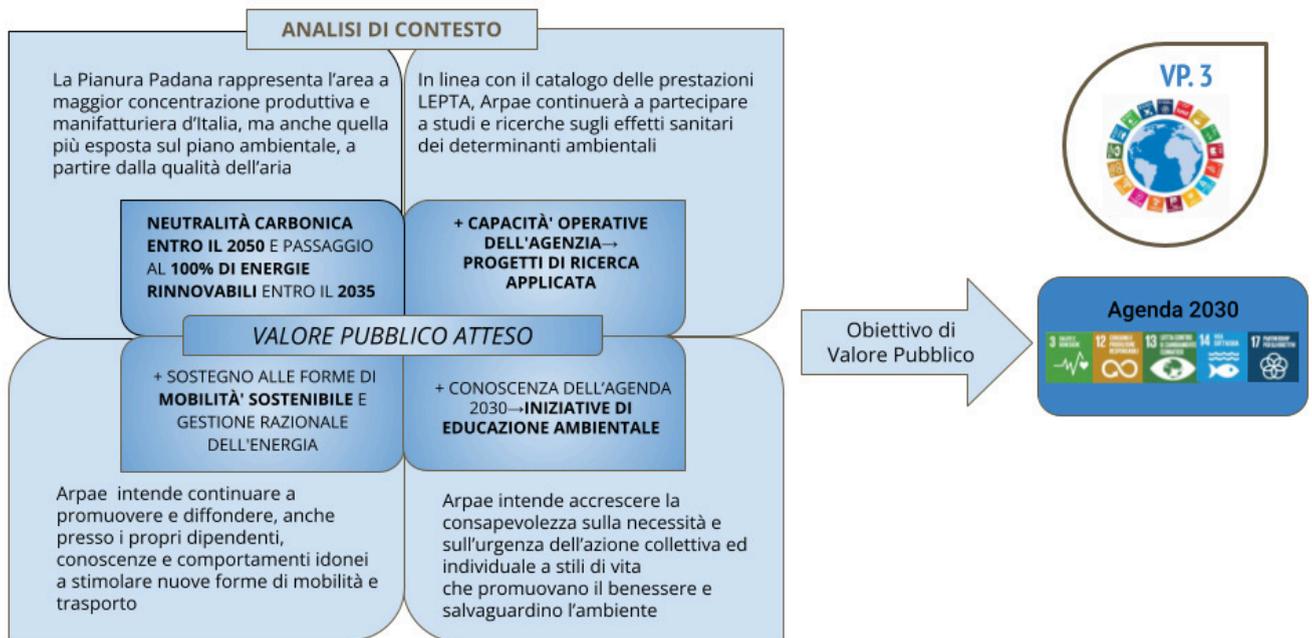
La sezione Valore Pubblico intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che Arpae ha individuato per caratterizzare la propria azione amministrativa, nel triennio 2024-2026, a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

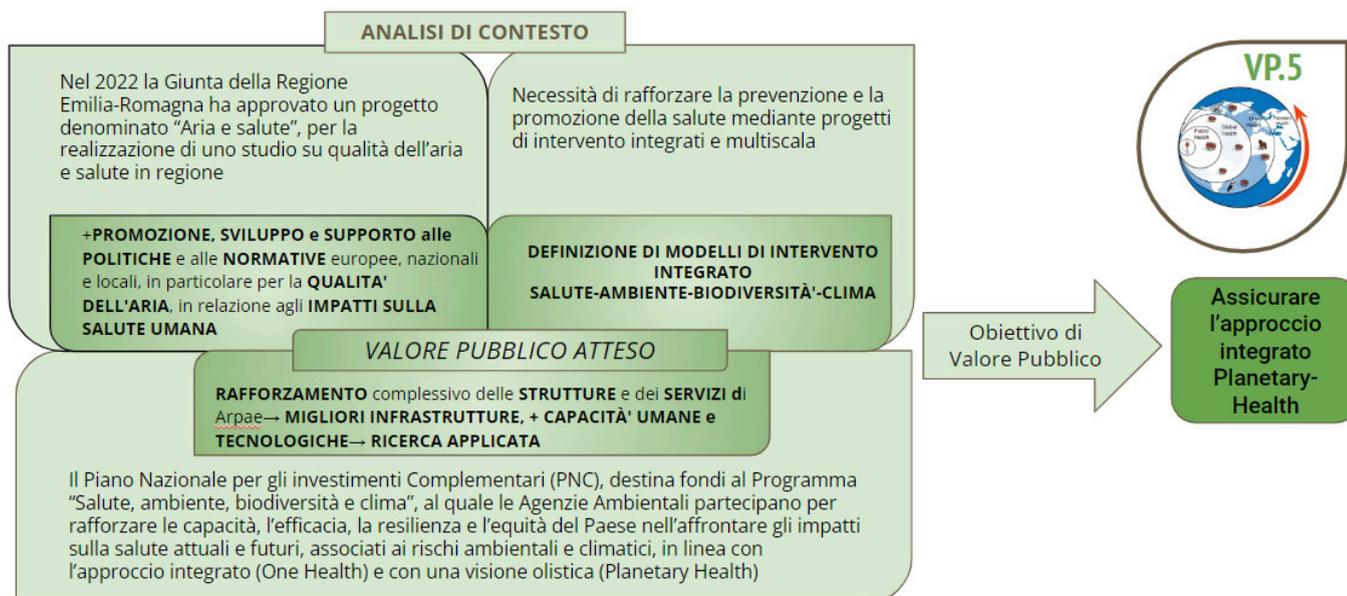
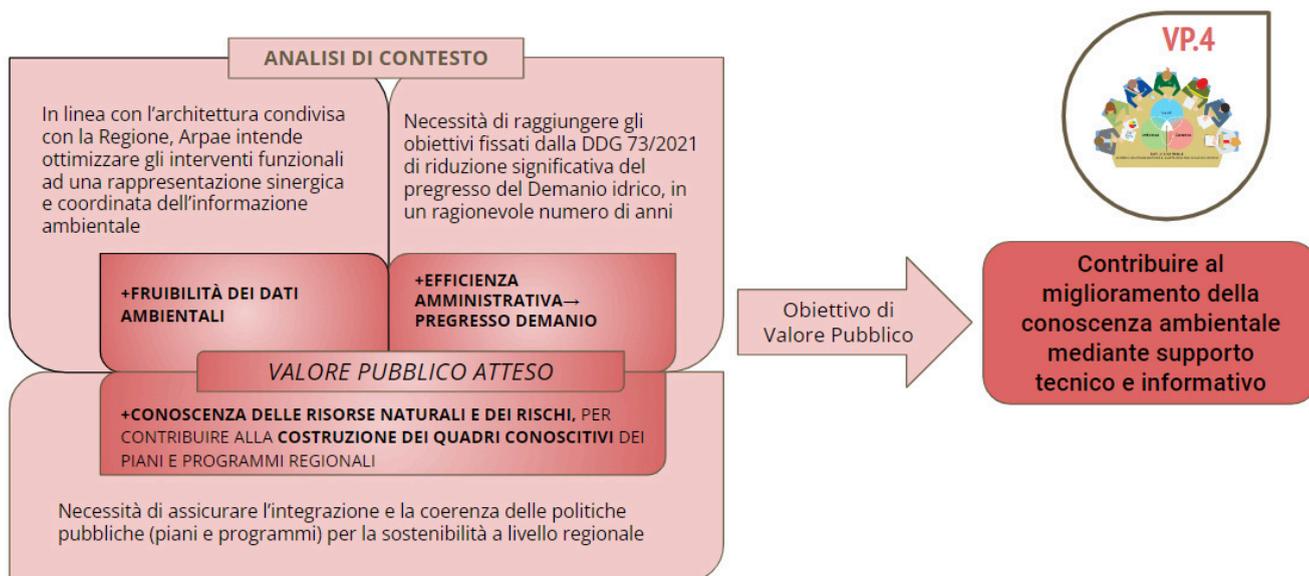
Di seguito si rappresenta una sintesi dell'analisi delle opportunità e dei problemi che Arpae intende affrontare in chiave di strategia di evoluzione, anche alla luce dei punti di forza e delle aree di debolezza che caratterizzano l'attuale situazione dell'ente.

Dall'analisi dei problemi, minacce ed opportunità identificati discendono i seguenti cinque obiettivi di Valore Pubblico (allegati 1-5):

- **VP 1: Rafforzare le capacità istituzionali**
- **VP 2: Assicurare l'efficienza e la sostenibilità nell'uso delle risorse finanziarie pubbliche**
- **VP 3: Agenda 2030**
- **VP 4: Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo**
- **VP 5: Assicurare l'approccio integrato Planetary- Health**







Correlazione tra gli obiettivi di Valore Pubblico del SNPA e gli obiettivi di Valore Pubblico di Arpae

Di seguito viene riportata la correlazione tra un set di 8 obiettivi di Valore Pubblico del SNPA (sul totale di 11 obiettivi proposti) con gli obiettivi di Valore Pubblico di Arpae:

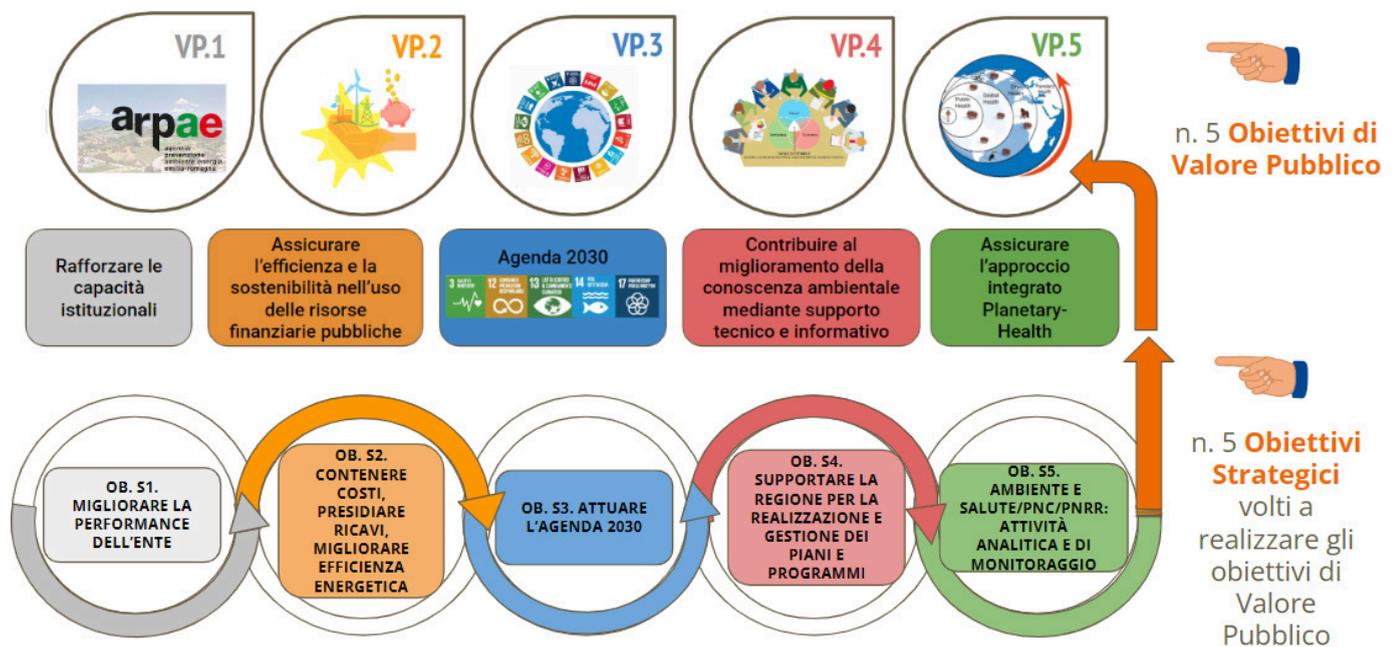
Obiettivi di Valore Pubblico del SNPA	Obiettivi di Valore Pubblico di Arpae e strategie attuative
<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzazione del personale e benessere organizzativo <p>→ Realizzare una mappa delle competenze per le attività degli Enti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità istituzionali per una maggiore efficienza e benessere degli operatori interni ai fini della resa di un servizio migliore verso l'esterno (VP 1)

<p>del Sistema, applicabile ai processi di pianificazione, selezione e sviluppo del personale</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Ob. strategico collegato: Migliorare la performance dell'Ente (Ob. S1) → Ob. performance collegato: Applicare la Mappa delle Competenze (PERF1-3)
<ul style="list-style-type: none"> ● Cambiamenti climatici e criticità ambientali connesse <p>→ Supportare le valutazioni sugli effetti e le mitigazioni dei cambiamenti climatici</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Agenda 2030_Goal 13: Lotta contro il cambiamento climatico (VP 3) <p>→ Ob. strategico collegato: Attuare l'Agenda 2030 (Ob. S3)</p> <p>→ Ob. performance collegato: Supportare la transizione verso la neutralità carbonica e qualità dell'aria (PERF3-1)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Progetti di ricerca <p>→ Potenziare le capacità operative attraverso l'attuazione di progetti di ricerca applicata in partenariato con enti di ricerca, università ed altre istituzioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Agenda 2030_Goal 17: Partnership per gli obiettivi (VP 3) <p>→ Ob. strategico collegato: Attuare l'Agenda 2030 (Ob. S3)</p> <p>→ Ob. performance collegato: Sviluppare iniziative di studio e/o ricerca applicata (PERF3-3)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Consumi sostenibili <p>→ Favorire politiche interne che mirino alla riduzione degli impatti sull'ambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Agenda 2030_Goal 12: Consumo e produzione responsabili (VP 3) <p>→ Ob. strategico collegato: Attuare l'Agenda 2030 (Ob. S3)</p> <p>→ Ob. performance collegato: Attuare politiche interne che mirino alla riduzione degli impatti sull'ambiente (PERF3-6)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Educazione alla sostenibilità <p>→ Garantire le attività funzionali alla formazione e sensibilizzazione del cittadino verso una maggiore consapevolezza dei valori ambientali</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Agenda 2030_Goal 4: Istruzione di qualità (VP 3) <p>→ Ob. strategico collegato: Attuare l'Agenda 2030 (Ob. S3)</p> <p>→ Ob. performance collegato: Promuovere ed attuare iniziative di educazione e formazione ambientale (PERF3-5)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Supporto alla pianificazione Regionale/ Nazionale <p>→ Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di interesse istituzionale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di interesse istituzionali (VP 4) <p>→ Ob. strategico collegato: Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi (Ob. S4)</p> <p>→ Ob. performance collegato: Assicurare la realizzazione di elaborati tecnici per la predisposizione ed attuazione dei Piani e programmi (PERF4-1)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Diffusione dei dati ambientali <p>→ Migliorare la trasparenza, l'interoperabilità e l'accesso ai dati pubblici a supporto dell'analisi ed elaborazione delle informazioni da parte dei cittadini e degli stakeholder al fine di assicurare la valorizzazione del patrimonio informativo ambientale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di interesse istituzionali (VP 4) <p>→ Ob. strategico collegato: Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi (Ob. S4)</p> <p>→ Ob. performance collegato: Definire il sistema informativo dello Stato dell'Ambiente (PERF4-2)</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Ambiente e salute/PNC/PNRR; attività analitica e di monitoraggio <p>→ Incrementare ed ottimizzare la capacità di supporto tecnico per determinazioni analitiche e di laboratorio e per monitoraggio finalizzati al binomio ambiente/salute</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Assicurare l'approccio integrato Planetary-Health (VP 5) <p>→ Ob. strategico collegato: Ambiente e salute/PNC/PNRR: attività analitica e di monitoraggio (Ob. S5)</p> <p>→ Ob. performance collegato: Migliorare le prestazioni per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica per interventi pari a circa 11,5 ml euro (PERF5-3)</p>
---	--

Obiettivi di Valore Pubblico e Obiettivi strategici

Dall'analisi dei problemi, minacce ed opportunità, del paragrafo precedente discendono gli obiettivi strategici; questi rappresentano gli Obiettivi che costituiscono il cuore di ciò che rappresenta per Arpae il Valore Pubblico e su cui si caratterizza l'azione amministrativa dell'organizzazione.



Destinatari del Valore Pubblico

I destinatari delle attività svolte da Arpae, per le funzioni di prevenzione e tutela ambientale assegnate, sono identificabili nel tessuto sociale e produttivo del territorio regionale nel suo complesso. Per le singole prestazioni le principali categorie di utenti sono:

- Enti pubblici, per elementi strutturati di conoscenza e dati organizzati di tematiche ambientali, analisi di scenari e proposte/progetti di intervento;
- gestori di attività produttive nelle diverse articolazioni e rappresentanze, per rilascio di atti autorizzativi di rispetto delle normative ambientali;
- cittadini e associazioni.

Tempi di attuazione

Il Valore Pubblico generato viene misurato all'interno di una dimensione triennale a scorrimento, che caratterizza gli obiettivi strategici e che si declina operativamente negli obiettivi programmatici, affidati alle singole strutture.

2.1.4 Metodi di misurazione del Valore Pubblico

Misurazione del Valore Pubblico generato dal SNPA

Il Valore Pubblico prodotto dal sistema, una volta definite le linee guida applicative della metodologia di misurazione, consentirà di presentare una ulteriore dimensione degli impatti esterni prodotti dalle singole Agenzie, allargata al sistema SNPA, risultando l'IMPATTO del sistema come il prodotto degli IMPATTI degli enti che ne fanno parte (Ispra, Agenzie provinciali e regionali), nell'ottica propria del Valore Pubblico.

Misurazione del Valore Pubblico basato sulla metodologia CERVAP

Al fine di misurare il Valore Pubblico creato, sono stati individuati una serie di indicatori di impatto. Gli indicatori d'impatto esprimono l'effetto atteso o generato (*outcome*) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio.

Gli indicatori di impatto sono stati tipizzati in impatti che attengono le varie dimensioni riportate nella piramide del Valore Pubblico:

- salute organizzativa, intesa come la capacità di essere efficaci e produttivi;
- salute professionale, intesa come la capacità di promuovere e di accrescere le capacità professionali del personale;
- salute digitale, intesa come la capacità di fare fronte in modo reattivo e proattivo ai fabbisogni di tecnologie e di sistemi informativi avanzati;
- salute etica, intesa come la capacità di prevenire e fare fronte in modo efficace ad eventuali fenomeni corruttivi;
- salute di clima e di genere, intesa come la capacità di accrescere e di sviluppare un adeguato grado di benessere fisico e psicologico del personale, garantendo equità e pari opportunità
- salute economico-finanziaria intesa come la capacità di garantire l'equilibrio economico e finanziario nel tempo dell'Ente (continuità aziendale).

Gli indicatori di impatto sono stati inoltre distinti in:

- indicatori di impatto esterno: esprimono l'incremento del livello di benessere economico o sociale o ambientale dei destinatari esterni di una politica attuata da Arpae, individualmente oppure in partnership con soggetti pubblici e/o privati;
- indicatori di impatto interno: esprimono l'incremento del livello di salute delle risorse dell'Ente a seguito di un progetto di miglioramento amministrativo.

Per le finalità di misurazione e rendicontazione comune, gli indicatori di impatto del Valore Pubblico proposti sono stati fissati in termini di direzione (polarità) positiva o negativa.

La metodologia dovrà essere ulteriormente applicata, definendo le condizioni di partenza o di rispetto dello standard ottimale (baseline) e utilizzando metriche di pesatura e scale di normalizzazione, al fine di definire il trend di miglioramento o peggioramento complessivo di tutte le dimensioni d'impatto prese in considerazione.

Misurazione del Valore Pubblico basato sulla performance dell'Ente

Dato il contributo degli obiettivi, degli indicatori e dei target associati alla creazione del Valore Pubblico, così come evidenziato dalle tabelle riportate negli allegati 1-5, la misurazione dello stesso è considerata come la risultante del raggiungimento dei target prefissati.

In coerenza con la temporalità del PIAO, gli obiettivi hanno un traguardo temporale triennale, con target associati a copertura delle singole annualità del periodo di riferimento.

Questo set temporale permette il rispetto della triennialità con scorrimento annuale, come precedentemente descritto. Al contempo, rende possibile la misurazione del Valore Pubblico in coerenza con la predisposizione annuale della Relazione sulla Performance, così da chiudere compiutamente il c.d. “ciclo della performance”.

Operativamente si giunge ad un valore indice su base 100 del Valore Pubblico coincidente con il risultato medio del raggiungimento dei target per l’anno di riferimento, calcolato sulla base delle valutazioni degli obiettivi di programmazione declinati nel Sistema Premiante del personale dell’Agenzia.

Le Relazioni sulla Performance prodotte dall’Agenzia sono pubblicate nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web di Arpae all’indirizzo: <https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performanc>
[e](https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performanc)

Misurazione del Valore Pubblico basato sull’impatto sociale dell’Ente

Nell’ambito dei temi ambientali trattati da Arpae, il continuo rapporto con i cittadini valorizza il ruolo di “sentinella” svolto dai singoli e/o dai gruppi che vivono il territorio con le sue peculiarità; inoltre si rafforza sia la consapevolezza dell’amministrazione sulla necessità di diffondere le informazioni e i dati ambientali in piena trasparenza, sia il diritto dei cittadini di conoscere le problematiche ambientali e partecipare alla soluzione delle stesse.

Sin dalla sua istituzione Arpae attua delle azioni di ascolto strutturato degli stakeholder. La modalità consolidata, che è anche istruttoria del processo di pianificazione, è quella delle indagini di customer satisfaction necessarie a misurare la qualità percepita dei servizi dell’Ente. Dettagli sulla metodologia e sugli esiti delle indagini sono disponibili sul sito Arpae all’indirizzo <https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/customer-satisfaction>.

Per meglio conoscere le esigenze, i bisogni e le aspettative generali e specifiche dei diversi target e gruppi di utenti, l’ascolto della “voce del cittadino”, nel corso dell’anno 2023 è stata riproposta, secondo lo schema previsto dalla Procedura del SGQ di Arpae P91201/ER, l’indagine omnia triennale unitamente ad un’indagine specifica di approfondimento sul servizio erogato dai laboratori dell’Agenzia.

I risultati delle citate indagini sono elemento istruttorio al processo di pianificazione accompagnando il management nelle scelte degli obiettivi strategici e delle attività collegate.

2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

La programmazione strategica di Arpae con orizzonte triennale (2024-2026) è definita in conformità alle seguenti linee di indirizzo:

- Priorità individuate nel **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR**⁷ che si articola sugli assi strategici sui quali si basa il **Next Generation EU**. Il PNRR italiano, approvato in via definitiva il 13 Luglio 2021, è articolato in 6 missioni, 16 componenti e 151 investimenti.

Le sei Missioni del Piano sono:

1. digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
 2. rivoluzione verde e transizione ecologica;
 3. infrastrutture per una mobilità sostenibile;
 4. istruzione e ricerca;
 5. inclusione e coesione;
 6. salute.
- Obiettivi e indicatori definiti dall'**Agenda ONU 2030** per lo sviluppo sostenibile⁸, recepita con la **Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile - SNSvS 2022**⁹, adottata il 18/09/2023. La SNSvS è strutturata in cinque aree, corrispondenti alle cosiddette "5P" dello sviluppo sostenibile proposte dall'Agenda 2030:
 1. Persone
 2. Pianeta
 3. Prosperità
 4. Pace
 5. Partnership.

Un elemento centrale della rinnovata SNSvS è l'introduzione di "valori obiettivo" che verranno monitorati annualmente attraverso 55 indicatori principali, fornendo un nucleo di riferimento per tutte le amministrazioni.

- **Piano triennale per l'informatica della Pubblica Amministrazione (AGID) 2022-2024**¹⁰ che contiene al suo interno l'insieme delle azioni che ciascuna pubblica amministrazione deve mettere in atto per la realizzazione dell'agenda digitale. E' articolato secondo i seguenti principi guida:
 1. Digital & mobile first (digitale e mobile come prima opzione)
 2. Digital identity only (accesso esclusivo mediante identità digitale)
 3. Cloud first (cloud come prima opzione)
 4. Servizi inclusivi e accessibili
 5. Dati pubblici un bene comune
 6. Interoperabile by design
 7. Sicurezza e privacy by design
 8. User-centric, data driven e agile

⁷ <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

⁸ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

⁹ https://www.mase.gov.it/sites/default/files/archivio/allegati/sviluppo_sostenibile/SNSvS_2022.pdf

¹⁰ https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/piano_triennale_per_linformatica_nella_pa_2022-2024.pdf

9. Once only
 10. Transfrontaliero by design
 11. Open source
- Linee prioritarie di intervento del “**Programma Triennale 2021-2023**” del **SNPA**¹¹, che costituiscono un riferimento per la programmazione e la pianificazione delle attività delle Agenzie, individuate come segue:
 1. Rafforzare l’efficacia del sistema a tutela dei cittadini: i livelli essenziali delle prestazioni tecniche ambientali (LEPTA)
 2. Garantire l’equità: l’omogeneizzazione delle prestazioni tecniche ambientali
 3. Potenziare le infrastrutture portanti del sistema
 4. Ridurre l’inquinamento per la salute dei cittadini
 5. Proteggere il presente: la tutela dei sistemi naturali
 6. Costruire il futuro: la ricerca ambientale
 7. SNPA per i cittadini.
 - Priorità individuate nel **DEFR - Documento di Economia e Finanza Regionale - 2024-2026**¹² nel quale sono ricompresi:
 - “**Patto per il lavoro ed il clima 2020**”: volto a creare lavoro di qualità, per accompagnare la regione emiliano-romagnola nella transizione ecologica, per contrastare le disuguaglianze e ridurre le distanze fra le persone, le comunità e le aree territoriali.
 - “**Patto per la semplificazione**”: volto a ridurre la burocrazia e innovare e qualificare la Pubblica Amministrazione per aumentare competitività e tutelare ambiente e lavoro nella legalità.

L’analisi di contesto, lo stato di avanzamento degli obiettivi individuati per il 2023, gli esiti delle indagini di Customer Satisfaction/Customer Requirement, le valutazioni manageriali e il confronto con i soggetti istituzionali hanno quindi portato alla definizione degli obiettivi strategici su cui l’Agenzia concentrerà il proprio impegno nel triennio 2024-2026.

2.2.1 Obiettivi di performance funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico

Arpae fa riferimento alla metodologia di programmazione delle performance elaborata dal CERVAP (www.cervap.it), quali leve per la creazione di Valore Pubblico, in linea con i riferimenti istituzionali (Linee Guida 2017-2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica). **Di seguito si riportano rappresentazioni grafiche della “Piramide del Valore Pubblico”** (Deidda Gagliardo, 2002, 2014, 2015, 2019, 2021, 2022 - immagini adattate) **che evidenziano come gli obiettivi di performance (PERF) discendano dalla strategia (Ob.S.) e da ogni specifico obiettivo di Valore Pubblico (VP) pianificato nella sottosezione 2.1.**

Entrambe queste componenti costituiscono le fonti per l’individuazione degli obiettivi di performance che l’ente intende realizzare.

¹¹<https://www.snpambiente.it/chi-siamo/consiglio-nazionale/atti-del-consiglio/programma-triennale-snpa-2021-2023/>

¹² <https://finanze.regione.emilia-romagna.it/notizie/2023/defr-giunta-2024>

Nel Piano della Performance sono anche compresi obiettivi che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la mission istituzionale dell'ente (obiettivi di semplificazione; obiettivi di digitalizzazione; obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere).

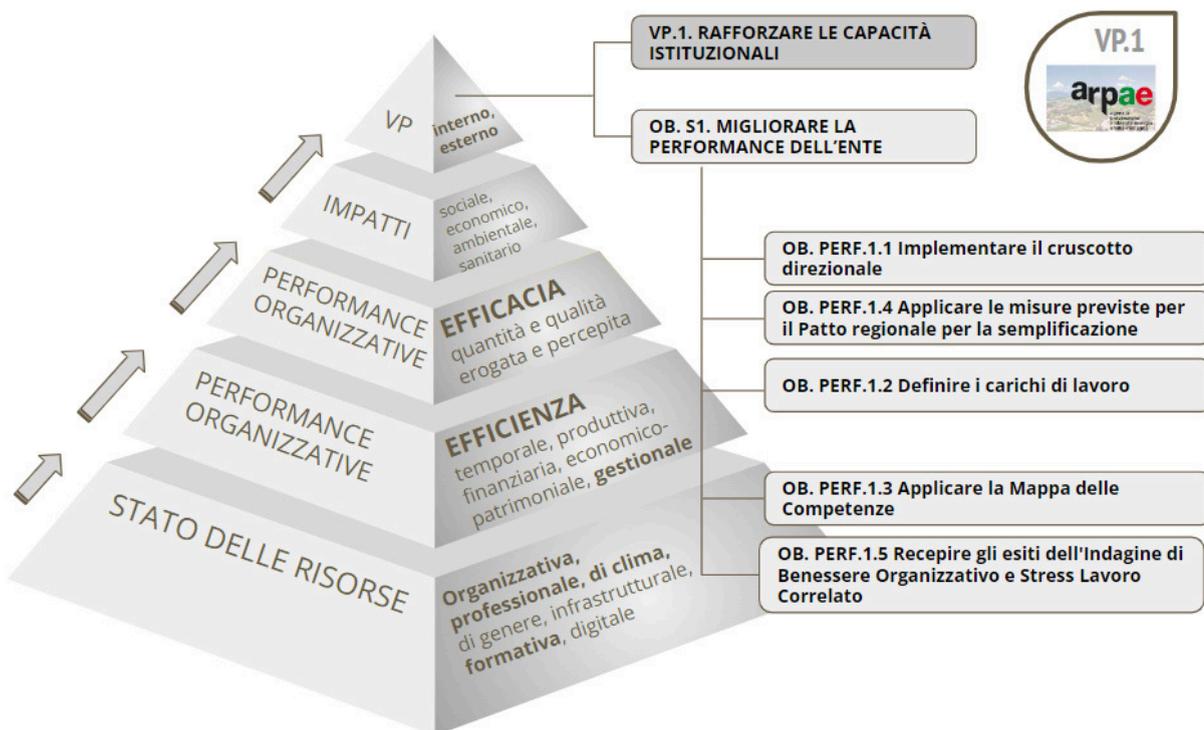
Ricordando che la misurazione del Valore Pubblico si basa, sostanzialmente, sulla misurazione degli impatti, ovvero sull'effetto di ogni strategia attuativa degli obiettivi di Valore Pubblico pianificati, si precisa che misurare la performance significa "misurare la leva su cui agire per creare più Valore Pubblico".

Il miglioramento dei livelli di **performance organizzativa** viene misurato mediante indicatori di:

- **efficacia** nelle sue varie dimensioni (quantità erogata e fruita; qualità erogata e percepita);
- **efficienza** nelle sue varie dimensioni (finanziaria, gestionale, produttiva, temporale).
- Il miglioramento dei livelli di performance organizzativa, da intendersi come performance di struttura, viene anche valutato con strumenti extra PIAO (in particolare mediante il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance) attraverso l'**individuazione di un set di indicatori primari, ad oggi riferiti sia all'ambito tecnico-operativo sia all'ambito gestionale**, il cui andamento viene rilevato con cadenza mensile e verificato con cadenza trimestrale. Come riportato nell'allegato 6, in recepimento all'obiettivo di performance PERF1-1) Implementare il cruscotto direzionale, è stato adeguato l'Indice di Performance Organizzativa (IPO) con inclusione di nuovi indicatori definiti per ciascuna Struttura (PERF1-1.2).

Secondo quanto riportato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Arpae, la performance organizzativa è inoltre funzione del miglioramento dei livelli di performance individuale dei dirigenti e del comparto nelle sue varie dimensioni (valutazione delle prestazioni + valutazione dei comportamenti organizzativi).

Obiettivo di Valore Pubblico	Obiettivo Strategico	N. Obiettivi di Performance	N. indicatori di performance	N. target	Allegato
VP 1. Rafforzare le capacità istituzionali	OB. S1. Migliorare la performance dell'Ente	5	21	27	1
VP 2. Assicurare l'efficienza e la sostenibilità nell'uso delle risorse finanziarie pubbliche	OB. S2. Contenere i costi, presidiare i ricavi e migliorare l'efficienza energetica	1	3	7	2
VP 3. Agenda 2030	OB. S3. Attuare l'Agenda 2030	7	10	13	3
VP 4. Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo	OB. S4. Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei Piani e Programmi	3	9	9	4
VP 5. Assicurare l'approccio integrato Planetary- Health	OB. S5. Ambiente e salute/PNC/PNRR: attività analitica e di monitoraggio	3	6	11	5
TOTALE		19	49	67	



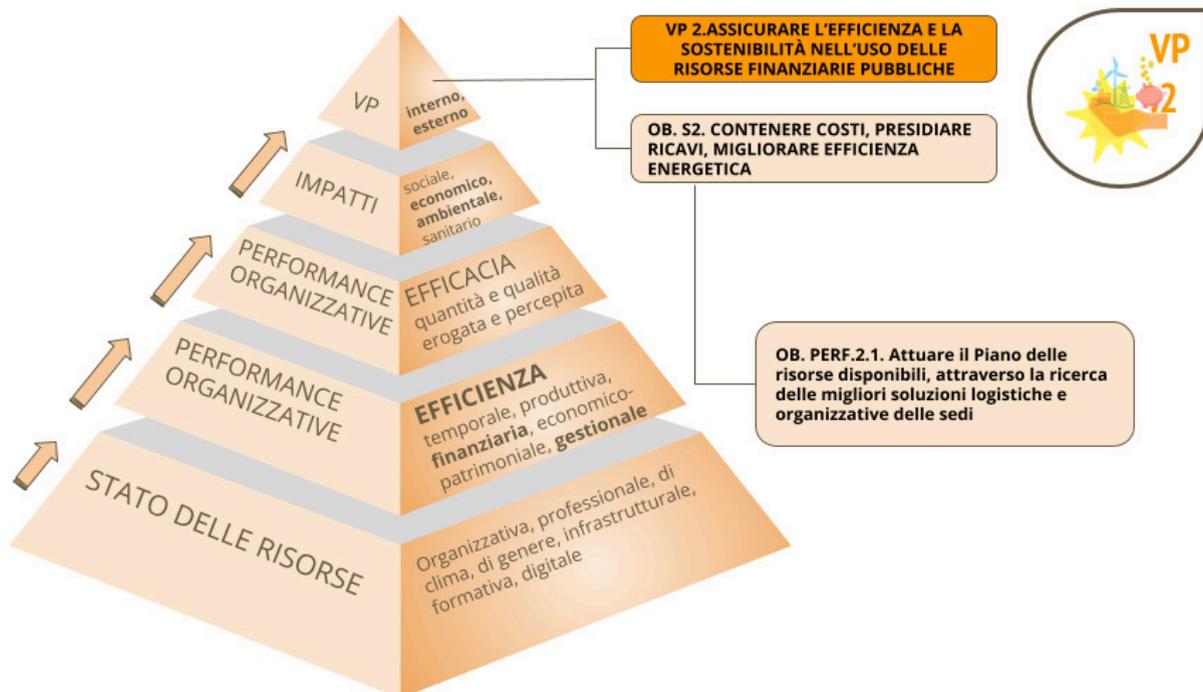
L'obiettivo di Valore Pubblico **"RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI"** intende potenziare la capacità di essere un'amministrazione affidabile e responsabile, trasparente, accessibile ed efficace.

Nel dettaglio, due obiettivi di performance (VP1_S1_PERF1.1 e VP1_S1_PERF1.2) hanno una connotazione gestionale volta a creare un sistema di contabilità analitica evoluta (realizzato attraverso l'utilizzo di un sistema di *Business Intelligence*) e una metodologia di valutazione e contabilizzazione dei carichi di lavoro. Tali misure mirano ad **INDIVIDUARE EVENTUALI DEFICIT ORGANIZZATIVI** e a porre le basi, insieme a una successiva analisi delle competenze, per una **CORRETTA ALLOCAZIONE DEL PERSONALE** che potrà avere riflessi anche a livello di miglioramento del benessere organizzativo e stress lavoro correlato (VP1_S1_PERF1.5).

Arpae si prefigge inoltre di **POTENZIARE LA FORMAZIONE E LE COMPETENZE TECNICHE E TRASVERSALI** più adatte ad affrontare le sfide del cambiamento della società, in particolare sotto il profilo ambientale. Di conseguenza, l'applicazione della **MAPPA DELLE COMPETENZE** (VP1_S1_PERF1.3) consentirà di: 1) conoscere il fabbisogno di personale, sulla base delle competenze necessarie al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese; 2) migliorare la programmazione strategica del personale in funzione delle competenze mappate e richieste per poter svolgere le diverse attività di Arpae; 3) erogare una formazione puntuale sulla base del *gap* competenze richieste/possedute e misure conseguenti.

Rientra nel VP 1 anche il concetto di **BENESSERE ORGANIZZATIVO e STRESS LAVORO CORRELATO** (VP1_S1_PERF1.5), che presuppone un percorso di attivazione e recepimento degli esiti delle indagini, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico del personale impiegato nell'Ente.

Nell'allegato 1 si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP 1.

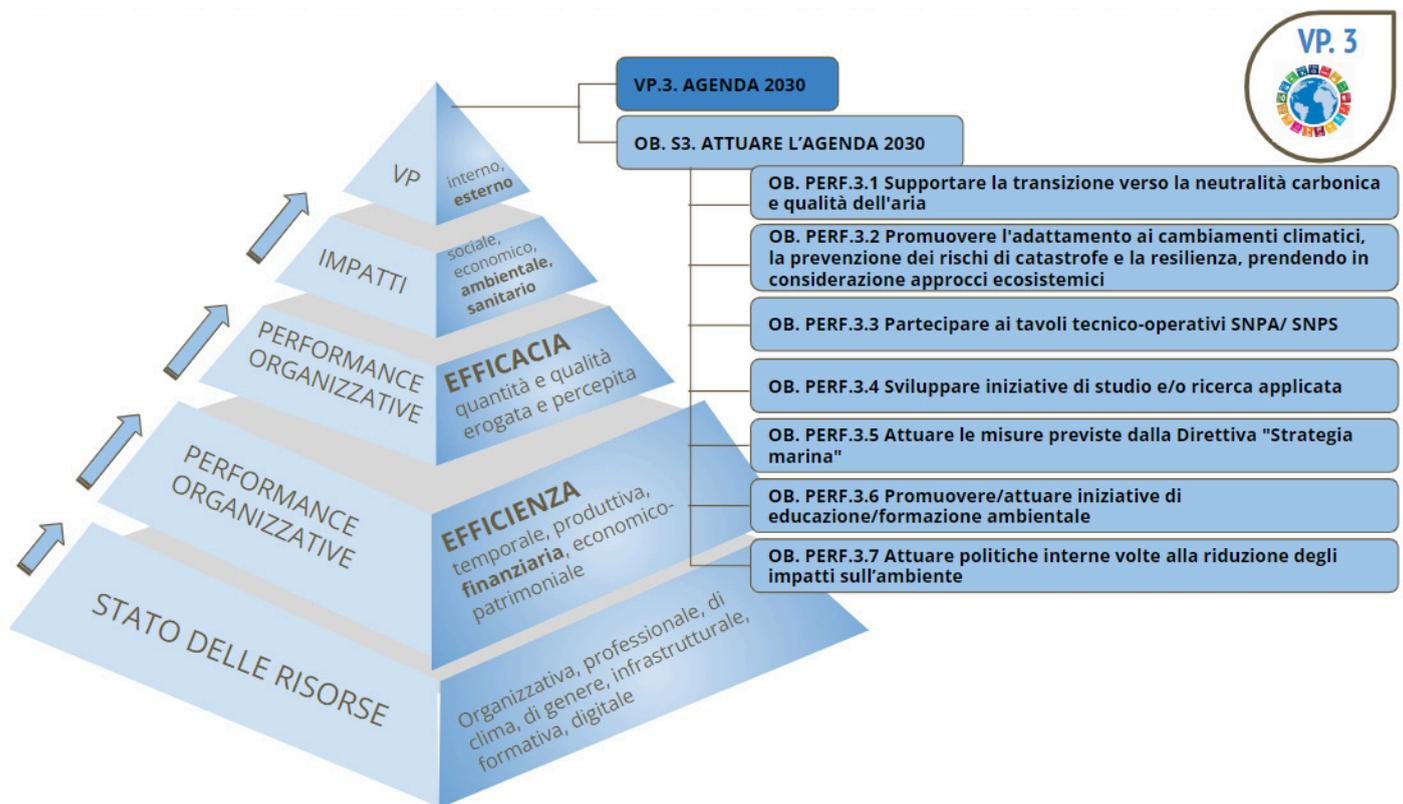


L'obiettivo di Valore Pubblico **“ASSICURARE L'EFFICIENZA E LA SOSTENIBILITÀ NELL'USO DELLE RISORSE FINANZIARIE PUBBLICHE”** è incentrato sulla esigenza di mantenere un equilibrio economico-finanziario all'interno di Arpae, in quanto vincolo normativo nonché propedeutico alla creazione del Valore Pubblico nel tempo.

In particolare, nell'ultimo biennio, sono stati avviati degli interventi sulle sedi dell'Agenzia, necessari per garantire la sicurezza e l'efficienza delle strutture nonché la realizzazione di economie di gestione attraverso la razionalizzazione degli spazi e delle risorse strumentali.

Nel corso del triennio 2024-2026 si intende perseguire e **RAFFORZARE L'ELABORAZIONE E APPROVAZIONE DI PIANI DI VALORIZZAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DEGLI SPAZI USO UFFICIO DELL'AGENZIA (VP2_S2_PERF2.1)**, al fine di raggiungere una graduale riduzione delle spese sostenute per oneri di locazione e di gestione delle stesse sedi, nonché per il **MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA ENERGETICA** e dell'organizzazione dei propri uffici/laboratori.

Nell'allegato 2 si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP 2.



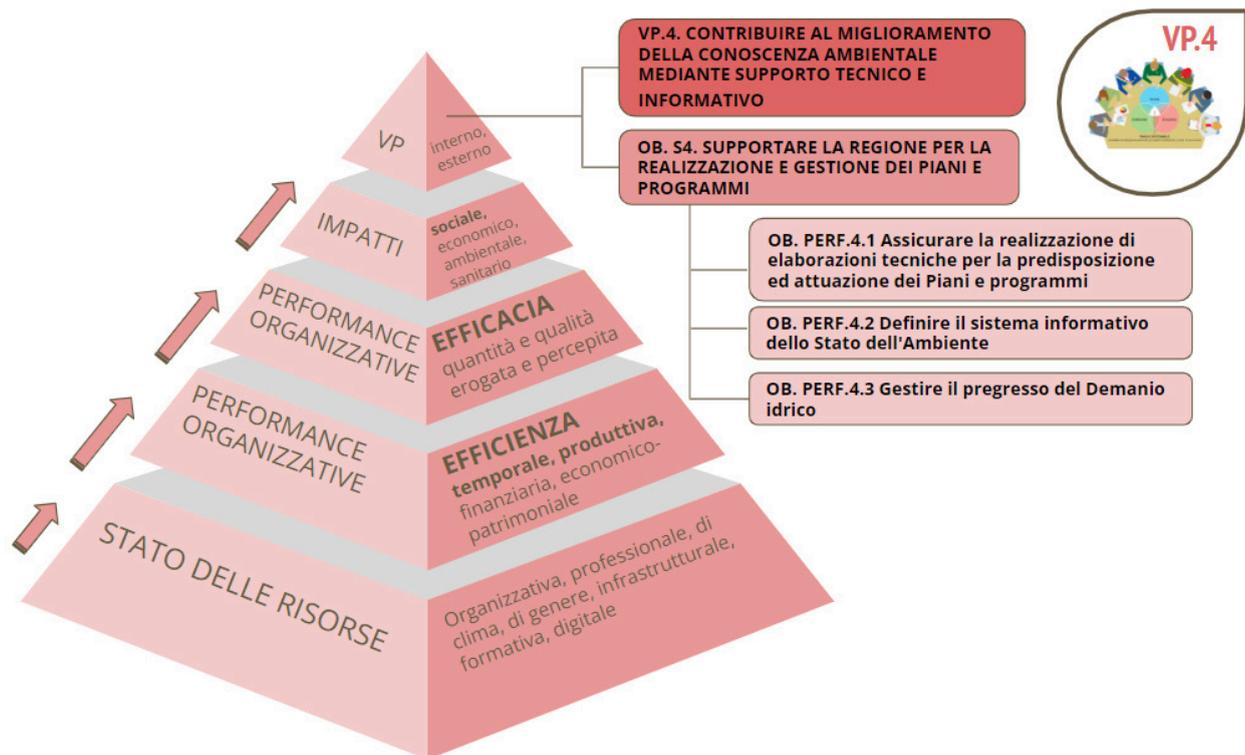
L'obiettivo di Valore Pubblico "**AGENDA 2030**" intende misurare, valutare e rendicontare il contributo di Arpae al raggiungimento di alcuni specifici SDGs dell'Agenda 2030, in particolare:

- **Goal 3: Salute e benessere** → si intende favorire lo sviluppo di POLICY INTEGRATE ambientali e sanitarie (VP3_S3_PERF3.3)
- **Goal 4: Istruzione di qualità** → L'Agenzia intende agevolare una MAGGIORE CONOSCENZA dell'Agenda 2030 e della strategia regionale attraverso una comunicazione sociale rigorosa e creativa, PROMUOVENDO LA CONOSCENZA E LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ (VP3_S3_PERF3.6).
- **Goal 12: Consumo e produzione responsabili** → Arpae intende continuare a PROMUOVERE E DIFFONDERE, anche presso i propri dipendenti, CONOSCENZE E COMPORTAMENTI IDONEI A STIMOLARE NUOVE FORME DI MOBILITÀ E TRASPORTO, sia individuali che collettive, SEMPRE PIÙ ECO-COMPATIBILI. Inoltre, Arpae, come tutta la Pubblica Amministrazione, anche in virtù del ruolo di esempio che svolge, è chiamata, indipendentemente dal periodo di emergenza, ad una GESTIONE RAZIONALE DELL'ENERGIA che rispetti requisiti minimi di prestazione e favorisca il ricorso a fonti di energia rinnovabile (VP3_S3_PERF3.7).
- **Goal 13: Lotta contro il cambiamento climatico** → Arpae è coinvolta nell'individuazione delle azioni per l'azzeramento delle emissioni climalteranti e per la NEUTRALITÀ CARBONICA ENTRO IL 2050 e il PASSAGGIO AL 100% DI ENERGIE RINNOVABILI ENTRO IL 2035, obiettivi sfidanti della Regione Emilia-Romagna (VP3_S3_PERF3.1).
Inoltre, Arpae è soggetto beneficiario del finanziamento PR FESR 2021- 2027 nell'ambito della Priorità 2 - Azione 2.4.2 "Interventi per contrastare il dissesto idrogeologico secondo un approccio ecosistemico e privilegiando approcci e tecnologie Nature Base Solution (NBS)" ed

è capofila della linea di intervento che promuove l'integrazione, all'interno della rete regionale già esistente, di ulteriori strumenti di monitoraggio in grado di leggere da remoto le grandezze idro, pluvio, meteo finalizzate all'allertamento precoce (VP3_S3_PERF3.2).

- **Goal 14: La vita sott'acqua** → il MONITORAGGIO PREVISTO DALLA DIRETTIVA STRATEGIA MARINA ha come obiettivo principale quello di progettare misure efficienti di prevenzione e riduzione delle emissioni e della presenza di rifiuti nell'ambiente marino e costiero e successivamente di valutarne l'efficacia (VP3_S3_PERF3.5).
- **Goal 17: Partnership per gli obiettivi** → Arpae intende POTENZIARE LE CAPACITA' OPERATIVE DELL'AGENZIA attraverso l'attuazione di progetti di ricerca applicata in partenariato con enti di ricerca, università ed altre istituzioni (VP3_S3_PERF3.4).

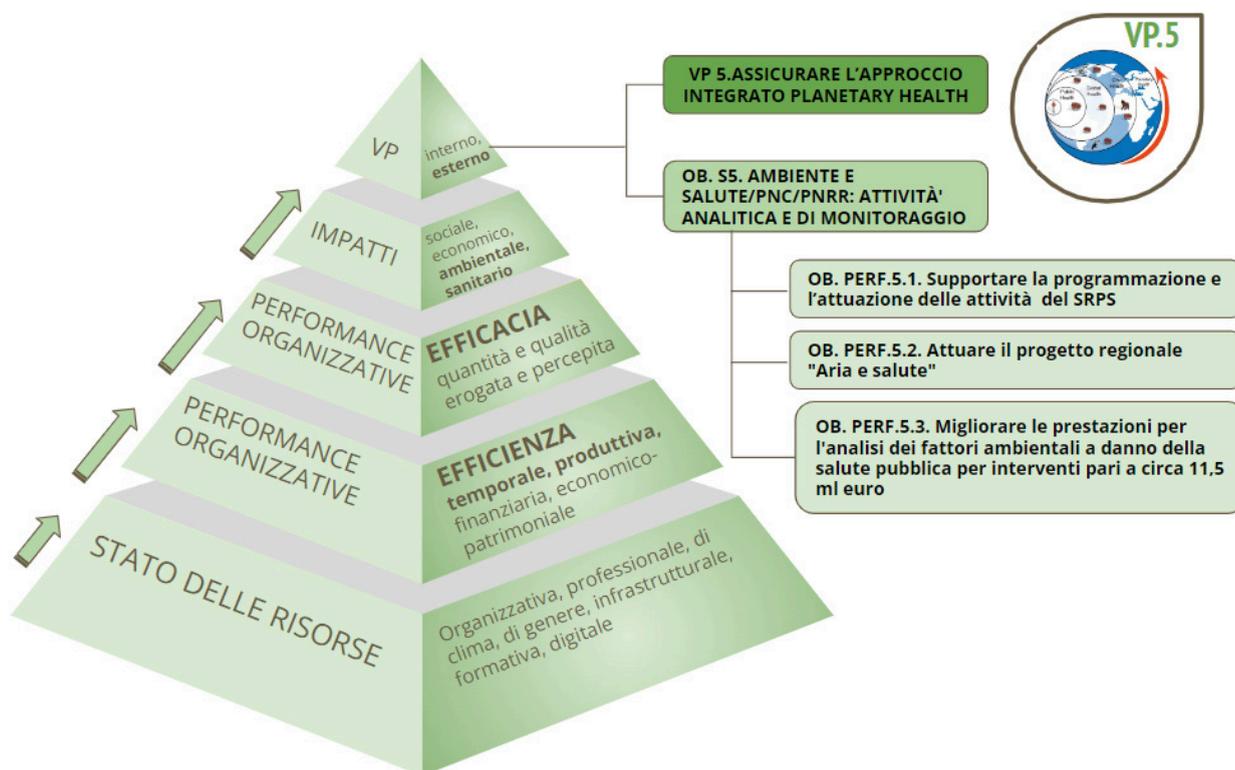
Nell'allegato 3 si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP 3.



L'obiettivo di Valore Pubblico **“CONTRIBUIRE AL MIGLIORAMENTO DELLA CONOSCENZA AMBIENTALE MEDIANTE SUPPORTO TECNICO E INFORMATIVO AI DECISORI POLITICI E PORTATORI DI INTERESSE ISTITUZIONALI”** intende fornire ai decisori politici e tecnici la base di conoscenze necessarie a realizzare una programmazione integrata e multilivello, di lungo termine e previsionale, che consenta di promuovere politiche coerenti con gli obiettivi di sostenibilità. Le conoscenze che Arpae mette a disposizione sono in particolare sottoforma di DATI AMBIENTALI (VP4_S4_PERF4.2) e relative ELABORAZIONI TECNICHE (VP4_S4_PERF4.1) che contribuiscono ad assicurare la realizzazione ed attuazione dei piani e programmi della Regione Emilia-Romagna.

La L.R. n. 13/2015 ha previsto che, tra le altre, le funzioni in materia ambientale afferenti le concessioni relative alle risorse idriche ed all'utilizzo del demanio idrico siano esercitate tramite Arpae. Tra le criticità principali che sono state evidenziate nel “Piano di riposizionamento del demanio idrico” allegato alla DDG 73/2021 si riporta un progresso consistente, costituito quasi esclusivamente da pratiche cartacee. Si rende necessario un EFFICIENTAMENTO DEGLI ASPETTI ORGANIZZATIVI DEL LAVORO per raggiungere gli obiettivi fissati di RIDUZIONE SIGNIFICATIVA DEL PREGRESSO del DEMANIO in un ragionevole numero di anni (VP4_S4_PERF4.3).

Nell'allegato 4 si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP 4.



In accordo con gli obiettivi di sviluppo sostenibili previsti nell'Agenda 2030 dell'ONU, l'Europa si sta muovendo verso un approccio olistico **Planetary Health**, letteralmente "salute planetaria" per indicare *"il più elevato livello di salute, benessere ed equità raggiungibile in tutto il mondo, attraverso una equilibrata governance dei sistemi – politici umani, economici e sociali – determinanti per il futuro dell'umanità, e dei sistemi naturali terrestri che definiscono i confini ambientali entro i quali l'umanità può svilupparsi"*¹³.

L'obiettivo di Valore Pubblico **"ASSICURARE L'APPROCCIO INTEGRATO PLANETARY HEALTH"** intende connotare un ruolo attivo di ArpaE per la DEFINIZIONE DI MODELLI DI INTERVENTO INTEGRATO SALUTE - AMBIENTE - BIODIVERSITÀ - CLIMA.

Tale obiettivo intende rafforzare maggiormente l'associazione delle prestazioni LEPTA, riconducibili ad un supporto operativo per l'erogazione dei LEA, con un approccio ancor più interconnesso tra ambiente e salute, valorizzato anche attraverso i progetti finanziati con gli investimenti complementari (PNC).

La sinergia tra ambiente e salute si esplica mediante il supporto alla programmazione e attuazione delle attività del SRPS - Sistema regionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici - (VP5_S5_PERF5.1) nonché mediante il RAFFORZAMENTO complessivo delle STRUTTURE e dei SERVIZI di ArpaE, MIGLIORANDO le INFRASTRUTTURE, le CAPACITÀ UMANE e TECNOLOGICHE e la RICERCA APPLICATA (VP5_S5_PERF5.3). Questo ultimo obiettivo di performance è realizzabile grazie all'investimento 1.1 del Programma "Salute, ambiente, biodiversità e clima" (strettamente connesso all'azione di riforma oggetto della Missione 6-Salute

¹³ Horton, Richard, and Selina Lo. "Planetary health: a new science for exceptional action." *The Lancet* 386.10007 (2015): 1921-1922.

del PNRR) identificato come “Rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS-SNPA a livello nazionale, regionale e locale, migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata” destinatario di un finanziamento complessivo per gli anni 2021-2026 di euro 415.379.000,00.

In questo quadro scientifico e di investimenti, l'Agenzia potrà continuare a rivestire un ruolo decisivo, sotto il profilo tecnico, strumentale e metodologico, per l'efficace messa a terra di PROGETTI ED INTERVENTI DI ANALISI E MONITORAGGIO AMBIENTALE MULTISCALA, integrati con le strategie di prevenzione ai diversi livelli istituzionali, grazie al lavoro sviluppato, e tuttora in corso, all'interno del network agenziale, di progressiva integrazione di standard e sistemi conoscitivi e all'esperienza maturata con la partecipazione a progetti in aree pilota e ad alta vulnerabilità (VP5_S5_PERF5.2).

Nell'allegato 5 si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP 5.

2.2.2 Obiettivi di semplificazione

Nell'ambito degli obiettivi di semplificazione, Arpae fa riferimento al “Patto per la semplificazione” della Regione Emilia-Romagna, parte integrante del “Patto per il Lavoro e per il Clima” sottoscritto il 14 dicembre 2020.

Il “Patto per la Semplificazione” è volto a rafforzare e qualificare la Pubblica Amministrazione e ridurre la burocrazia per aumentare la competitività e tutelare ambiente e lavoro nella legalità. In particolare, la Linea di azione 5 “Ambiente ed energia” raggruppa un insieme di azioni per ridurre l'impatto amministrativo di alcuni procedimenti in materia ambientale.

Si riportano di seguito le misure previste dal “Patto per la semplificazione” recepite da Arpae a livello di obiettivi di performance (VP1_S1_PERF1.4):

- INTRODUZIONE DEL PRECOMPILATO AMBIENTALE (misura 34): prevedere che Arpae introduca il Precompilato ambientale, ossia una modulistica precompilata attraverso dati acquisiti tramite l'interoperabilità fra le banche-dati esistenti.

Codice obiettivo di performance Arpae	Nome	Indicatori di performance		Target
		Codice	Formula	
VP1_S1_PERF1.4	Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)	PERF1- 4.3	Misura 34 - Introduzione del precompilato ambientale: revisione dell'iter autorizzativo in termini di flussi documentali	Definizione del set di dati necessari e indispensabili per AIA e AUA
		PERF1- 4.4	Misura 34 - Introduzione del precompilato ambientale: definizione di una modalità di informatizzazione dei flussi dei processi amministrativi e di vigilanza e controllo	Analisi dei processi per la presentazione delle domande AIA/AUA entro 31/12/2024

- **SPORTELLLO AMBIENTALE (misura 35):** prevedere che Regione e Arpae, istituiscano uno Sportello di consulenza tecnico-amministrativa in materia ambientale alle imprese, eventualmente assistite da propri consulenti, e alle loro associazioni di categoria.

Codice obiettivo di performance Arpae	Nome	Indicatori di performance		Target
		Codice	Formula	
VP1_S1_PERF1.4	Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)	PERF1- 4.5	Misura 35 - Sportello ambientale: supporto alla regione per la progettazione dello "Sportello" per la gestione di quesiti tecnico-amministrativi formulati dai portatori di interesse	Entro 31/12/2024

- **OMOGENEIZZAZIONE DELLE PRASSI OPERATIVE DELL'ARPAE (misura 36):** standardizzare le prassi applicative adottate dalle sezioni territoriali di Arpae per incrementare la certezza del rispetto dei termini procedurali a maggior tutela del legittimo affidamento degli istanti, nel quadro di linee guida e indirizzi tecnici che garantiscano sempre maggiore chiarezza e certezza dei procedimenti, ed eventualmente consultando le organizzazioni imprenditoriali e dei lavoratori in via preventiva.

Codice obiettivo di performance Arpae	Nome	Indicatori di performance		Target
		Codice	Formula	
VP1_S1_PERF1.4	Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)	PERF1- 4.1	Misura 36 - Omogeneizzazione delle prassi operative: Incremento dell' omogeneità operativa mediante certificazione ISO 9001 delle AAC	N. >= 1
		PERF1- 4.2	Misura 36 - Omogeneizzazione delle prassi operative: semplificazione dei procedimenti amministrativi e di vigilanza e controllo, attraverso l'individuazione di schemi di atti standard	Adozione schema atto standard AUA entro 30/06/2024

2.2.3 Obiettivi di digitalizzazione

La tematica della digitalizzazione è trasversale ai diversi settori dell'Ente. Si ritrovano, infatti, azioni volte alla digitalizzazione in diversi obiettivi, anche di natura programmatica, che coinvolgono più Strutture/Servizi tra i quali: Sistemi Informativi e innovazione digitale (SSIID), Direzione generale, amministrativa e tecnica. In linea con le indicazioni contenute nell'Agenda Digitale Italiana e con gli obiettivi declinati nel Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2022-2024

(<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/piano-triennale>), Arpae intende attuare i seguenti obiettivi di digitalizzazione relativi all'annualità 2024:

Obiettivi Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2022-2024	Obiettivo Arpae (programmatico)	Indicatore	Target 2024	Struttura/Servizio referente	Strutture/ Servizi coinvolti
OB.2.1 - Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese	Aumentare la cooperazione applicativa e la condivisione di piattaforme con enti esterni ad Arpae	Implementazione e avvio in produzione del portale delle acque minerali in supporto alla Regione Emilia-Romagna.	Entro il 31/12/2024	SSIID	DT, LM
	Migliorare le performance e la sicurezza degli applicativi informatici sviluppati internamente	Adeguamento delle procedure di pubblicazione di atti e protocolli nella sezione trasparenza del portale web pubblico dell'Agenzia.	Entro il 31/12/2024	SSIID	DA,SAIA
OB.3.3 - Incrementare e razionalizzare il numero di piattaforme per le amministrazioni al fine di semplificare i servizi ai cittadini	Migliorare il sistema di gestione documentale dell'ente	Rilascio in produzione di 2 nuovi flussi di invio dei documenti al sistema di conservazione sostitutiva parER e aggiornamento dei flussi esistenti alla luce della sostituzione degli applicativi di protocollo e degli atti.	Entro il 31/12/2024	SSIID	DA, SAIA
OB.4.1 - Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni attuando la strategia "Cloud Italia" e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso PSN)	Migliorare le performance e la sicurezza delle infrastrutture informatiche dell'Agenzia	Trasferimento del 100% dati presenti sugli apparati di storage locali nella piattaforma MS Azure File Server	Entro il 31/12/2024	SSIID	-
		Riduzione del 50% delle VM che erogano servizi in produzione presenti nel datacenter di Viale Silvani con trasferimento nel datacenter di Lepida o spegnimento delle macchine.	Entro il 31/12/2024	SSIID	-
	Aggiornare gli applicativi informatici in uso in ambito gestionale	Reingegnerizzazione dell'applicativo SINFO in ottica di maggiore integrazione con ElixForms e con i framework di sviluppo	Entro il 31/12/2024	SSIID	DA,SRU

		aziendali			
OB.8.1 - Migliorare i processi di trasformazione digitale della PA	Aggiornare gli applicativi informatici in uso in ambito gestionale	Messa a regime del nuovo software per la gestione della protocollazione di Arpae su piattaforma Engramma	Entro il 30/06/2024	SSIID	DA
	Aggiornare gli applicativi informatici in uso in ambito tecnico	Rilascio in produzione di un nuovo portale per la gestione del ciclo completo delle segnalazioni di inconveniente ambientale in ottemperanza alla linee guida emanate da Ispra nell'anno 2022	Entro il 31/12/2024	SSIID	DT
	Aumentare la cooperazione applicativa e la condivisione di piattaforme con enti esterni ad Arpae	Reingegnerizzazione di tutti gli applicativi coinvolti nei processi relativi al monitoraggio dei pollini.	Entro il 31/12/2024	SSIID	DT,LM,SI MC
	Migliorare il sistema di monitoraggio e le performance del sistema informativo	Rilascio di un prototipo di una piattaforma per la gestione dell'intero ciclo di vita degli asset informatici dell'Agenzia.	Entro il 31/12/2024	SSIID	-
	Migliorare la gestione dei contratti di natura informatica dell'ente	Creazione di un sistema di monitoraggio dei contratti del SIID	Entro il 31/12/2024	SSIID	-
	Migliorare le performance e la sicurezza delle infrastrutture informatiche dell'agenzia	Definizione e implementazione di un nuovo modello di gestione delle quote e dei permessi applicativi nell'ambito di Google Workspace.	Entro il 31/12/2024	SSIID	-
	Sviluppare il sistema di Business Analytics dell'ente	Implementazione del nuovo portale della reportistica gestionale con la sostituzione del 100% dei pdf presenti con i cruscotti sviluppati in powerBI	Entro il 31/12/2024	SSIID	SPEPE, DT, AAC

Inoltre, per quanto riguarda il rafforzamento delle competenze digitali, in recepimento della Direttiva Ministeriale "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione, digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR*" (23/3/2023) è previsto il

seguente obiettivo, richiamato anche nel Piano Triennale della Formazione di Rete 2024-2026 (sottosezione 3.4):

Obiettivi Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2022-2024	Obiettivo Arpae (Piano Triennale della Formazione di Rete 2024-2026)	Indicatore	Target 2024	Struttura/ Servizio referente	Strutture/ Servizi coinvolti
OB.7.2- Rafforzare le competenze digitali per la PA e per il Paese e favorire l'inclusione digitale	Svolgere in Syllabus il programma formativo sulla Transizione digitale → 11 corsi/competenze per una durata complessiva di 12 ore (corso N. 10 TRANSIZIONE DIGITALE previsto dal PTFR 2024-2026)	Avanzamento di almeno un livello per ciascun corso/competenza del programma formativo	- Entro il 31/05/2024 (primo gruppo di utenti) - Entro il 30/11/2024 (secondo gruppo di utenti)	SQEF	Tutto il personale

2.2.4 Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Introduzione: Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2024-2026

Il Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2024-2026 definisce le iniziative volte alla rimozione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile in un contesto di uguaglianza sostanziale tra tutti i generi e a migliorare il benessere organizzativo nel suo complesso. Include misure e obiettivi relativi alle seguenti aree:

Area 1	Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa
Area 2	Cultura della parità e delle pari opportunità 2.1. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali 2.2. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera 2.3. Parità di genere nel personale assegnato ai progetti di ricerca e sviluppo
Area 3	Monitoraggio ascolto e benessere
Area 4	Promozione e tutela della salute
Area 5	Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Le 5 aree tematiche sono organizzate in obiettivi, azioni, indicatori, target, costi, pianificati temporalmente, nonché soggetti coinvolti nella realizzazione. Delle azioni proposte viene rilevata anche l'aderenza agli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Dal 2023 il **Piano** è proposto come documento **unificato** nel quale sono confluiti il **Piano delle azioni positive** e il **Piano della parità di genere**, con l'obiettivo di saldare ed integrare organicamente misure e azioni declinate in diversi livelli programmatici su temi della cultura del rispetto, del benessere e della valorizzazione della diversità.

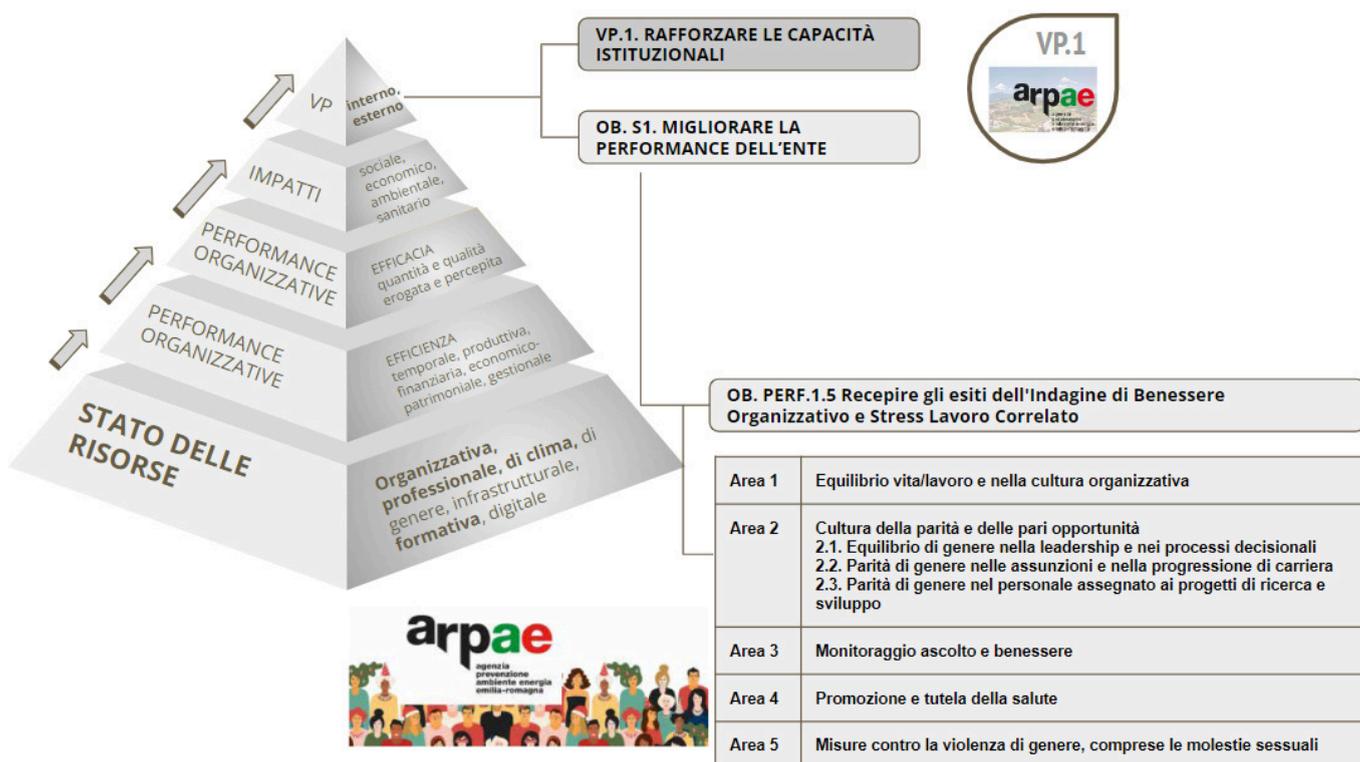
Tale obiettivo era stato pianificato dall'Agenzia nel marzo 2022; nella DDG n. 27/2022 di approvazione del "Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2022" si legge, infatti, che: "il Piano delle azioni positive e il Piano della parità di genere - Gender Equality Plan dovranno

trovare allineamento e congruità all'interno del Programma triennale delle attività e Piano della performance 2023-2025". In recepimento a tale obiettivo, l'Area 2 "Cultura della parità e pari opportunità" comprende ora un'area di approfondimento e impegno, già presente nel Piano della parità di genere¹⁴ 2022, introdotta per estendere la prospettiva e la lettura di genere ad attività peculiari dell'Agenzia (come la partnership in progetti nazionali ed europei) o ad iniziative formative finalizzate all'inserimento di neoassunti, anche ai fini di un'analisi più efficace dei risultati e degli impatti dei risultati raggiunti.

Tale approccio garantisce una migliore coerenza tra assetto programmatico e definizione di fattori ed elementi che caratterizzano le pari opportunità nell'ambiente di lavoro, l'attuazione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il benessere organizzativo dell'Agenzia.

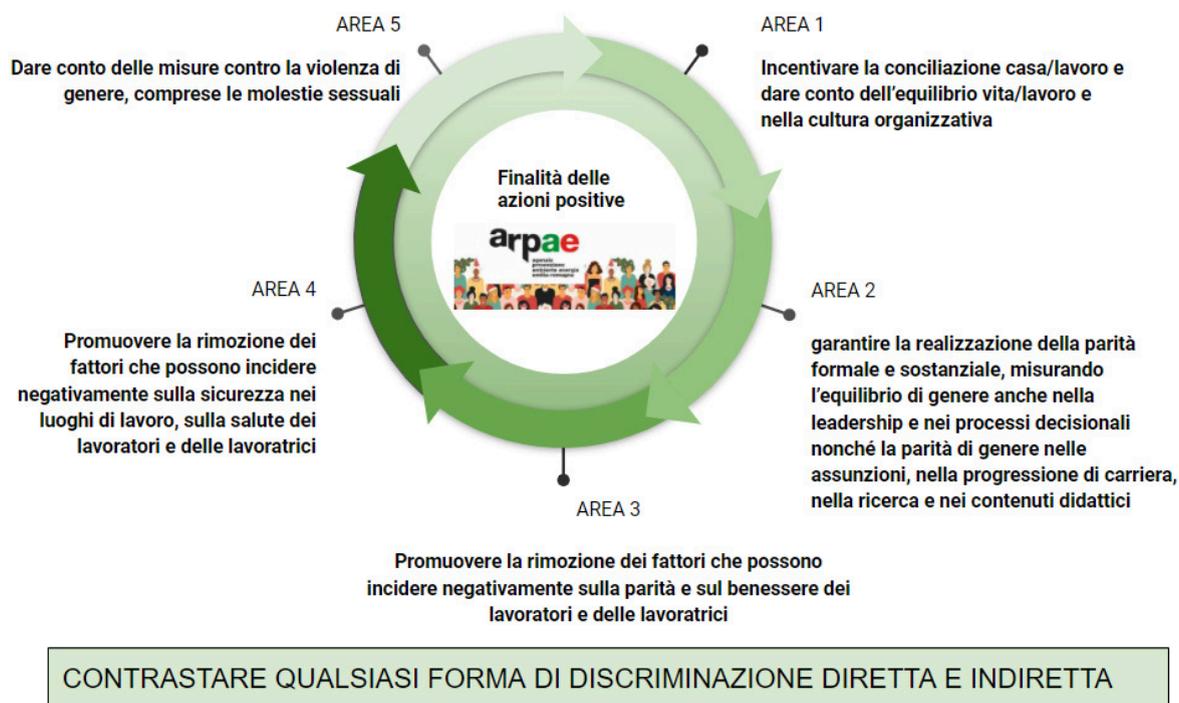
La scelta delle azioni positive è coerente con la logica dell' "integrazione programmatica", in quanto l'obiettivo di Valore Pubblico VP 1 RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI viene attuato mediante la strategia prevista dall'obiettivo S1 MIGLIORARE LA PERFORMANCE DELL'ENTE che include un obiettivo di performance specifico volto a proteggere lo stato delle risorse (OB. PERF.1.5 Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato) e, come previsto dal D.L 80/2021, include anche le "modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere".

La scelta delle azioni positive scaturisce anche dall'analisi di dati e statistiche riguardanti il personale, qui riferiti al 31 dicembre 2023. Questi dati, insieme ad altri strumenti conoscitivi, costituiscono un riferimento fondamentale per verificare l'efficacia delle azioni adottate e mettere in atto eventuali azioni correttive.



Di seguito si illustrano le finalità delle azioni positive:

¹⁴ Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione.



Sintesi azioni realizzate nell'ultimo triennio e suddivise per aree tematiche

Di seguito si offre una rassegna delle iniziative di promozione delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di tutela della salute o comunque orientate a incrementare il benessere delle persone, attuate da Arpae nell'ultimo triennio. Il riepilogo traccia l'evoluzione dei programmi di contrasto alle disuguaglianze basate sulle differenze di genere, anche in senso lato, per l'affermazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che dalla diversità possa trarre stimoli per la crescita del benessere delle persone e dell'organizzazione.

Le iniziative e le azioni realizzate sono elencate per area di aggregazione.

Area 1 Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa

Nel 2020 e nel 2021 (sino al mese di ottobre) si è fatto ricorso al lavoro agile straordinario per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid 19 con un rilevante impegno da parte di tutti i lavoratori/le lavoratrici, in termini di adattabilità, flessibilità e responsabilità.

A partire dal biennio 2020-2021, tutto il personale dell'Agenzia è stato dotato della strumentazione tecnologica necessaria per l'attività da remoto (notebook e smartphone), sono state altresì rafforzate le azioni a garanzia della sicurezza informatica ed avviate iniziative formative per il miglioramento delle competenze digitali anche attraverso l'apertura di spazi comuni di confronto e apprendimento. Nel marzo 2021 il corso "POLA-Linea informatica" ha registrato 1.269 iscritti.

CORSO POLA - LINEA INFORMATICA	
Genere	Anno
F	758
M	511
TOTALE	1.269

A partire dal 2021, l'applicazione del lavoro agile è stata accompagnata da specifici percorsi formativi che hanno interessato tutto il personale dell'Agenzia ai fini dell'adeguamento delle competenze digitali alla nuova modalità di lavoro agile. Al contempo è stato realizzato un percorso formativo *sul lavoro agile nella gestione dei processi e nel governo delle risorse assegnate*. Il percorso è stato sviluppato su tre livelli di approfondimento e complessità che hanno coinvolto Direzione strategica (definizione di una strategia di gestione del lavoro agile all'interno dell'organizzazione), dirigenza (diffusione di una cultura del lavoro per obiettivi e di strumenti di gestione e coordinamento di team a distanza), titolari di incarichi di funzione (assunzione e diffusione di una visione condivisa ed omogenea di obiettivi e modalità del lavoro agile nell'organizzazione).

La fornitura massiva dei dispositivi informatici e tecnologici al personale è proseguita nel biennio successivo a supporto dello svolgimento dell'attività lavorativa, sia in modalità agile che in presenza, presso le sedi dove progressivamente la quasi totalità dei PC fissi sono stati dismessi (mantenute postazioni di garanzia e PC collegati alla strumentazione di laboratorio). Un impegno considerevole volto a confermare il lavoro agile sia come strumento di conciliazione vita-lavoro sia come strumento organizzativo finalizzato al potenziamento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

DISTRIBUZIONE DISPOSITIVI PER LAVORO AGILE						
Genere	Anno					
	2021		2022		2023	
	NOTEBOOK	SMARTPHONE	NOTEBOOK	SMARTPHONE	NOTEBOOK	SMARTPHONE
F	578	506	165	70	151	81
M	360	306	122	78	136	78

Nel 2023 è stato avviato il percorso formativo (in svolgimento) "Transizione digitale" somministrato attraverso la piattaforma Syllabus (Dipartimento Funzione Pubblica) alla quale si sono abilitate 718 donne (60,5%) e 468 uomini (39,5%). Il corso si propone di migliorare le competenze digitali e supportare i processi di innovazione dell'Agenzia.

A decorrere dal 1° novembre 2021, da un lavoro agile straordinario, orientato essenzialmente a contenere il diffondersi del virus Covid-19, si è passati - anche a fronte del mutato contesto normativo di riferimento - ad un lavoro agile ordinario, quale misura finalizzata, non soltanto alla conciliazione vita-lavoro, ma anche al miglioramento dei servizi resi all'utenza ed all'innovazione organizzativa (al riguardo si veda anche la sottosezione 3.2. "Organizzazione del lavoro agile").

LAVORO AGILE - ACCORDI INDIVIDUALI SOTTOSCRITTI			
Genere	Anno		
	2021	2022	2023
F	644	730	696
M	399	463	446
TOTALE	1.043	1.193	1.142

Tra gli strumenti finalizzati alla conciliazione vita-lavoro occorre menzionare anche la banca delle ore applicata, in Arpae, dal 2014 al personale non dirigente.

FRUIZIONE BANCA DELLE ORE			
	Anno		
	2021	2022	2023
TOTALE (n. dipendenti che ne hanno usufruito)	812	846	933
F (% sul totale dei dipendenti che ne hanno usufruito)	63	63	63
M (% sul totale dei dipendenti che ne hanno usufruito)	37	37	37

Area 2. Cultura della parità e delle pari opportunità

2.1. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Si rinvia al successivo paragrafo “Contesto organizzativo al 31/12/2023” per quanto riguarda la composizione per genere del personale dirigente e del personale titolare di incarico di funzione.

2.2. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Nel triennio 2021-2023, le **stabilizzazioni** sono state realizzate sia mediante l'applicazione dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 (per l'anno 2021) e sia mediante l'utilizzo di graduatorie per l'assunzione a tempo indeterminato di personale già impiegato con contratti di lavoro flessibile.

STABILIZZAZIONI DI PERSONALE			
Genere	Anno		
	2021	2022	2023

F	7	2	2
M	1	3	4
TOTALE	8	5	6

Viene garantita la parità di genere e assicurata la rotazione periodica del personale nelle **Commissioni esaminatrici dei concorsi** (escluso ruolo di segretario).

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE COMMISSIONI		
Genere	ANNO 2023	
	PRESIDENTE	COMPONENTE
F	0	6
M	4	3
TOTALE	4	9

Nel 2023 l'obbligo **assunzionale previsto dalla L.n. 68/1999** è stato assolto mediante previsione di quote di riserva nei bandi di concorso pubblico per assunzione di personale appartenente alle categorie protette nel rispetto della normativa vigente.

Per quanto riguarda le **progressioni di carriera**, queste sono state realizzate sia mediante procedure riservate ai sensi dell'art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017, sia mediante quota riservata in procedure selettive pubbliche ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001 (nella formulazione vigente prima delle modifiche introdotte dall'art. 3, comma 1, D.L. 80/2021, n. 80, convertito dalla L. n. 113/2021). Inoltre sono stati considerati, tra le progressioni di categoria, anche gli sviluppi professionali realizzati mediante utilizzo di graduatoria di altro ente per assunzione in categoria superiore. Si precisa che le 15 unità indicate per il 2022 sono costituite da progressioni di categoria realizzate ai sensi dell'art. 22 c. 15 del D. Lgs. n. 75/2017.

PROGRESSIONI DI CATEGORIA/AREA			
Genere	Anno		
	2021	2022	2023
F	9	8	1
M	2	7	1
TOTALE	11	15	2

Si precisa che nel 2022 sono state acquisite a tempo indeterminato nella qualifica dirigenziale n. 8 unità già impiegate come personale del comparto in Arpae, mentre nel 2023, sono state acquisite nella qualifica dirigenziale n. 3 unità già impiegate come personale del comparto in Arpae.

Di seguito si riportano ulteriori azioni relative alle politiche di valorizzazione del personale:
 2019-2021: realizzazione di un percorso triennale di riconoscimento della progressione economica orizzontale (PEO) per il personale delle categorie afferenti al CCNL Sanità secondo criteri di trasparenza e pari opportunità.

2023: applicazione dell'art. 19 del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022, che prevede l'attribuzione di **"differenziali economici di professionalità"** (DEP), al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area. Nell'Accordo integrativo aziendale del comparto per il triennio 2023-2025 sono state stanziare specifiche risorse economiche per garantire a tutto il personale del comparto l'opportunità di concorrere, con adeguata periodicità, all'attribuzione dei DEP nel quadriennio 2023-2026.

Con decorrenza 01/01/2023 si prevede di attribuire n. 353 differenziali economici di professionalità.

ATTRIBUZIONE DEP	
ANNO 2023	
AREA DI INQUADRAMENTO	DEP ATTRIBUIBILI
SUPPORTO	14
OPERATORI	5
ASSISTENTI	49
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	285
TOTALE	353

2.3. Parità di genere nel personale assegnato ai progetti di ricerca e sviluppo

- 2021: monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo. I dati sono stati raccolti disaggregati per genere, in relazione ai progetti di ricerca e sviluppo, all'impegno in ore e alle strutture capofila (azione prevista dal GEP 2022 - obiettivo AT.4.01: "integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca").

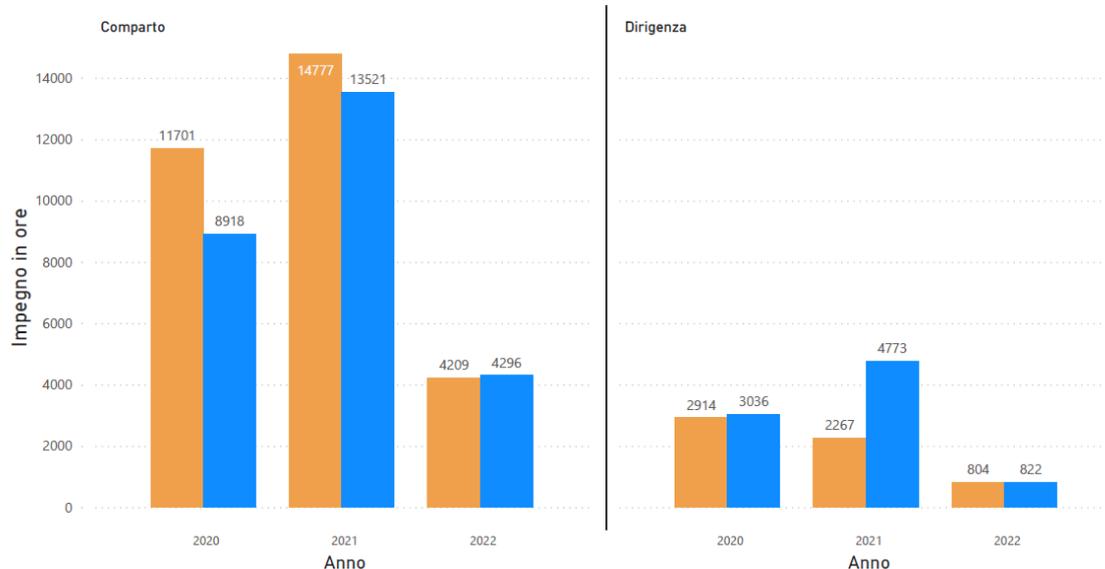
PERSONALE ASSEGNATO A PROGETTI DI RICERCA E SVILUPPO in relazione al GENERE			
Genere	Anno		
	2020	2021	2022
F	80	97	47
M	62	95	45
TOTALE	142	192	92

IMPEGNO IN ORE DEL PERSONALE ASSEGNATO A PROGETTI DI RICERCA E SVILUPPO in relazione al GENERE

Genere	Anno		
	2020	2021	2022
F	14615	17044	5013
M	11954	18294	5118
TOTALE	26569	35338	10131

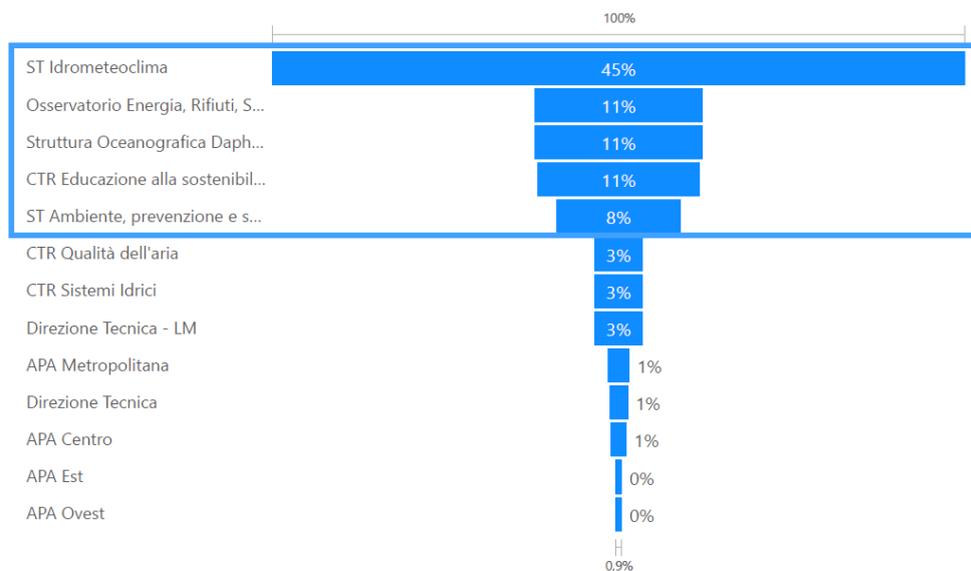
IMPEGNO IN ORE DEL PERSONALE ASSEGNATO A PROGETTI DI RICERCA E SVILUPPO in relazione al GENERE e RUOLO

Genere ● F ● M

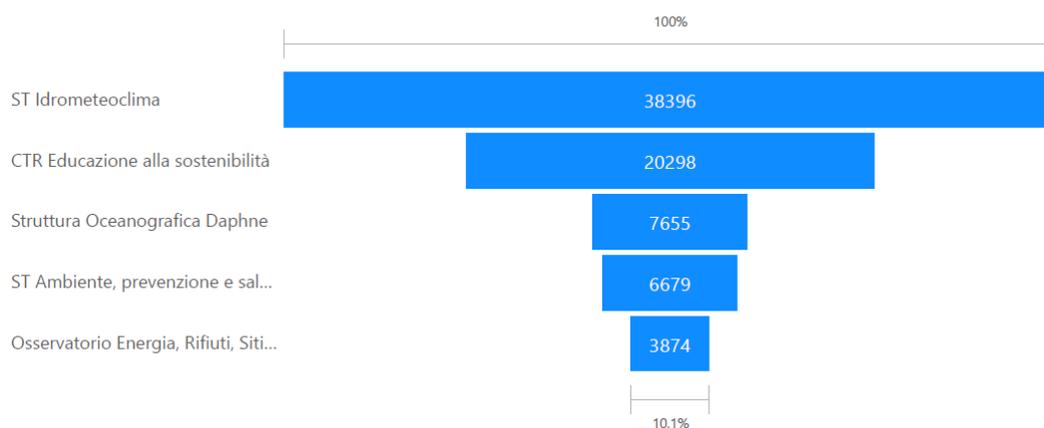


Anno 2022

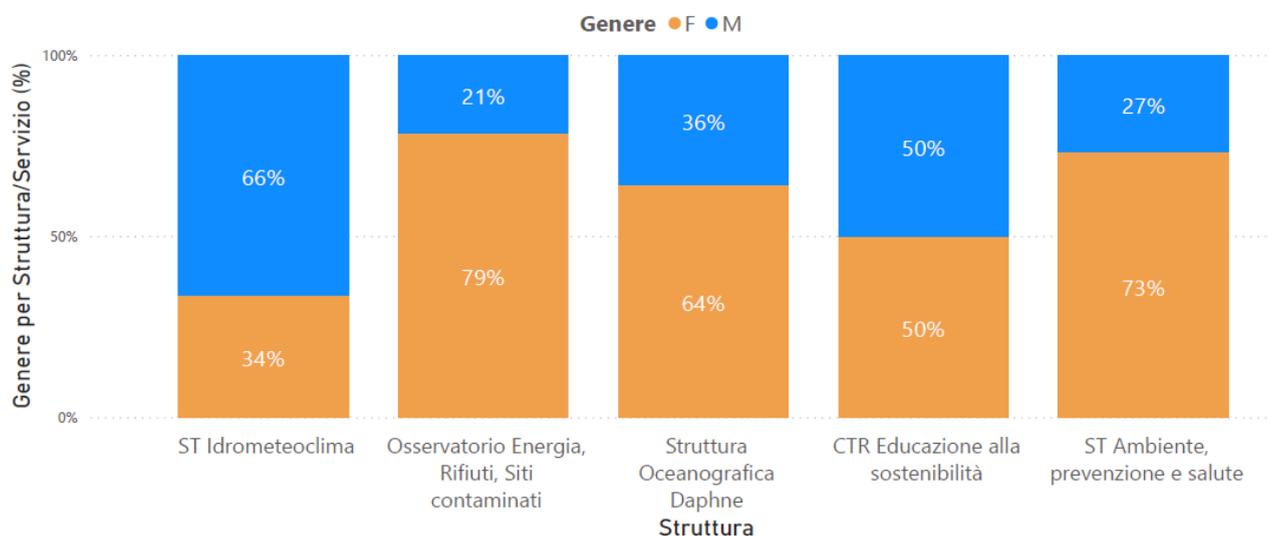
STRUTTURE/SERVIZI MAGGIORMENTE COINVOLTI NELL'AREA RICERCA



IMPEGNO IN ORE delle STRUTTURE/SERVIZI MAGGIORMENTE COINVOLTI NELL'AREA RICERCA



PERSONALE ASSEGNATO A PROGETTI DI RICERCA E SVILUPPO in relazione al GENERE nelle STRUTTURE/SERVIZI MAGGIORMENTE COINVOLTI



Tra le **azioni in tema di Cultura della parità e delle pari opportunità realizzate nel 2023**, si segnalano altresì:

- l'adozione del linguaggio di genere in fase di redazione dell'accordo relativo al nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpa Emilia-Romagna (Accordo Rep. 368/2023 - DDG n. 98/2023) ed in fase di revisione di alcune procedure SGQ nonché del modulo per la redazione del Rapporto di Prova (LM);
- l'inserimento nel programma formativo del personale neoassunto di una serie di contenuti relativi a pari opportunità, benessere, contrasto alle discriminazioni come previsto dalla procedura del Sistema di Gestione della Qualità di Arpa "Gestione della Formazione" nella sua ultima revisione.

Area 3. Monitoraggio, ascolto e benessere

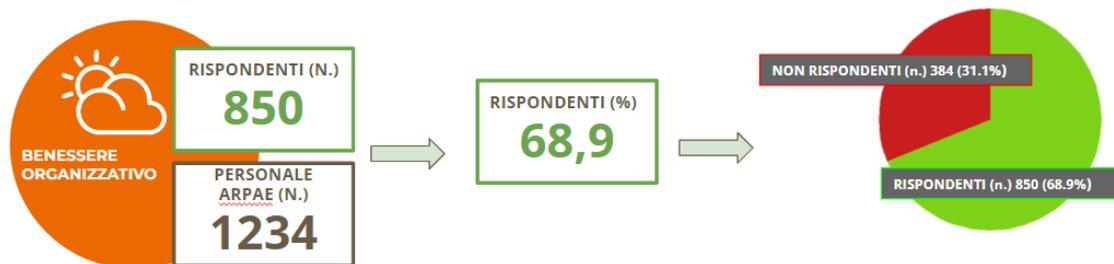
Nell'ambito dell'obiettivo "benessere individuale e ascolto" si segnalano le seguenti azioni:

- 2021: *welfare integrativo aziendale*

In conformità alle disposizioni della L. n.178/2020 (art. 1, comma 870), i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020 sono stati messi in disponibilità a lavoratrici e lavoratori per la fruizione, a scelta, tra servizi di salute e assistenza sanitaria, assicurazione e previdenza, sostegno all'istruzione dei figli, servizi alla persona, benessere, per un massimo di spesa pari a 164 euro a persona. All'iniziativa di welfare hanno aderito 1.039 dipendenti (86% del totale degli aventi diritto) per una spesa di 140.077,71 euro, pari al 71% del budget a disposizione (198.112,00 €).

Welfare integrativo aziendale: ambiti di utilizzo del rimborso			
ambito di utilizzo del rimborso	importo	percentuale	n° richieste
scuolabus	€490,85	0%	5
assistenza	€2.085,79	1%	13
versamento enti/casse	€11.152,00	8%	68
versamento a fondo di previdenza	€18.674,55	13%	130
istruzione	€49.158,18	35%	519
voucher art. 100	€58.516,34	42%	898

- supporto, consulenza ed assistenza al personale da parte della Consigliera di fiducia in carica.
- iniziativa formativa rivolta ai dirigenti di nuova nomina finalizzata all'acquisizione di quattro competenze strategiche rappresentative dei valori organizzativi, delle professionalità e delle motivazioni attesi: team leadership, comunicazione, delega ed empowerment, gestione dei conflitti. I dirigenti interessati nel 2022 sono stati 22 (11 donne e 11 uomini).
- progettazione **indagine sul benessere organizzativo** e somministrazione da dicembre 2022. Il questionario ha indagato le seguenti dimensioni: grado di conoscenza e coinvolgimento nella strategia dell'Ente, senso di appartenenza, organizzazione del lavoro, adeguatezza delle competenze del personale dell'Agenzia, collaborazione, comunicazione, inclusione e parità di genere, criteri e sistema di valutazione, mobilità interna, lavoro agile, chiarezza del ruolo, percezione relativa al proprio lavoro, autonomia decisionale, crescita e sviluppo professionale, rapporto con il responsabile, ambiti di miglioramento organizzativo.
- analisi, con il supporto di SDA Bocconi, delle risultanze dell'indagine somministrata a tutto il personale dell'Agenzia. All'**indagine sul benessere organizzativo** ha aderito il 68,9% del personale (850 rispondenti su un totale di 1.234 dipendenti). Alle risultanze emerse dai questionari è stato dedicato un ciclo di incontri sul territorio tenuti nel periodo (novembre-dicembre 2023). Gli esiti dell'indagine, congiuntamente ai risultati preliminari dell'indagine sullo Stress Lavoro Correlato, sono stati presi a riferimento per l'individuazione (dopo specifico confronto con le organizzazioni sindacali, la dirigenza e tutto il personale) di priorità di intervento e azioni di miglioramento da mettere in campo già dal 2024. Nell'allegato 7 si riporta la **tabella di sintesi delle azioni di miglioramento pianificate** che troveranno attuazione a partire dal 2024.



- approvazione della **Mappa delle competenze** (DDG n. 175/2022), avuto riguardo, tra l'altro, al sistema di inquadramento del personale introdotto dal CCNL Comparto Sanità 2019-2021. Le competenze mappate (intese come insieme di conoscenze, capacità tecniche e competenze comportamentali/soft) fanno riferimento a 11 processi primari e 12 processi di supporto.
- applicazione della **Mappa delle Competenze al processo di selezione del personale**, con indicazione delle conoscenze e delle competenze tecniche e comportamentali richieste ai candidati oggetto di valutazione da parte della Commissione esaminatrice (procedure selettive attivate nel 2023 ed in corso di espletamento: ingegneri e periti fisici/chimici).
- Applicazione della **Mappa in via sperimentale** nel corso del 2023, al **processo di formazione**: sono state rilevate e analizzate, su un campione di lavoratori e di lavoratrici, le competenze/conoscenze richieste dal ruolo ricoperto e quelle effettivamente possedute, con l'obiettivo, a regime, di impiegare gli esiti della valutazione per sviluppare - attraverso idonei percorsi formativi - nuove competenze e migliorare le conoscenze e le competenze già possedute dal personale, in funzione sia degli obiettivi agenziali sia dell'evoluzione del contesto esterno.

Area 4. Promozione e tutela della salute

Il Testo unico sulla sicurezza (Dlgs 81/08) impone a tutte le organizzazioni di valutare e gestire i potenziali fattori di rischio per la salute delle persone, compresi quelli derivanti dal rischio stress lavoro correlato.

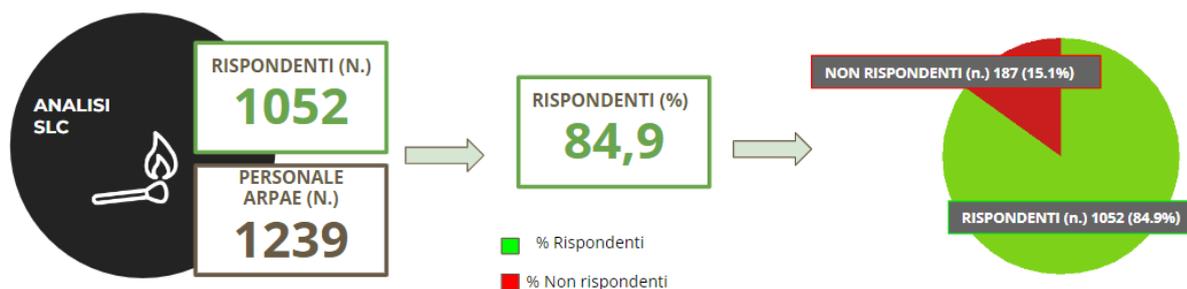
Nel corso del 2023 è stata realizzata la valutazione da **Stress Lavoro Correlato** con la collaborazione dell'azienda Eupragma. La metodologia utilizzata da Eupragma prevede inizialmente la raccolta di indicatori sentinella e a seguire la valutazione oggettiva e soggettiva.

La valutazione del fenomeno da un punto di vista oggettivo è stata effettuata raccogliendo dati numerici che potrebbero indicare un livello di rischio significativo e consente anche di coinvolgere direttamente gli operatori. L'Agenzia, con l'istituzione e il coinvolgimento di un'equipe di lavoro ristretta, ha quindi effettuato la valutazione oggettiva tramite la compilazione di un questionario rivolto ai differenti gruppi omogenei (attività d'ufficio, attività in esterno e attività in laboratorio) e specifico per ogni Struttura/Servizio.

L'Agenzia ha proseguito l'iter di valutazione e ha voluto cogliere l'opportunità per conoscere in particolare il punto di vista di tutti i collaboratori attraverso la compilazione di un questionario soggettivo.

Il percorso di valutazione del rischio da Stress Lavoro Correlato è stato realizzato, secondo le tempistiche previste, nel corso del 2023.

Gli esiti preliminari della valutazione da Stress Lavoro Correlato sono stati presentati, congiuntamente ai risultati dell'indagine del Benessere Organizzativo, in una serie di incontri che la Direzione dell'Agenzia ha effettuato con tutto il personale.



**"Personale Arpae (N.)", fa riferimento al personale che alla data della somministrazione del questionario risultava potenzialmente coinvolto nell'indagine ai sensi del D.Lgs. 81/08 smi.*

Nell'ambito delle azioni volte alla **promozione e tutela della salute** si segnalano in particolare, in tema di mobilità sostenibile e dell'adozione di stili di vita attivi, di prevenzione e tutela della salute, la *prosecuzione del progetto Bike to work*, di incentivazione all'utilizzo delle biciclette per il raggiungimento del luogo di lavoro e l'erogazione di forme di *incentivazione per l'utilizzo del trasporto ferroviario regionale e del trasporto pubblico urbano ed extraurbano*.

INCENTIVI A FORME DI MOBILITÀ SOSTENIBILE	ADESIONI 2021			ADESIONI 2022			ADESIONI 2023		
	F	M	TOT.	F	M	TOT.	F	M	TOT.
PROGETTO BIKE TO WORK	105	80	185	142	98	240	166	118	284
ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO FERROVIARIO REGIONALE	27	30	57	33	43	76	34	46	80
ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO URBANO / EXTRAURBANO	146	96	242	132	86	218	164	104	268*

**dei quali 238 relativi ai bacini del TPL di Bologna e Ferrara*

Per gli abbonamenti del TPL Bacini di Bologna e Ferrara (costo unitario abbonamento 210 €) l'Agenzia ha erogato a dipendente un incentivo di 150 €, per una spesa individuale a carico del dipendente di 60 €.

Analoga misura di incentivazione è stata prevista a favore dei dipendenti con sede nelle province di Piacenza, Parma, Reggio Emilia, Modena, Ravenna, Forlì - Cesena e Rimini, ai quali sono stati corrisposti 150,00 Euro di contributo per l'acquisto di abbonamenti annuali al trasporto pubblico locale.

Per gli abbonamenti del TPF (costo complessivo abbonamenti tariffa piena: € 41.412,20), l'Agenzia nel 2023 ha sostenuto un costo di € 8.282,44, per un costo complessivo ai dipendenti di € 33.129,76 (sconto 20%)

Da rilevare che nel 2023 l'Agenzia ha sviluppato un'analisi propedeutica alla formulazione delle misure da proporre nel Piano di mobilità sostenibile del Comune di Bologna.

Ai lavoratori assegnati alle sedi del Comune di Bologna, 401 dipendenti, in maggioranza personale di sesso femminile (236 F, 59% del campione) è stato sottoposto un questionario volto a conoscere le abitudini sulle modalità di spostamento per effettuare il tragitto casa-lavoro e ritorno. Il questionario è stato compilato da 232 dipendenti (circa il 58% del totale):

Sulla base di quanto emerso, sono state individuate le seguenti iniziative di mobility management, valutate come maggiormente efficaci al fine dei benefici, anche ambientali, conseguibili.

- acquisto abbonamenti agevolati al TPL bacini di Bologna e Ferrara
- acquisto abbonamenti agevolati al TPF regionale
- Bike to work
- telelavoro e smart working

QUESTIONARIO SULLA MOBILITA' SOSTENIBILE			
ANNO 2023	TOTALE	PARTECIPANTI AL QUESTIONARIO	%
PERSONALE DESTINATARIO SEDI PROVINCIA DI BOLOGNA	401	232	58

Area 5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Per la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre), l'Agenzia ha promosso un'iniziativa dal forte valore simbolico invitando tutto il personale ad indossare - nella settimana dal 20 al 25 novembre - un capo/accessorio di colore rosso.

Nello stesso frangente è stata pubblicata nel sito intranet dell'Agenzia un'intervista a Giuditta Creazzo co-Presidente del Centro Senza Violenza Associazione del Terzo settore che ha come scopo la prevenzione all'esercizio della violenza maschile intesa come negazione della soggettività altrui. Le visualizzazioni dell'intervista sono state 257.

Il CUG di Arpae Emilia-Romagna

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è l'organismo paritetico costituito da Arpae nel 2011¹⁵ per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. La tutela comprende il trattamento economico, le progressioni di carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone.

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nei luoghi di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

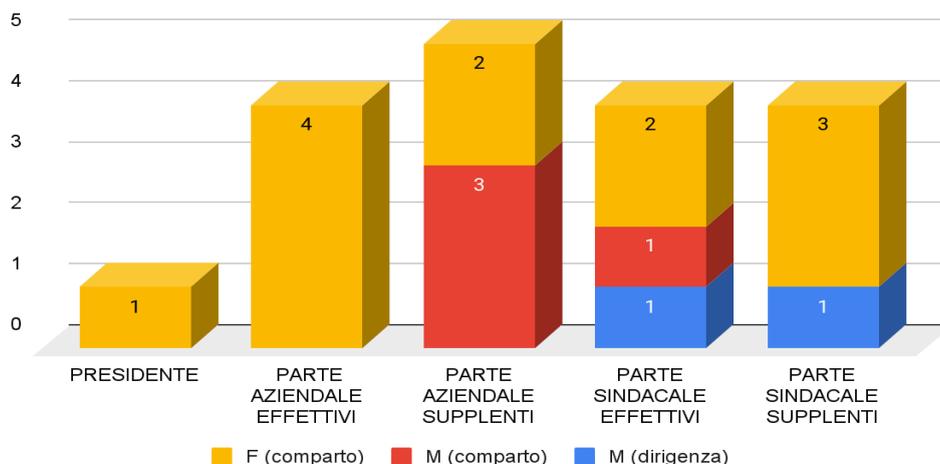
L'attuale CUG è stato istituito con deliberazione del Direttore generale n. 23/2020, con mandato quadriennale¹⁶; con atto del Direttore generale n. 29/2023 ne è stata aggiornata la composizione per quanto concerne la figura del Presidente.

¹⁵ Deliberazione del Direttore generale n. 99/2011.

¹⁶ Il Regolamento per il funzionamento del CUG è stato approvato con deliberazione del Direttore generale n. 64/2012.

Attualmente il CUG di Arpae partecipa alla rete nazionale dei CUG, alla rete CUG Ambiente¹⁷ e alla rete regionale CUG Sanità.

Composizione CUG per genere e ruolo (dicembre 2023)



Azioni del CUG

Oltre a mantenere costante la partecipazione alle attività della rete nazionale dei CUG al fine di intensificare i rapporti su linee di indirizzo comuni e creare interscambio di best practices, nell'autunno 2023 il CUG dell'Agenzia è stato coinvolto anche nella rete regionale dei CUG comparto sanità.

Gli incontri online di coordinamento si sono quest'anno intensificati raggiungendo la frequenza mensile così come le occasioni di formazione e aggiornamento che anche nel corso dell'anno 2023 hanno toccato varie tematiche: benessere organizzativo, bilancio di genere, codici etici e consiglieri/e di fiducia, sicurezza di genere, UNI 125/2022, Parità e mainstreaming di genere solo per citare alcune fra le tante. Delle varie opportunità di aggiornamento è stata data informazione a tutte e tutti i componenti del CUG.

In occasione della Giornata internazionale dei diritti della donna, i Cug delle aziende sanitarie regionali e della Regione Emilia-Romagna hanno organizzato il seminario online di approfondimento "Donne, salute e sicurezza". La pagina della intranet Arpae che dava notizia dell'evento ha ottenuto 240 visualizzazioni.

Nel corso del 2023 la Rete nazionale ha inoltre somministrato ai CUG aderenti alcuni questionari di sondaggio - cui anche l'Agenzia ha aderito - riguardo a bilancio di genere, benessere organizzativo e codice etico.

Il CUG ha inoltre partecipato, quale componente del gruppo di gestione, agli incontri per la valutazione del rischio da Stress Lavoro Correlato.

Anche nel corso del 2023 con il supporto dell'Unità formazione è stato organizzato e proposto a tutti le/i componenti CUG Arpae il corso di aggiornamento contro gli stereotipi ed i bias, che ha visto la partecipazione anche di componenti del CUG AUSL Città metropolitana e Comune di Bologna. Il corso, svolto in presenza, è stato realizzato mediante il contributo della Regione Emilia nell'ambito del progetto Playful Change.

Tra le attività periodiche sono continuati gli aggiornamenti della sezione CUG della intranet

¹⁷ <https://www.snambiente.it/category/temi/pari-opportunita/>

Aggiornati, le riunioni fra i/le componenti del comitato, i contatti con la Consigliera di Fiducia in carica, la redazione della relazione di monitoraggio prevista dalla Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” e l’espressione di pareri (funzione consultiva) su atti dell’amministrazione.

Punti nodali per il prossimo periodo saranno:

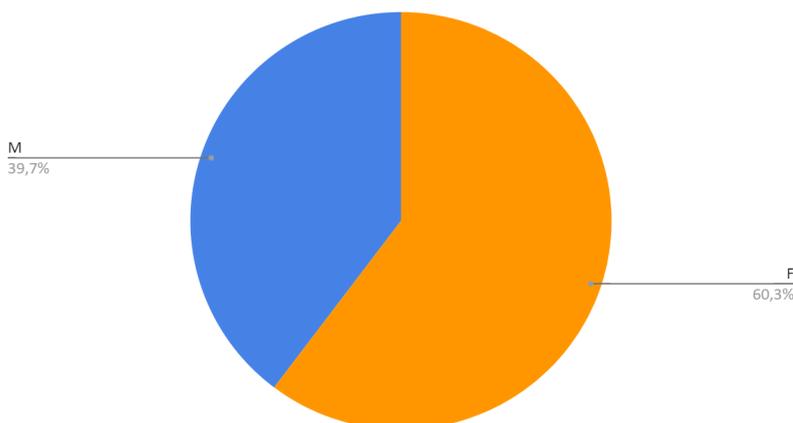
- applicazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione in materia di “riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme” del 29 novembre 2023
- nomina di Consigliere/a di fiducia e istituzione CUG in soluzione di continuità con le funzioni in scadenza nel primo trimestre 2024.

Contesto organizzativo al 31 dicembre 2023

Si riporta un breve commento ai dati rilevati al 31/12/2023, elaborati in ottemperanza alla Direttiva 2/2019.

Al 31/12/2023 Arpae comprendeva 1.201 dipendenti, di cui 724 donne e 477 uomini (F 60,3%; M 39,7%).

personale per genere

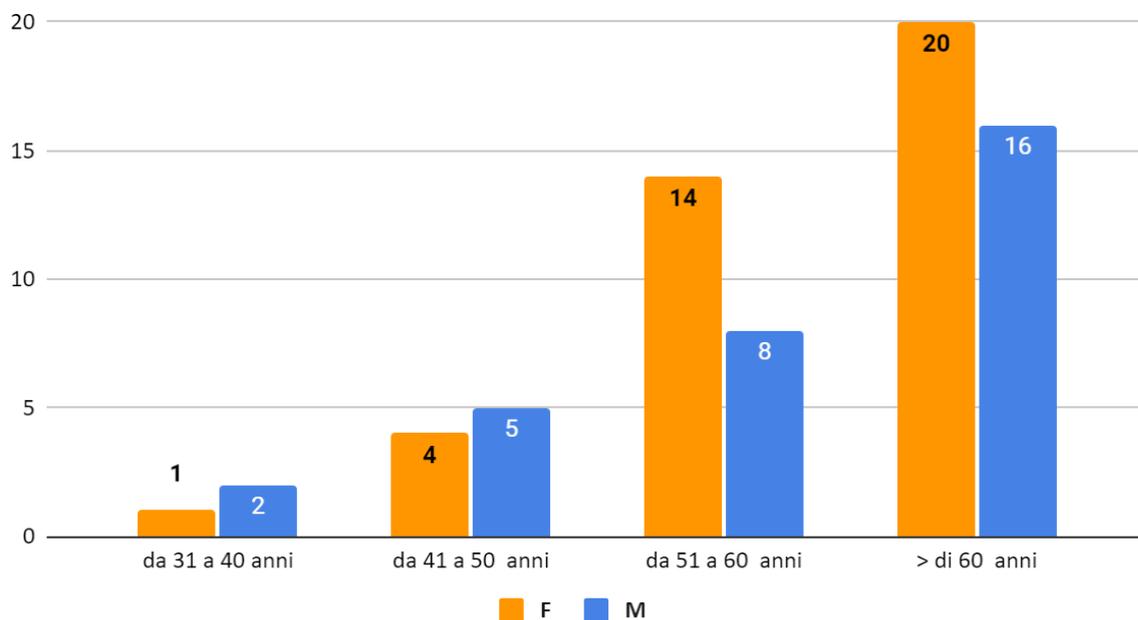


La composizione per genere della popolazione aziendale evidenzia aspetti già emersi dalle statistiche precedenti: la femminilizzazione della “forza lavoro” che, com’è noto, è elemento caratteristico della Pubblica Amministrazione, in particolare di specifici settori, lo squilibrio della ripartizione del personale tra le fasce di età, le cui ragioni vanno ricercate, in particolare, nell’innalzamento dell’età pensionabile e nei blocchi assunzionali del passato.

Per quanto riguarda il personale non dirigente, sotto il profilo anagrafico, il 56,8% dei dipendenti supera i 50 anni. Solo il 3,6% (pari a 43 unità) ha meno di 30 anni, il 11,1% è nella fascia di età compresa tra 31-40 anni, mentre il 28,5% ha tra i 41 ed i 50 anni.

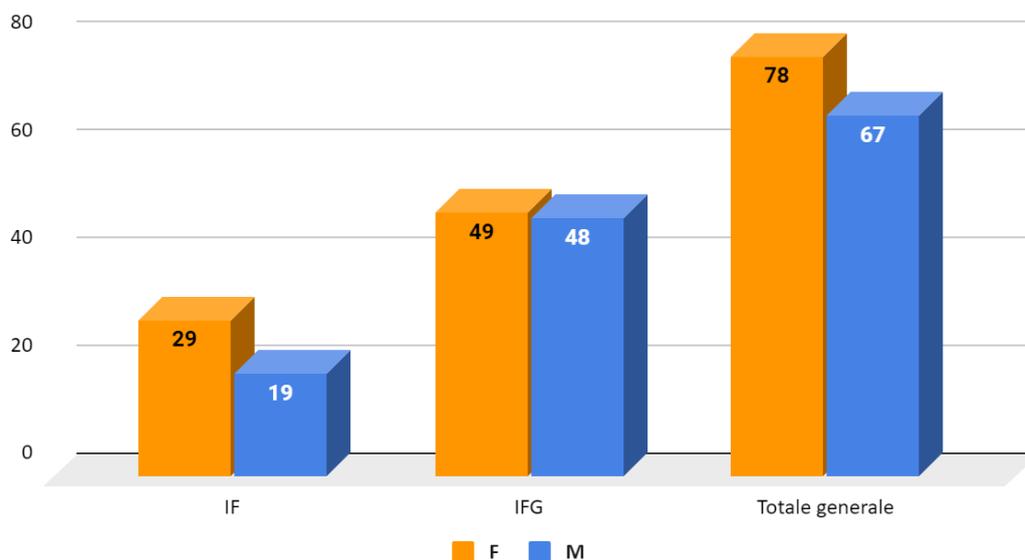
Per quanto riguarda il personale dirigente, in Arpae, al 31/12/2023, operavano 70 dirigenti (M 31, F 39). Si osserva che il 56% del personale con qualifica dirigenziale è donna, in controtendenza con quanto emerge dalle statistiche nazionali ed europee sulla presenza femminile nelle posizioni di vertice.

Dirigenti per genere e classi di età



Per quanto riguarda gli incarichi di funzione, nel 2023 si contavano 145 incarichi di funzione ricoperti (più uno sospeso), assegnati per il 54,1% a donne.

Posizioni di responsabilità non dirigenziali



L'analisi dei dati sin qui condotta è propedeutica alla rilevazione di possibili aree critiche e delle problematiche a queste sottese con la finalità di orientare in modo mirato le azioni di promozione

delle pari opportunità, di valorizzazione delle differenze e di supporto al benessere dell'organizzazione. L'individuazione delle azioni positive per la parità per il triennio 2024-2026 è dunque formulata sulla base dell'analisi del contesto organizzativo, sinteticamente sopra commentate.

Il quadro anagrafico sopra rappresentato fornisce altresì una chiave interpretativa dell'insieme di iniziative proposte nel presente Piano, finalizzate sia all'aggiornamento delle competenze del personale sia alla trasferibilità del "bagaglio" di esperienze e professionali nei confronti delle persone più giovani.

La valorizzazione delle differenze, anche attraverso la promozione di scambi intergenerazionali, l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro verso forme più conciliative tra vita privata e professionale rappresentano dunque la strada per favorire il benessere di tutte le risorse ed una resa più efficiente della performance dell'Agenzia.

Obiettivi del Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2024-2026

Il Piano per il triennio 2024-2026 è organizzato in cinque aree di intervento.

Di seguito si illustrano le azioni, gli indicatori e i target ripartiti per aree d'intervento, alcuni dei quali sono recepiti, in una logica di integrazione, a livello di obiettivi di performance (PERF).

Le azioni positive, di seguito illustrate, che l'Agenzia intende adottare soddisfano i requisiti previsti dalla Horizon Europe Guidance e realizzano nella sostanza il GEP di Arpae ai fini del Programma Horizon Europe 2021-2027.

I termini "persone" e "personale" si riferiscono indistintamente a individui di ogni genere.

Area 1. Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa

Obiettivo

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.

Azioni previste

1. Applicazione delle misure di conciliazione vita-lavoro (lavoro agile, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L.104/1992) in applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali;
2. applicazione della disciplina in materia di lavoro agile revisionata nel 2023 in attuazione del mutato contesto normativo e contrattuale di riferimento;
3. prosecuzione delle iniziative formative finalizzate a favorire il processo di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile anche al fine di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione, la condivisione delle informazioni e la salute e sicurezza sul lavoro (Obiettivo VP1_S1_PERF1.3 Applicare la Mappa delle Competenze)

Indicatori

1. Monitoraggio fruitori dei diversi istituti per genere ed età;
2. sottoscrizione accordi di lavoro agile;
3. realizzazione di percorsi formativi per l'accrescimento delle competenze tecniche e delle competenze soft (Indicatore PERF1-3.4)

Target

1. continuativo
2. Entro 30/04/2024
3. Entro 31/12/2024 realizzazione N. \geq 2 percorsi formativi per competenze soft (attività formative 1 e 3 del PTF di Rete → target dell' indicatore PERF1-3.4)

Risorse coinvolte

Direzioni Amministrativa, Generale e Tecnica, Aree Autorizzazioni e Concessioni e Aree Prevenzione Ambientale, Strutture tematiche, OO.SS./RSU.

Tempi 2024-2026.

Natura della spesa e risorse impegnate: costo relativo alle iniziative formative di cui al punto 3 da quantificare in relazione alle iniziative formative da realizzare nel triennio.

Area 2. Cultura della parità e delle pari opportunità

Obiettivo

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 nonché condizioni di parità e pari opportunità per quanto riguarda le politiche di valorizzazione del personale.

Azioni previste

1. Realizzazione delle politiche di valorizzazione delle risorse umane previste negli Accordi integrativi aziendali (Obiettivo VP1_S1_PERF1.5 Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato):
 - 1.1 progressioni economiche all'interno delle aree (DEP)
 - 1.2 revisione sistema degli incarichi di funzione
 - 1.3 politiche di premialità
 - 1.4 progressioni tra le Aree
 - 1.5 progetti incentivati
 - 1.6 pronta disponibilità
2. Nomina e avvio attività del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità per garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001 (art. 39 ter, comma 1);
3. valutazioni di fattibilità per la definizione del bilancio in ottica di genere;
4. analisi proposte e strumenti declinati nelle "Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" adottate nell'ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione pubblica in accordo con il Dipartimento delle pari opportunità in attuazione dell'art. 5 del DL n. 36/2022 e verifica applicabilità ad Arpae;
5. applicazione linguaggio di genere;
6. inserimento temi di genere nei contenuti formativi rivolti ai neoassunti;
7. aggiornamento e implementazione sezione intranet dedicata al CUG;
8. aggiornamento competenze dei/delle componenti del CUG;
9. partecipazioni CUG Arpae agli incontri ed alle attività formative realizzati dalla Rete nazionale CUG e dalla Rete regionale CUG Sanità;
10. nomina Presidente e componenti CUG Arpae di parte aziendale (2024).

Indicatori

1. In recepimento dell'Accordo integrativo aziendale 2023-2025 (Rep. 372 del 25/10/2023) e in attuazione del CCNL Comparto Sanità 2019-2021, sono individuati i seguenti indicatori relativi alle politiche di valorizzazione del personale:
 - 1.1 individuazione contingenti annuali di personale per area, destinatari dei DEP (in sede di contrattazione integrativa annuale);
 - 1.2 istituzione di incarichi di funzione per il personale inquadrato nell'Area degli Assistenti (ex cat. C) e nell'Area degli Operatori (ex cat. BS), revisione / nuova istituzione incarichi di funzione per il personale inquadrato nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari

- avendo a riguardo le esigenze funzionali ed organizzative dell'Agenzia;
- 1.3 applicazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (DDG n. 98/2023);
 - 1.4 attivazione progressioni tra le Aree;
 - 1.5 pianificazione e approvazione di progetti incentivati
 - 1.6 riconoscimento incremento indennità per il servizio di Pronta disponibilità (Dirigenza)
2. definizione di piani e progetti di intervento proposti alla Direzione generale;
 3. proposta di costituzione di un gruppo di lavoro interagenziale;
 4. individuazione di nuovi ambiti di applicabilità delle Linee Guida;
 5. applicazione linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi;
 6. realizzazione di corsi contenenti le tematiche di genere;
 7. pagine aggiornate e progettazione nuova architettura della sezione;
 8. numero di incontri periodici/corsi di formazione Arpae per componenti del CUG, anche in ambito di Rete regionale CUG Sanità;
 9. partecipazione agli incontri periodici/iscrizione a eventuali eventi formativi promossi dalle Reti nazionali;
 10. nomina Presidente e componenti CUG Arpae.

Target

1. Di seguito si riportano i target relativi all' Obiettivo VP1_S1_PERF1.5 Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato:
 - 1.1 entro 31/03/2024 → n. 353 DEP attribuiti dal 1/1/2023
entro 31/12/2024 → n. 330 DEP
entro 31/12/2025 → n. 191 DEP
entro 31/12/2026 → n. 261 DEP
Totale DEP quadriennio 2023-2026: 1.135
 - 1.2 entro 31/03/2024: conferimento incarichi di funzione
 - 1.3 entro 30/04/2025: incremento *una tantum* premialità (anno 2024)
entro 30/04/2026: incremento *una tantum* premialità (anno 2025)
 - 1.4 entro 31/12/2024: realizzazione progressioni tra le Aree (ruoli tecnico e amministrativo)
entro 30/06/2025: realizzazione progressioni tra le Aree (ruoli tecnico e amministrativo)
 - 1.5 N. progetti incentivati assegnati/progetti incentivati pianificati e approvati = 100%
 - 1.6 Dal 1/01/2024 per la Dirigenza Area Sanità: incremento dell'indennità di pronta disponibilità per ogni turno di 12 ore da Euro 20,66 ad Euro 35,00
Dal 1/01/2024 per la Dirigenza Area Funzioni Locali: incremento della retribuzione di risultato per ogni turno di 12 ore da Euro 20,66 ad Euro 35,00.
 2. Atto di nomina entro marzo 2024; evidenza documenti prodotti entro 31/12/2025
 3. Entro 31/12/2024
 4. Entro 31/12/2024
 5. Adeguamento documentazione
 6. N. corsi => 1
 7. Entro 31/12/2024
 8. Numero incontri periodici, anche in ambito di Rete regionale CUG Sanità, corsi formazione componenti CUG Arpae =>1
 9. Partecipazioni ad incontri ed eventuali eventi formativi realizzati dalle Reti nazionale e
-

regionale =>5
10. Entro 1/03/2024.

Risorse coinvolte

Staff Comunicazione e Informazione, Servizi Risorse umane, Amministrazione Bilancio e Controllo Economico, Qualità Ecomanagement Formazione, Sistemi informativi e Innovazione digitale, CUG.

Tempi 2024-2026.

Natura della spesa e risorse impegnate:

DEP quadriennio 2023-2026: complessivi euro 1.299.200,00 (di cui 404.800,00 euro previsti per il 2023)

Area 3. Monitoraggio ascolto e benessere

Obiettivo

Promuovere l'attenzione ai bisogni del personale sui temi del benessere organizzativo e della parità di genere attraverso l'adozione di strumenti permanenti di osservazione, monitoraggio e comunicazione con gli operatori e le operatrici.

Azioni previste

1. Recepimento degli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato (VP1_S1_PERF1.5);
2. Costituzione di Gruppi di Lavoro (GdL), con definizione puntuale di criteri costitutivi, obiettivi e modalità comunicative dei risultati;
3. organizzazione di giornate/occasioni volte a favorire momenti di confronto e di scambio di esperienze tra Servizi/Strutture (condivisione della conoscenza);
4. nomina Consigliere/a di fiducia.

Indicatori

1. Di seguito si riportano gli indicatori di pertinenza dell' Area 3, relativi all' Obiettivo VP1_S1_PERF1.5 Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato:
 - PERF1- 5.1. Studio per la definizione di un progetto pilota di job rotation (strategia di lavoro a rotazione temporanea interfunzionale);
 - PERF1- 5.2. Valutazione per l'avvio di una sperimentazione mirata, del modello pilota di job rotation (strategia di lavoro a rotazione temporanea interfunzionale);
 - PERF1- 5.5. Definizione di incontri con il personale Dirigente per l' individuazione e la realizzazione di interventi mirati ed azioni di miglioramento puntuali, in relazione alle specifiche risultanze delle Indagini di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato delle singole Strutture/Servizi.
2. Istituzione di un elenco dei GdL in "Aggiornati", che comprenda anche: nominativi dei membri del gruppo, incarico e struttura di appartenenza; risultanze del lavoro del GdL.
3. Realizzazione degli incontri volti al confronto e scambio di esperienze tra Servizi/Strutture.
4. Delibera di conferimento incarico consigliere/a di fiducia.

Target

1. Di seguito si riportano i target di pertinenza all' Area 3, relativi all' Obiettivo VP1_S1_PERF1.5 Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato:
 - PERF1- 5.1. Entro 30/06/2024
 - PERF1- 5.2. Entro 31/12/2024
 - PERF1- 5.5. Entro 31/12/2024 N. incontri realizzati/incontri pianificati = 100%
2. Entro 31/12/2024
3. N. incontri pianificati >=2 (anno 2024)
4. Entro scadenza nomina Consigliera in carica (01/03/2024)

Risorse coinvolte

Direzioni Generale e Amministrativa, CUG, OO.SS./RSU, Consigliera di fiducia.

Tempi 2024-2026.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)

Compenso Consigliere/a di fiducia € 3.600,00 (oltre IVA se dovuta).

Area 4. Promozione e tutela della salute

Obiettivo

Realizzare iniziative di promozione e tutela della salute.

Azioni previste

1. Sostegno all'adozione di stili di vita attivi e coerenti con la mobilità sostenibile attraverso misure volte ad incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici e promuovere l'uso della bicicletta negli spostamenti casa lavoro;
2. Condivisione dei risultati della valutazione da Stress Lavoro Correlato e presentazione delle azioni di miglioramento.

Indicatori

1. Aggiornamento del sistema di incentivazione del personale all'utilizzo del mezzo pubblico locale e rinnovo progetto Bike to work per un periodo di 36 mesi, a decorrere dal 1/09/2023 (incentivi economici all'uso delle biciclette per effettuare il tragitto casa-lavoro); incentivazione all'uso delle biciclette, dotando le sedi di ulteriori rastrelliere da posizionare in aree sicure come autorimesse coperte, aree cortilive recintate di pertinenza, ecc.; contributi per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico locale; contributi per l'acquisto di abbonamenti al trasporto ferroviario.
 - 1.1. Sottoscrizione di ~ 90-100 abbonamenti annuali, corrispondenti circa al 9% degli spostamenti attuati tramite ferrovia.
2. Condivisione con il Datore di Lavoro delle azioni di miglioramento, presentazione dei risultati della valutazione da Stress Lavoro Correlato e delle azioni di miglioramento ai Responsabili di Strutture/Servizi.

Target

1. Entro il 31/12/2024
2. Entro il 30/11/2024.

Risorse coinvolte

1. Servizi Acquisti e Patrimonio, Prevenzione, Protezione e Servizi tecnici, Risorse umane, OO.SS/RSU.
2. Servizio Prevenzione, Protezione e Servizi Tecnici, Medico competente, RLS, CUG.

Tempi 2024-2025.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno)

1. Per corresponsione incentivi progetto "Bike to Work" a dipendenti (buoni mobilità) e servizi di reportistica e tracciamento: esercizio 2024 pari 22.280,00; esercizio 2025: Euro 22.280,00; - esercizio 2026: euro 14.853,33;
 - 1.1. Convenzione con Trenitalia per acquisti abbonamenti annuali regionali Trenitalia somma complessiva € 20.000,00 per tre annualità 2023-2025.

Area 5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo

Prevenire le molestie e la violenza di genere anche in applicazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"¹⁸.

Azioni previste

1. Realizzazione iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere nel triennio come da Direttiva citata;
2. implementazione pagine intranet e internet come da Direttiva citata;
3. aggiornamento documentazione specifica (Codice etico).

Indicatori

1. Numero di iniziative di informazione e numero di partecipanti effettivi su potenziali per singola iniziativa calendarizzata per anno;
2. informazione sui centri antiviolenza di prossimità;
3. documentazione specifica aggiornata.

Target

1. Numero di iniziative di informazione => 2 e numero di partecipanti effettivi su potenziali per singola iniziativa calendarizzata per anno => 30%
2. Entro 31/12/2024
3. Entro 31/12/2025

Risorse coinvolte

Servizio Risorse Umane, CUG, Staff Comunicazione e Informazione, Servizio Qualità Ecomanagement Formazione, Servizio Affari Istituzionali e Advocatura.

Tempi 2024-2026.

Natura della spesa e risorse impegnate (€/anno): -

¹⁸ Sottoscrizione 29/11/2023

2.2.5 Il processo di pianificazione strategica e annuale

Il processo di pianificazione e controllo direzionale di Arpae è strutturato in coerenza con il contesto normativo di seguito rappresentato.

L'art. 6 "Vigilanza" della L.R. 44/1995 smi che istituisce l'Agenzia, individua tra i documenti che Arpae deve redigere e che sono "sottoposti al controllo preventivo della Giunta regionale" il "Programma triennale e annuale delle attività".

Al contempo, l'art. 10 della L. 132/2016 "Programmazione delle attività", individua il "Programma triennale delle attività del Sistema nazionale" predisposto da Ispra, quale documento di riferimento per la definizione delle attività delle agenzie.

Infine, il D.Lgs. 150/2009 prevede che ciascuna Amministrazione adotti il "Piano della Performance" quale documento programmatico triennale, da definire in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che definisce gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi.

In tale contesto, per garantire una migliore coerenza tra assetto programmatico e definizione di fattori ed elementi che caratterizzano le dimensioni della performance "organizzativa", l'Agenzia ha proceduto negli anni a redigere e pubblicare il Piano della performance in forma integrata con il Programma triennale delle attività ed in coerenza con le disposizioni contenute nelle delibere dell'ANAC e con le indicazioni dell'OIV.

Nel Piano della performance, a valenza triennale, si individuano quindi gli indirizzi e le scelte strategiche ed operative dell'Agenzia e si definiscono, con riferimento agli obiettivi ed alle risorse disponibili/dedicate, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Il Programma triennale delle attività e piano della performance - che confluisce nel presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione - individua, pertanto, il set degli obiettivi strategici con la declinazione dei target per la singola annualità del triennio di riferimento.

Oltre a quanto descritto l'Agenzia redige, inoltre, il Programma annuale delle attività che declina operativamente, con riferimento alle singole strutture dell'Agenzia ed alle diverse tipologie di servizi/prodotti erogati, i contenuti e gli indirizzi strategici previsti nel Programma triennale delle attività e Piano della performance.

Nel Programma annuale delle attività le singole strutture (Centrali, Territoriali e Tematiche) esplicitano in dettaglio le attività e gli obiettivi per l'anno di riferimento nonché gli specifici obiettivi programmatici. In allegato al Programma annuale è inoltre inserito il "quadro degli obiettivi" rappresentato **dall'elenco totale degli obiettivi strategici e programmatici, indicatori e target definiti da Arpae per l'anno di riferimento.**

Il "Programma triennale e annuale delle attività" ed il "Piano della performance" sono stati quindi sempre pubblicati in un documento unico e coordinato.

2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

DISPOSIZIONI GENERALI E ANALISI DEL CONTESTO

2.3.1 Contenuto e finalità

La prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza nell'attività della Pubblica Amministrazione sono da diversi anni oggetto di attenzione e di costante evoluzione in ambito normativo.

Per ricostruire sinteticamente il contesto delle disposizioni che disciplinano questa importante materia risulta tuttavia ancora necessario partire dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. Legge anticorruzione), la quale, come noto, prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali.

E' in particolare importante rammentare come, in base alla citata Legge n. 190/2012, ciascuna Amministrazione sia tenuta ad adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) e ad individuare un dirigente con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC): tale soggetto collabora alla predisposizione del Piano triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

In questo contesto sedimentato si sono inserite le disposizioni contenute nel Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, già più volte richiamate nelle sezioni precedenti del documento, che hanno previsto l'inserimento nel PIAO dei contenuti dei precedenti Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

In questo quadro una funzione estremamente rilevante è ricoperta anche dal Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da ANAC con delibera n. 7 del 17/01/2023 e successivamente aggiornato con delibera della stessa Autorità n. 605 del 19/12/2023, il quale fornisce importanti indicazioni di principio e operative relativamente alla predisposizione delle strategie anticorruzione nei vari enti.

A tal riguardo è peraltro opportuno evidenziare come l'aggiornamento del PNA del dicembre 2023 abbia un contenuto solo parziale e sia riferito esclusivamente alla parte speciale del Piano riguardante la tematica dei contratti pubblici la cui disciplina, come noto, è stata sistematizzata dal relativo Codice approvato con il D.lgs. 31 marzo 2023 n. 36 ed entrato in vigore il successivo 1° luglio. In particolare con il recente PNA 2023 vengono forniti ulteriori chiarimenti in merito alla gestione dei rischi di corruzione e di *maladministration* e alle relative misure di contenimento, nonché alla disciplina della trasparenza applicabile a seguito dell'avvio, a decorrere dal 01/01/2024, della digitalizzazione nella gestione del ciclo di vita degli appalti da realizzarsi mediante la Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) istituita presso ANAC.

Resta invece ferma, anche dopo le modifiche del dicembre 2023, la Parte generale del precedente PNA approvato con la citata Delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023 che contiene indicazioni di carattere trasversale, finalizzate tra l'altro ad implementare la connessione tra la sottosezione anticorruzione - trasparenza e le altre parti dei PIAO in un'ottica di massima valorizzazione delle sinergie.

Con la presente sottosezione del PIAO si definiscono quindi le misure che Arpae intende attuare

per fornire ottemperanza alle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento alla mappatura dei processi ritenuti maggiormente sensibili, all'analisi e valutazione dei rischi corruttivi ed all'individuazione delle conseguenti misure preventive.

Sotto questo profilo, l'importanza che da tempo Arpae riconosce all'interazione sinergica tra strategia di prevenzione della corruzione e altre azioni (ad esempio valutazione della performance o promozione dell'etica) corrisponde pienamente alle indicazioni fornite nel succitato Piano nazionale anticorruzione. Infatti in tale documento viene messo in evidenza come, analogamente a quanto già avviene per altre parti del PIAO, anche le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire l'obiettivo comune della creazione e protezione del valore pubblico, obiettivo che è particolarmente sensibile soprattutto nell'attuale momento storico nel quale, in considerazione delle ampie risorse finanziarie messe a disposizione delle Pubbliche Amministrazioni tramite il PNRR ed i Piani allo stesso collegati, si rende necessario il presidio sulle modalità di impiego delle medesime sia sotto il profilo della relativa correttezza e legalità sia sotto l'aspetto della massima efficienza.

E' peraltro opportuno rammentare che la nozione di "corruzione" rilevante ai fini dell'applicazione della normativa anticorruzione, e quindi della presente sottosezione del PIAO, ha una connotazione più ampia rispetto a quella penalistica e comprende, oltre ai delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Libro II, Titolo II, Capo I del Codice Penale, le varie situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Inoltre pare opportuno sottolineare come le analisi criminologiche più attente, nonché l'osservazione dei casi concreti che si manifestano nella realtà, abbiamo evidenziato l'esistenza anche di una corruzione "corpuscolare", nella quale sono coinvolti funzionari pubblici di medio – basso livello ed imprenditori che investono somme illecite modeste. E' pertanto fuorviante pensare che la corruzione sia connessa esclusivamente a rilevanti interessi economici o alla realizzazione di grandi opere. Si può corrompere anche per sanare piccoli abusi, ottenere autorizzazioni di scarsa complessità, evitare controlli di routine.

Si evidenzia infine come la presente sottosezione PIAO, costituendo uno strumento di carattere multidisciplinare, sia stata elaborata interpellando, tra gli altri, i responsabili delle strutture ritenute a potenziale maggior rischio di esposizione a fenomeni corruttivi (es. gestione risorse umane, gestione contratti pubblici, attività di vigilanza e controllo, rilascio autorizzazioni e concessioni).

2.3.2 Disposizioni relative al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Arpae, anche in attuazione dei principi ribaditi in più occasioni da ANAC (vedasi ad esempio a tal riguardo gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 02/02/2024), ritiene necessario garantire al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) le condizioni per esercitare in maniera efficace ed indipendente il complesso incarico allo stesso affidato. In tale contesto i documenti organizzativi dell'Ente confermano la collocazione di tale figura direttamente in staff al Direttore Generale - Organo di vertice dell'Ente, anche con lo scopo di garantire un'autonomia operativa del RPCT rispetto ai vari dirigenti gestionali potenzialmente sottoposti al controllo del medesimo.

Nello specifico, al fine di individuare tale figura senza generare il rischio di conflitti di interesse, si sono esclusi innanzitutto i dirigenti assegnati ad uffici che svolgono attività di amministrazione attiva, quali ad esempio i Responsabili dei Servizi Autorizzazioni e Concessioni, nonché quelli assegnati a settori che sono considerati più esposti al rischio della corruzione, come quelli afferenti

la gestione del patrimonio e degli acquisti, la gestione delle risorse umane, la contabilità e il bilancio.

Alla luce di tale impostazione, e valutate le competenze e le esperienze professionali dei dirigenti presenti nell'organico dell'Agenzia, il Direttore Generale di Arpae ha designato il Responsabile Servizio Affari Istituzionali e Avvocatura quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'ente. Tale conferimento è stato da ultimo formalizzato con la DDG n. 44 del 28/04/2023 sino alla scadenza dell'incarico dirigenziale assegnato al dirigente in questione (30/04/2026).

Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi se non nell'ambito della retribuzione di risultato così come definita dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza si applica il regime di responsabilità previsto dall'art. 1, commi 12 e seguenti della Legge n. 190 del 2012.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza esercita, tra l'altro, le seguenti funzioni:

1. propone al Direttore Generale l'adozione dei documenti programmatici in materia di anticorruzione e trasparenza nonché i relativi aggiornamenti;
2. definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
3. verifica l'attuazione dei documenti programmatici e la loro idoneità, anche con riferimento alle eventuali proposte formulate dai dirigenti competenti in ordine alle attività ed ai procedimenti esposti a maggior rischio di corruzione;
4. propone modifiche dei documenti programmatici anche in corso di vigenza degli stessi qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Agenzia;
5. verifica il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti;
6. monitora, d'intesa con il dirigente competente e compatibilmente con l'organico aziendale, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
7. verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del D.lgs. n. 39 del 2013;
8. cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno dell'Agenzia e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
9. segnala all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
10. informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
11. presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontrino fatti che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
12. presenta la propria relazione annuale secondo lo schema predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione;
13. effettua il monitoraggio sul processo di attuazione degli obblighi previsti in materia di trasparenza e pubblicazione di dati ed informazioni di pubblico interesse;
14. riferisce al Direttore Generale sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

In base a quanto disposto dal citato PNA approvato da ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio

2023 il RPCT, ai fini di un'effettiva attuazione del sistema di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione, può richiedere di intervenire con modifiche ed aggiornamenti anche sulle altre sezioni del PIAO.

In considerazione delle dimensioni e della complessità dell'articolazione organizzativa dell'Agenzia viene istituita una rete di referenti che collaborano con il RPCT al fine di garantire l'osservanza del presente documento in particolare nell'ambito delle strutture ritenute a maggior potenziale rischio corruttivo. L'individuazione nominativa di tali referenti è rimessa ad un provvedimento adottato dal Direttore Generale dell'ente su proposta del RPCT (vedasi da ultimo la nota n. prot. PG/2023/0031499 del 21/02/2023 con la quale i referenti in questione sono stati individuati nei Responsabili Aree Autorizzazioni e Concessioni, nei Responsabili Aree Prevenzione Ambientale, Responsabili Strutture Tematiche, nel Direttore Tecnico e nello stesso RPCT per quanto riguarda la sede centrale dell'Ente).

Ai referenti sono attribuite tra l'altro le seguenti funzioni:

1. verificare l'effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza della struttura di riferimento;
2. garantire il rispetto degli obblighi di formazione anche a livello di struttura mediante la diffusione dei contenuti delle iniziative formative svolte a livello centrale o la promozione di eventi formativi presso le proprie sedi;
3. riferire ogni qual volta se ne ravvisi la necessità al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza su circostanze potenzialmente integranti fattispecie corruttive nell'ambito della struttura di riferimento.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e i referenti sono altresì autorizzati a richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Oltre che con i referenti, per il corretto esercizio delle proprie funzioni il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza si relaziona con l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, gli organismi di controllo interno, l'Organismo Indipendente di Valutazione e i singoli dirigenti per quanto di rispettiva competenza. Sul punto vedasi anche quanto esposto nel successivo paragrafo 2.3.7.3.

La figura del RPCT costituisce, peraltro, oggetto di riflessione anche nell'ambito del PNA approvato con la delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023 (non modificato sul punto dalla successiva delibera n. 605 del 19/12/2023) al cui contenuto pertanto in questa sede si rinvia per ragioni di sintesi.

2.3.3 Descrizione del contesto esterno

Per definire più compiutamente a quali tipologie di eventi "corruttivi" (da intendersi nell'accezione ampia già ricordata) Arpae sia maggiormente esposta, è opportuno analizzare, così come peraltro indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto esterno (dinamiche economiche, sociali e criminologiche del territorio) nel quale si colloca l'attività istituzionale dell'Agenzia.

L'analisi del contesto esterno è fondamentale perché restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'ente opera.

Si precisa che la descrizione del contesto esterno, di cui si tratta nel presente paragrafo,

costituisce, anche per la presente edizione del PIAO, il prodotto di una collaborazione interistituzionale nell'ambito della "Rete per l'Integrità e la Trasparenza", costituita ai sensi dell'art. 15 della L.R. n. 18 del 2016, alla quale partecipa anche Arpae, per condividere tra tutti gli RPCT degli enti aderenti documenti ed iniziative di comune interesse. La partecipazione a tale Rete ha consentito in particolare di poter disporre nel corso dei mesi di novembre - dicembre 2023 di documentazione elaborata dall'Ufficio Studi di Unioncamere Emilia-Romagna, per quanto riguarda la descrizione aggiornata dello scenario economico-sociale del territorio regionale, e dall'Area Legalità della Presidenza della Giunta Regionale, con riferimento alla descrizione del profilo criminologico del medesimo territorio.

In termini generali l'analisi del contesto economico-sociale e del profilo criminologico del territorio emiliano-romagnolo evidenzia i seguenti elementi caratterizzanti.

Il rallentamento del ritmo dell'attività economica dovrebbe proseguire in Emilia Romagna anche nel 2024 quando la crescita del Pil dovrebbe risultare dello 0,6 %, a seguito della riduzione del reddito disponibile reale, in particolare, per le famiglie a basso reddito.

Nel 2024 con il sopracitato rallentamento della crescita economica, con un irrigidimento della politica monetaria e con un quadro di notevole incertezza futura sia da un punto di vista economico che geopolitico (crisi Ucraina - Russia e Israele - Palestinese), la dinamica dell'accumulazione risulterà solo marginalmente positiva (+0,6 %), lievemente inferiore a quella del Pil e non ne tratterà più la crescita.

L'ulteriore riduzione del ritmo di crescita e la progressiva riduzione dei sostegni pubblici, in particolare dei "bonus", condurrà ad un arretramento del processo di accumulazione (- 0,9 %).

A fronte di questi fattori di criticità si continueranno a registrare, anche nel 2024, gli effetti positivi della progressiva "messa a terra" dell'ingente flusso di denaro direttamente o indirettamente collegato al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ed ai piani ad esso correlati come il PNC (Piano Nazionale per gli investimenti Complementari). L'utilizzo di queste risorse, che riguarda direttamente anche Arpae Emilia-Romagna, consente indubbiamente alle Pubbliche Amministrazioni di procedere con interventi straordinari di acquisizione di beni e servizi e di realizzazione di lavori pubblici che costituiscono una significativa possibilità di implementazione delle commesse pubbliche a favore in particolare delle aziende contraddistinte da un elevato know how tecnologico.

Passando ad esaminare il profilo criminologico del territorio regionale si deve evidenziare come lo stesso confermi la necessità di arginare la progressione delle attività illecite (anche di natura mafiosa) nell'economia legale, e, parallelamente, di contrastare lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei con cui i gruppi criminali possono stringere relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.).

Le dimensioni di questi fenomeni in Emilia-Romagna non sono ancora paragonabili a quelle riscontrabili in altre realtà territoriali del nostro paese, ciò nonostante anche da noi l'attenzione e la vigilanza delle Amministrazioni Pubbliche deve essere costante, soprattutto per evitare che le ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dal sopra citato Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), siano intercettate e costituiscano un'occasione di illecito profitto per la criminalità organizzata e non.

In questo contesto assume tra l'altro un'importanza significativa l'attività di contrasto del rischio di riciclaggio, anche perchè non vi è dubbio che, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisce una delle minacce più rilevanti.

Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per

combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata si è pertanto molto concentrata sul contrasto ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi.

In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia col D. Lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia), è l'autorità incaricata di acquisire le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari (in particolare banche), professionisti e altri operatori. Di queste informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'Autorità Giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione. Negli anni 2008-2021 sono giunte all'UIF dall'Emilia-Romagna circa 76 mila segnalazioni di operazioni sospette, corrispondenti al 7% delle segnalazioni arrivate nello stesso periodo a livello nazionale.

Rimangono tuttavia ancora molto esigue, per non dire nulle, le segnalazioni pervenute alla UIF da parte delle Amministrazioni Pubbliche. Su questo profilo pertanto è necessaria una svolta in quanto le forme più evolute di riciclaggio richiedono frequentemente proprio l'interazione con le Pubbliche Amministrazioni, e si realizzano utilizzando strumenti ordinari e formalmente leciti, quali ad esempio i procedimenti amministrativi volti ad ottenere permessi, concessioni o autorizzazioni.

Continuando a parlare del contesto esterno, sotto il profilo più marcatamente repressivo, si devono poi evidentemente richiamare i delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal Titolo II del Libro II del Codice Penale, finalizzati a tutelare il buon andamento (cioè il regolare svolgimento dell'attività amministrativa mediante l'adeguata ponderazione degli interessi pubblici e privati) e l'imparzialità (cioè il divieto di utilizzare i pubblici poteri per realizzare ingiustificate preferenze o indebite azioni vessatorie) dell'attività della P.A.

In questa sede non si può che limitarsi ad un sintetico repertorio delle principali fattispecie delittuose richiamando in particolare la corruzione (art. 318 e art. 319 c.p.), l'induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.) e la concussione (art. 317 c.p.), cioè le condotte più gravi contraddistinte da un vero e proprio mercimonio della pubblica funzione.

Sul contrasto di questi reati, particolarmente deprecabili anche da un punto di vista etico, l'attenzione di Arpa Emilia Romagna è alta ed il presente documento ne costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione.

A tal riguardo è tra l'altro bene evidenziare che tutti i delitti citati si possono configurare anche con la percezione di beni o regalie di modesto valore, non essendo quindi necessaria la dazione di importi considerevoli (la tenuità del fatto è solo un'attenuante ai sensi dell'art. 323 bis C.P.). Questo è un elemento sul quale è opportuno riflettere in quanto anche per episodi che nel "sentire comune" si potrebbero definire minori vi è il rischio concreto per il pubblico ufficiale di esporsi a gravi responsabilità penali.

E' infine opportuno evidenziare come i reati contro la pubblica amministrazione, in buona parte già previsti nel Codice Penale del 1930, siano stati oggetto nel corso degli ultimi anni di reiterati interventi di riforma, peraltro non sempre coerenti tra loro, in quanto hanno oscillato, alternativamente, tra giustizialismo e garantismo.

In questo contesto nel corso dell'anno 2024 andrà monitorata (verificandone gli effettivi risvolti operativi) l'approvazione del Disegno di Legge "Nordio" n. 808 (presentato in Senato il 19 luglio 2023) il quale prevede tra l'altro espressamente l'abrogazione dell'art. 323 c.p. sull'abuso di ufficio,

intervenendo altresì (circoscrivendone l'ambito di applicazione) sul reato di traffico di influenze illecite di cui all'art. 346 bis c.p.

Il rispetto di un complessivo principio di legalità assume peraltro una rilevanza del tutto particolare nel delicato ambito della prevenzione e tutela ambientale, e non solo per evidenti ragioni etiche e di tutela sociale, ma anche al fine di consentire una corretta regolamentazione del mercato e della competizione tra le imprese. E' infatti necessario evitare che comportamenti non corretti da parte di alcune aziende producano effetti di dumping e concorrenza sleale nei confronti di altre imprese virtuose che, accettando gli inevitabili oneri economici correlati al rispetto delle procedure previste dalla legislazione vigente, si troverebbero inevitabilmente in un'ingiusta situazione di svantaggio competitivo rispetto a chi, violando o eludendo la normativa, è in grado di sfruttare le economie di scala derivanti dall'esercizio di attività non consentite.

In campo ambientale è possibile poi constatare, anche in Emilia-Romagna, la presenza di vere e proprie imprese criminali, cioè persone fisiche o giuridiche utilizzate appositamente per fare da paravento ad organizzazioni dedicate alla sistematica consumazione di delitti ambientali.

Per quanto concerne il contrasto alle condotte illecite in campo ambientale nel nostro paese, come noto, un significativo innalzamento dei livelli di tutela si è registrato con la Legge n. 68/2015 che ha introdotto tra l'altro nuovi delitti specifici nel codice penale, inasprendo le relative pene e rendendo più difficile l'estinzione del reato per prescrizione. Queste nuove fattispecie costituiscano reati di danno (e non di mero pericolo) che presuppongono quindi che la condotta lesiva sia riscontrabile sul piano naturalistico. Diverrà quindi ancor più determinante il ruolo del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) in fase di accertamento tecnico degli inquinamenti, tramite la verifica dei parametri biologici, chimici o fisici delle matrici aggredite. A tal riguardo è interessante notare, in un'ottica di garanzia di livelli omogenei di tutela ambientale sull'intero territorio statale, come la Legge 132/2016 (istitutiva del SNPA) abbia previsto una Rete nazionale dei laboratori accreditati per armonizzare i sistemi di conoscenza, monitoraggio e controllo.

E' inoltre importante richiamare il ruolo che possono svolgere le Agenzie del SNPA nell'applicazione della normativa in materia di responsabilità amministrativa delle imprese di cui al D. Lgs. 231/2001 e s.m.i., il quale tra i propri reati "presupposto" contiene ora anche i sopracitati delitti ambientali previsti dalla Legge n. 68/2015 oltre che diversi reati contravvenzionali previsti dal D. Lgs. n. 152/2006.

La Regione Emilia-Romagna fornisce peraltro un contributo significativo alle attività del SNPA tramite la scrivente Agenzia Arpae la quale, a differenza di altre Agenzie regionali, ha tra l'altro sempre potuto contare su un considerevole numero di propri tecnici che rivestono anche la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (le notizie di reato ambientali inviate da Arpae all'Autorità Giudiziaria nel corso dell'anno 2023 sono state complessivamente 317).

Si deve inoltre evidenziare come in Emilia-Romagna si sia cercato di promuovere importanti iniziative di indirizzo e coordinamento operativo tra i vari organismi di controllo ambientale che operano sul territorio. A tal riguardo si può innanzitutto richiamare il Protocollo d'Intesa promosso dalla Procura Generale presso la Corte di Appello di Bologna, sottoscritto da Arpae, Nucleo Operativo Ecologico dei Carabinieri, Corpo Forestale dello Stato (ora Carabinieri Forestali) e Capitaneria di Porto per garantire l'applicazione della normativa sulle prescrizioni ambientali introdotte dalla Legge n. 68/2015 finalizzata all'estinzione di reati contravvenzionali previsti nel T.U.A. che non abbiano cagionato danno o pericolo di danno ambientale. Si tratta di un atto importante perché promuove una omogenea interpretazione della normativa a livello regionale, prevenendo così soluzioni locali eterogenee che non sono una garanzia né per i soggetti controllati né per i controllori.

Ovviamente queste forme di collaborazione devono essere costantemente coltivate, ampliando i canali di condivisione delle informazioni tra i vari Corpi di Polizia Ambientale.

In questa ottica si deve segnalare come recentemente la Regione Emilia-Romagna, per il tramite di Arpae, abbia promosso due importanti accordi.

Il primo è un Protocollo d'Intesa tra l'Agenzia Ambientale e il Comando Carabinieri per la Tutela Ambientale e la Transizione Ecologica. Il Protocollo è finalizzato allo sviluppo della collaborazione sull'applicazione delle norme a tutela dell'ambiente attraverso lo scambio costante e reciproco di dati ed esperienze. Il secondo è il Programma operativo delle attività da effettuarsi in collaborazione con il Comando Regione Carabinieri Forestale dell'Emilia Romagna. Tale programma si colloca nell'ambito di una convenzione quadro stipulata tra la Regione Emilia-Romagna ed il Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali. Questo programma operativo è in particolare orientato al controllo delle occupazioni abusive di aree demaniali, al controllo del rispetto delle indicazioni relative ai tagli della vegetazione e al controllo del rispetto del Deflusso Minimo Vitale (DMV) in situazioni di carenza idrica.

Tali accordi si aprono tra l'altro all'utilizzo delle nuove tecnologie come ad esempio le tecniche di monitoraggio satellitare, particolarmente utili ad esempio nel tracciamento delle attività illecite legate alla gestione dei rifiuti e alle discariche abusive.

Infine, con riferimento al contesto esterno in cui collocare le azioni in materia di anticorruzione portate avanti dall'Agenzia, si deve evidenziare come la Regione Emilia-Romagna, nell'ambito delle iniziative indirizzate a sostenere il Patto per il lavoro e per il clima, abbia promosso un "Patto per la semplificazione", che è stato presentato dalla Giunta all'Assemblea legislativa il 27 ottobre 2021, nel quale sono individuate una serie di misure e strumenti operativi che consentono un approccio più fluido e costruttivo tra le amministrazioni pubbliche detentrici delle funzioni di governo del territorio ed il sistema economico e produttivo. Tra gli interventi previsti nel Patto che riguardano più direttamente l'Agenzia si possono richiamare: la semplificazione delle procedure di rilascio delle Autorizzazioni Integrate Ambientali (A.I.A.), l'introduzione del precompilato ambientale e l'applicazione del principio "*once only*" che impedisce di richiedere ai privati documenti e informazioni già in possesso della Pubblica Amministrazione.

A tal riguardo pare opportuno evidenziare come l'adozione di misure di semplificazione amministrativa sia anche una delle principali leve per attivare politiche di effettiva prevenzione di comportamenti non corretti all'interno della P.A.

In applicazione del citato "Patto per la semplificazione" Arpae Emilia Romagna ha adottato specifiche misure interne di razionalizzazione delle proprie attività tra le quali si può citare, a mero titolo di esempio, la recente DDG n. 131 del 29/12/2023 recante un Atto di Indirizzo in merito alle autorizzazioni all'utilizzazione dei fanghi di depurazione in agricoltura su terreni localizzati in più province.

2.3.4 Descrizione del contesto interno

Si deve innanzitutto evidenziare come nella Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione" e nella Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del presente Piano siano forniti dati aggiornati relativamente alla struttura organizzativa e alla consistenza dell'organico dell'Agenzia. Sono fornite altresì indicazioni sul numero delle posizioni dirigenziali e sulla presenza di sedi periferiche dell'Ente dislocate sul territorio.

Non si reiterano pertanto in questa sede tali informazioni, nel rispetto di quanto previsto, tra l'altro, dal Piano Nazionale Anticorruzione, il quale prevede che all'interno del PIAO tale tipo di analisi sia compiuta una sola volta.

Si deve inoltre anticipare come una mappatura dei processi gestiti dall'Agenzia, con particolare riferimento a quelli esposti a maggior rischio corruttivo, sarà esposta nei successivi paragrafi della presente sottosezione che devono pertanto essere considerati, per tale importante profilo, come integrativi del presente paragrafo.

Pertanto si espongono di seguito esclusivamente alcune caratteristiche del contesto istituzionale e amministrativo interno all'Ente che, per la loro rilevanza e peculiarità, devono essere tenute in particolare considerazione nell'attuazione degli strumenti di contrasto alla "corruzione" (nella sua ampia accezione più volte richiamata).

A tal riguardo, dall'esame della L.R. n. 13/2015, attuativa a livello regionale della Legge n. 56/2014 (c.d. Legge Delrio), emerge con chiarezza la complessità delle funzioni attribuite ad Arpae quale centro di competenza interistituzionale a cui la Regione ha demandato l'esercizio di diverse funzioni autorizzatorie e concessorie in materia di ambiente e demanio, affiancandole a quelle "tradizionali" di analisi, vigilanza e controllo ambientali già presenti nella Legge istitutiva regionale n. 44/95.

Quello definito dalla L.R. 13/2015 è certamente un quadro composito, che si basa tuttavia su una chiara distinzione di competenze tra l'Amministrazione regionale ed Arpae. Da un lato infatti rimangono in capo alla Regione Emilia-Romagna, quale organismo di derivazione politica, le basilari funzioni di indirizzo, programmazione e controllo in campo ambientale, che si estrinsecano anche nell'adozione di provvedimenti particolarmente complessi come ad esempio quelli in materia di Valutazione di Impatto Ambientale. D'altro lato è demandato ad Arpae l'esercizio di funzioni autorizzatorie e concessorie più puntuali ad ambito vincolato e connotate da una discrezionalità prevalentemente di tipo tecnico.

Con queste premesse, si può certamente affermare come la citata Legge Regionale n. 13/2015 non abbia inficiato il carattere dell'autonomia dell'Agenzia la quale nelle proprie attività continua a conformarsi a criteri operativi puramente tecnico-scientifici.

A tal riguardo pare significativo ricordare la Sentenza del Consiglio di Stato, Sezione IV, n. 1761 del 14 marzo 2022 la quale ha dichiarato manifestamente infondata l'asserita questione di illegittimità costituzionale della citata Legge Regionale n. 13/2015 per violazione dell'art. 117, lettera S della Costituzione in materia di competenza legislativa statale. Tra l'altro tale Sentenza sottolinea i tratti distintivi della situazione di Arpae rispetto a quelli della Legge di un'altra Regione (Molise) che al contrario era stata dichiarata illegittima dalla Sentenza della Consulta n. 132 del 2017 in quanto prevedeva l'attribuzione alla locale ARPA di una pleora molto vasta di funzioni di amministrazione attiva che ne snaturavano l'essenza di organismo tecnico, ponendosi così in contrasto con il "paradigma" del modello di Agenzia ambientale dettato a livello nazionale dalla Legge 132/2016 istitutiva del Sistema Nazionale per la Protezione Ambientale (SNPA).

Tornando alla descrizione del contesto interno di Arpae, si deve evidenziare come i due fondamentali "rami" di attività, e cioè quelli relativi rispettivamente alle funzioni di vigilanza e controllo e di rilascio di autorizzazioni e concessioni, siano entrambi estremamente sensibili sotto i profili anticorrottivi.

Infatti, da un lato le funzioni di vigilanza e controllo sono caratterizzate da un elevato livello di discrezionalità tecnica, autonomia operativa e diretta incidenza sulle attività produttive. Non è un caso pertanto che, negli anni pregressi, alcuni episodi di fenomeni corruttivi accaduti all'interno dell'Ente si siano manifestati proprio nell'ambito dei Servizi Territoriali.

Come già anticipato queste funzioni di vigilanza sono presidiate per lo più da tecnici che rivestono anche la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (attualmente sono in numero di 256, in base all'ultimo aggiornamento operato con D.D.G. Arpae n. 120 del 14/12/2023), e pertanto in grado di

disporre di uno spettro di competenze operative particolarmente significative vista la loro invasività nella sfera giuridica dei soggetti terzi. Si pensi ad esempio alla possibilità di porre in essere sequestri preventivi (art. 321 c.p.p.) e sequestri probatori (art. 354 c.p.p.) eseguibili, ove ne ricorrano i presupposti, anche d'iniziativa, oppure alla possibilità di accedere agli impianti e alle sedi di attività richiedendo i dati, le informazioni e i documenti necessari per l'espletamento delle proprie funzioni (vedasi art. 14 Legge n. 132/2016). Su questo argomento nel corso del 2024 sarà necessario monitorare l'effettiva emanazione del D.P.R. previsto dall'art. 14 della citata L. 132/2016 che dovrebbe disciplinare in maniera più dettagliata l'attività e lo status giuridico del personale ispettivo delle Agenzie facenti parti di SNPA.

D'altro lato le funzioni di autorizzazione e concessione in materia ambientale, energetica e di demanio idrico, acquisite a seguito della citata L.R. n. 13/2015, riguardano processi caratterizzati da un elevato livello di complessità, la quale si estrinseca anche nel potere di subordinare il rilascio del provvedimento finale al rispetto di una serie di prescrizioni. Si tratta quindi di atti che incidono significativamente sugli interessi economici ed imprenditoriali dei destinatari.

Oltre ai due richiamati principali "rami" di attività che necessitano di essere particolarmente attenzionati nella prospettiva dell'applicazione della normativa anticorruzione, nel corso degli ultimi anni nel contesto interno di Arpae ha assunto rinnovata importanza un terzo ambito e cioè quello legato ai processi di acquisizione di beni e servizi.

Che la gestione dei contratti pubblici sia un settore sensibile è evidenziato da tempo da una pluralità di fonti tra i quali il PNA da ultimo aggiornato con la già richiamata Delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023. A tal riguardo si evidenzia che l'Agenzia proseguirà la gestione, in un arco temporale concentrato, di un numero rilevante di procedure di acquisto finanziate dalle già richiamate risorse pubbliche straordinarie legate direttamente o indirettamente al PNRR.

Il contesto amministrativo generale in cui si inseriscono tali attività è dato in primo luogo dalla prosecuzione di quanto previsto dalle D.D.G. Arpae n. 72 del 20/05/2022 e n. 74 del 31/05/2022 riguardanti, la prima, l'approvazione, in qualità di Agenzia capofila, di un Accordo operativo con l'Istituto Superiore di Sanità per la realizzazione dei subinvestimenti del Programma "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" del Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari (c.d. fase P0) e, la seconda, l'approvazione di un Accordo attuativo tra Arpae e le altre Agenzie Ambientali del proprio raggruppamento per la realizzazione di tali subinvestimenti. Arpae, come Agenzia capofila, ha svolto, e svolge tuttora, un ruolo di interlocutore unico nei confronti dell'ISS per la rendicontazione ed il trasferimento delle risorse economiche di competenza di ogni Agenzia a seguito della liquidazione da parte dello stesso Istituto (la quota di finanziamento riservata ad Arpae Emilia-Romagna ammonta complessivamente ad euro 3.555.437). Si tratta di un'attività che non ha interessato esclusivamente il Servizio Acquisti e Patrimonio ma anche altre strutture dell'Ente quali ad esempio le Unità Amministrazione allocate presso la Direzione Amministrativa, la Direzione Tecnica, le APA, le Strutture tematiche ed il Servizio Affari Istituzionali e Avvocatura della Direzione Generale.

Tali attività proseguiranno nel corso del 2024 in quanto durante il 2023 Arpae è stata destinataria di ulteriori finanziamenti (euro 5.752.773,005 di cui alla D.D.G. Arpae n. 26 del 13/03/2023 e n. 56 del 25/05/2023, c.d. fase P1, ed euro 931.000,00 di cui alla D.D.G. Arpae n. 123 del 14/12/2023, c.d. fase P2) derivanti dalla sottoscrizione di un nuovo Accordo operativo tra l'Istituto Superiore di Sanità e la Regione Emilia-Romagna relativo alla prosecuzione dell'attuazione degli interventi relativi alla linea di investimento finalizzata al rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS-SNPA a livello nazionale, regionale e locale.

A tal riguardo si rammenta che il Sistema Nazionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e

climatici (SNPS) è stato istituito con il Decreto Legge n. 36 del 30 aprile 2022, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 29 giugno 2022, n. 79, ed ha il principale obiettivo di implementare le politiche per la prevenzione, il controllo e la cura delle malattie correlate in modo diretto o indiretto a fattori ambientali e climatici.

Il quadro complessivo si completa con la partecipazione di Arpae Emilia-Romagna in qualità di Unità Operativa a diversi progetti relativi ad interventi da realizzarsi da parte del SNPA sempre nell'ambito dei finanziamenti PNC-PNRR.

L'analisi del contesto interno dell'Agenzia sinteticamente sopra descritto, in continua evoluzione, deve quindi indurre l'Ente ad implementare sempre più l'applicazione delle misure di contrasto alla corruzione già elaborate negli anni passati e sulle quali si deve continuare ad intervenire con un'opera di costante aggiornamento.

2.3.5 Entrata in vigore e adempimenti conseguenti all'adozione

Le presenti disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza entrano in vigore alla data dell'approvazione del PIAO con Delibera del Direttore Generale di Arpae.

Ferme restando le attività già eseguite, per il 2024 l'Agenzia si impegna ad attuare gli ulteriori adempimenti di seguito indicati nel rispetto dei tempi ivi stabiliti.

ATTIVITA' DA ESEGUIRE	INDICAZIONE TEMPORALE	STRUTTURE COMPETENTI
Diffusione delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza nelle strutture dell'Agenzia	Entro il 29 febbraio 2024	RPCT
Proposta, da parte del RPCT, dei nuovi programmi di formazione relativamente alle attività a maggiore rischio di corruzione e individuazione dei dipendenti da inserire in tali percorsi formativi	Entro 31 marzo 2024	RPCT e Servizio Qualità Ecomanagement Formazione
Aggiornamento dei Referenti interni per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	Entro 29 febbraio 2024	Direttore Generale e RPCT
Definizione dei criteri per l'esecuzione delle attività di verifica presso le strutture a potenziale maggior rischio corruttivo	Entro 29 febbraio 2024	Direttore Generale e RPCT

STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI Arpae: VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO

2.3.6 Obiettivi della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae

Arpae considera la strategia di prevenzione della corruzione uno strumento fondamentale della propria attività istituzionale.

Per questa ragione detta strategia:

- è stata sin dall'origine pienamente integrata tra gli atti di pianificazione dell'ente;
- nel contempo ad essa si riconosce funzione di strumento operativo per tutto il personale;
- a tal fine è formalizzata nella presente sottosezione che ha una vocazione dinamica, trattandosi di un documento declinato sulle specificità dell'Agenzia posto in diretta relazione con

altri strumenti pianificatori e programmatici dell'ente (in primis Codice di comportamento e Piano della performance) e strutturato al proprio interno in varie parti tutte interconnesse tra loro (obiettivi; soggetti coinvolti; mappatura del rischio e monitoraggio delle misure; trasparenza).

Per quanto attiene al profilo pianificatorio, già in sede di prima applicazione della L. n. 190/2012 l'Agenzia ha scelto di formalizzare la propria strategia di prevenzione della corruzione attraverso un documento che avesse, al pari degli altri strumenti di pianificazione, la piena condivisione dell'organo di vertice dell'ente anche in fase di aggiornamento annuale: tale condivisione, mantenuta altresì in sede di monitoraggio delle varie misure di prevenzione adottate, è rafforzata, come già rammentato, dalla scelta di individuare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in un dirigente collocato in posizione di staff rispetto al Direttore Generale e, come tale, in un rapporto che consente un confronto costante e diretto con quest'ultimo.

La strategia di prevenzione di Arpae costituisce inoltre, come sopra anticipato, un documento programmatico dell'Agenzia ed in esso confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha elaborato congiuntamente alle professionalità amministrative e tecniche che hanno contribuito alla relativa definizione.

Fermo restando il valore pianificatorio della strategia di prevenzione della corruzione, Arpae ritiene che tale strategia debba avere anche una concreta dimensione operativa, ossia debba costituire uno strumento di lavoro di cui tutto il personale è reso edotto e debba essere mantenuto aggiornato e costantemente sensibilizzato (anche a propria tutela) giungendo a conoscere con esattezza i doveri, i limiti e le responsabilità connesse alla propria funzione.

Le scelte compiute da Arpae relativamente ai caratteri della strategia di prevenzione si pongono altresì in piena corrispondenza con le indicazioni fornite da Anac nel PNA secondo le quali la prevenzione della corruzione costituisce una dimensione del valore pubblico e per la creazione di valore pubblico ed ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'ente: in tal senso, gli obiettivi di prevenzione della corruzione permeano di sé tutti gli ambiti dell'attività dell'Agenzia e la strategia che li racchiude deve essere messa a disposizione della generalità del personale non come un fattore di aggravio dell'attività ordinaria bensì come un utile strumento di rafforzamento dell'efficienza dell'attività medesima.

Da ciò discendono due fondamentali ordini di conseguenze.

Anzitutto Arpae individua alcuni obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza che, se raggiunti, sono idonei ad aumentare il valore pubblico dell'attività dell'Agenzia sia in termini di migliore utilizzo delle risorse pubbliche sia in termini di miglioramento del benessere complessivo della comunità di riferimento.

Tra questi obiettivi, il cui raggiungimento deve essere attuato anche mediante l'applicazione delle misure di prevenzione generali e specifiche indicate nell'Allegato 8 al presente documento, vi sono:

- mantenimento dell'attività di ricognizione dei profili di rischio connessi allo svolgimento delle attività che comportano gestione di fondi europei e del PNRR nonché dell'attività di verifica dell'applicazione delle misure di prevenzione previste per queste attività;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata;
- miglioramento dell'informatizzazione dei flussi per alimentare il popolamento della Sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale dell'Agenzia;
- mantenimento e/o potenziamento del corredo formativo del personale dell'Agenzia in materia di anticorruzione, etica, legalità e trasparenza non soltanto con riferimento al personale preposto ad attività a potenziale maggiore rischio corruttivo;

- potenziamento della comunicazione tra RPCT, Referenti e Responsabili delle Strutture preposte allo svolgimento di attività a potenziale maggiore rischio corruttivo.

Inoltre l'Agenzia investe in modo particolarmente significativo sulla diffusione della strategia anticorruzione presso i proprio dipendenti (si tratta di un obiettivo comunque collegato alla valenza della strategia anticorruzione come dimensione del valore pubblico): tale obiettivo è perseguito altresì mediante un'articolata e costante attività di formazione del personale (da ritenersi, peraltro, formazione obbligatoria ai sensi della Legge n. 190/2012).

Ed infatti, anche nel 2023 l'Agenzia ha proseguito l'azione di valorizzazione del corredo formativo del proprio personale in materia di prevenzione della corruzione mediante lo svolgimento di alcune iniziative specifiche. In particolare, su iniziativa del RPCT, è stato realizzato un nuovo percorso formativo che ha permesso di aggiornare ed approfondire le conoscenze del personale dell'Agenzia sui temi suddetti a seguito dell'entrata in vigore della nuova disciplina sul PIAO. Questo percorso formativo, realizzato da dirigenti e dipendenti dell'Agenzia più esperti nelle materie di cui si tratta, è stato strutturato in due fasi: una prima fase, svolta mediante apposita iniziativa in presenza, è stata indirizzata ai Referenti della prevenzione della corruzione ed ha avuto dunque un focus mirato sul loro ruolo, sui loro compiti e sulle loro responsabilità; successivamente, nella seconda parte del 2023, è stato dato avvio ad una seconda fase formativa (rivolta a buona parte del personale operante nelle aree a potenziale maggiore rischio corruttivo e destinata a concludersi nel primo semestre del 2024) mediante la quale, in modalità e-learning, è stato proposto un contenuto articolato in materia di anticorruzione, trasparenza ed etica con l'obiettivo di rendere più prossimo e conoscibile lo strumento del PIAO e favorirne l'utilizzo dinamico nell'ambito dell'attività lavorativa quotidiana.

Ed ancora: nel 2023 il RPCT ha garantito lo svolgimento della consueta iniziativa formativa relativa all'attività di vigilanza ambientale per gli Ufficiali di Polizia Giudiziaria di nuova nomina (in considerazione del fatto che la vigilanza ambientale costituisce un ambito di attività a potenziale maggiore rischio di corruzione per Arpae).

Grande importanza, anche nella logica di omogeneizzazione delle prassi e condivisione delle criticità comuni, hanno rivestito altresì, come già negli anni passati, alcune ulteriori proposte formative organizzate nell'ambito di AssoArpa. In aggiunta agli incontri su tematiche di carattere più trasversale (etica pubblica e gestione del conflitto di interessi), adeguate risorse formative sono state dedicate alle modifiche introdotte nell'ambito dei contratti pubblici sia con riferimento all'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti Pubblici sia con specifico riferimento alla gestione degli appalti nel PNRR (tematica, questa, sulla quale Anac sollecita un'attenzione particolare anche nell'ottica del conseguimento del valore pubblico). Segnatamente, è stato svolto anzitutto un incontro dedicato in via generale ai temi della prevenzione della corruzione, della performance e del capitale umano alla luce delle nuove disposizioni in materia di PIAO: l'iniziativa ha consentito un confronto ed una visione complessiva del panorama di problematiche e soluzioni comuni tra le varie Agenzie Ambientali sul territorio nazionale. Rilevante infine, in quanto afferente ad un tema molto sensibile anche sotto gli aspetti dell'anticorruzione come indicato dalla stessa ANAC, è risultato l'approfondimento riguardante le procedure di contestazione dell'illecito ambientale: si tratta, infatti, di un'attività che presuppone un contatto diretto tra addetti alla vigilanza ed operatori economici oltre all'applicazione di normative di non sempre univoca interpretazione.

Con riferimento all'anno 2024 Arpae persegue l'obiettivo di continuare ad utilizzare lo strumento della formazione a distanza al fine di consentire la massima fruibilità delle singole iniziative formative. In quest'ottica, considerata l'articolata e capillare iniziativa svolta a cavallo tra il 2023 e il

2024, per il secondo semestre del 2024 si valuterà l'opportunità di incentrare la proposta formativa su aspetti specifici di particolare rilievo per singole aree di attività a potenziale maggiore rischio anche accogliendo le eventuali richieste e/o sollecitazioni provenienti dalle singole Strutture.

Sul tema della formazione in materia di anticorruzione e trasparenza si rinvia comunque anche a quanto descritto nel successivo paragrafo 3.4.6. relativamente alle iniziative di rete che verranno attivate all'interno di Arpae, per alcune delle quali è prevista l'individuazione del responsabile scientifico nella persona del RPCT dell'Agenzia.

Fermo restando quanto sopra, per il 2024 è comunque intenzione dell'Agenzia continuare a favorire la fruizione, da parte del proprio personale, delle iniziative formative organizzate dalla citata Associazione nazionale AssoArpa nonché dalla Regione Emilia-Romagna. Arpae si farà in particolare promotrice dell'inserimento nella programmazione dell'Associazione per l'anno 2024 di iniziative sui temi del valore pubblico, dell'etica pubblica, delle molteplici innovazioni apportate dal più volte citato nuovo Codice appalti e delle novità emergenti in materia di vigilanza e controllo ambientale.

2.3.7 Strumenti della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae

Per quanto concerne la definizione della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae, occorre fare qualche precisazione di carattere preliminare al fine di spiegarne la genesi, l'evoluzione e la struttura.

Il primo momento è coinciso con la c.d. **mappatura delle aree a potenziale maggiore rischio corruttivo**. In tale sede sono state enucleate dapprima le macro aree di attività dell'Agenzia potenzialmente idonee ad esporla ad un rischio corruttivo nell'accezione ampia indicata nella L. n. 190/2012: successivamente, per ciascuna macro area, sono stati elencati i singoli processi ritenuti più delicati in termini di rischio. Questa fase è descritta nei successivi paragrafi in quanto strettamente connessa alla definizione delle singole misure di prevenzione, ma rappresenta il punto di avvio dell'intera strategia di prevenzione e per questa ragione ben può essere considerata parte integrante dell'analisi del c.d. contesto interno di cui si è già parlato nel paragrafo 2.3.4. della presente sottosezione.

In secondo luogo si è proceduto alla c.d. **valutazione del rischio**: questa attività, di cui si dirà al prossimo paragrafo 2.3.7.1, è preordinata alla stima del rischio per ciascun processo sulla base di una sequenza di valutazioni progressive ed articolate.

Il terzo momento è quello del c.d. **trattamento del rischio**: con esso si entra nella dimensione più operativa della strategia preventiva perché è in questa sede che vengono enucleate tutte le singole misure di prevenzione che l'Amministrazione ritiene necessarie e/o opportune per ridurre al massimo l'esposizione a rischio dei vari settori della propria attività. Questa parte della strategia è certamente quella più soggetta a modifiche e adeguamenti nel corso del tempo perché è proprio sulle specifiche misure di prevenzione che si interviene a seguito dell'attività di monitoraggio e in occasione dell'aggiornamento annuale del Piano.

A valle di tutti i momenti sopra esposti si colloca il c.d. **monitoraggio delle misure**: si tratta di un'attività svolta a cura del RPCT che Arpae ha da subito cercato di declinare nel modo più personalizzato e concreto possibile, concependola non come uno strumento di valutazione della capacità o della adeguatezza delle singole articolazioni dell'ente ma come l'occasione per verificare, piuttosto, l'efficacia degli strumenti di prevenzione adottati e decidere per eventuali correzioni o integrazioni. Su questo aspetto si tornerà più dettagliatamente in un paragrafo successivo.

2.3.7.1 Analisi di rischio: criteri e modalità di valutazione del rischio

Per quanto concerne la valutazione del rischio corruttivo, sin dall'adozione del primo Piano triennale di prevenzione della corruzione l'Agenzia ha cercato di declinare tale valutazione nel modo più concreto possibile rispetto alle attività istituzionali svolte dall'ente. Nel corso degli anni e dei vari aggiornamenti succedutisi nel tempo, la valutazione originaria è stata ripercorsa e riesaminata soprattutto in occasione di significative modifiche intervenute a livello istituzionale: ci si riferisce soprattutto alla ridefinizione del ruolo dell'Agenzia per effetto della L.R. Emilia-Romagna n. 13/2015 e alla adozione del Vademecum ANAC del 2 Febbraio 2022 emanato in seguito all'introduzione del nuovo strumento di pianificazione denominato PIAO.

Di seguito si indicano i passaggi nei quali si è svolta l'analisi del rischio in Arpae alla luce delle fasi enucleate da ANAC nel suddetto Vademecum.

Per quanto riguarda la c.d. *fase di identificazione del rischio*, essa ha certamente preso avvio dalla disamina di alcuni dei possibili eventi rischiosi che si erano verificati nel passato dell'Agenzia o che erano astrattamente configurabili in relazione alle attività istituzionali dell'ente.

Per quanto concerne poi la c.d. *fase di analisi del rischio*, sin dalla predisposizione del primo Piano triennale di prevenzione della corruzione l'Agenzia ha enucleato in modo puntuale i possibili fattori che determinano l'esposizione a rischio corruttivo delle varie attività svolte: come si è accennato più sopra, tale enunciazione è stata peraltro riesaminata ogni qual volta l'Agenzia è stata destinataria dell'allocazione di nuove funzioni, al fine di verificare - nel singolo caso - se la nuova attività attribuita all'ente potesse presentare profili di rischio anche solo potenziale e in ragione di quali aspetti.

Di seguito si fornisce un breve riepilogo dei criteri sulla base dei quali è stata compiuta l'analisi di rischio di Arpae. Tali criteri hanno permesso, in prima istanza, di individuare le aree di attività ritenute a potenziale maggiore rischio di corruzione per l'Agenzia in aggiunta a quelle che sin dall'origine le fonti statali avevano qualificato come aree a rischio. Gli stessi criteri poi, in coordinamento con la previsione dei più frequenti eventi rischiosi oggetto della predetta identificazione, hanno costituito lo strumento tramite cui è stato stimato il livello di esposizione delle attività e dei singoli processi:

- i. ampiezza degli spazi di discrezionalità e di autonomia in capo agli operatori coinvolti;
- ii. rilevanza dell'impatto economico (in senso ampliativo o riduttivo) dell'attività svolta dall'agenzia sulla sfera giuridica dei destinatari;
- iii. esercizio di attività comparativa tra posizioni giuridiche di diversi soggetti;
- iv. organizzazione delle unità operative preposte allo svolgimento delle attività a potenziale maggiore rischio con particolare riferimento all'eventuale eccessiva concentrazione di tipologie di procedimenti per unità operativa;
- v. eventualità di episodi corruttivi verificatisi nel passato con riferimento alla specifica attività;
- vi. eventuale esistenza di segnalazioni di comportamenti non conformi ai doveri di buona amministrazione provenienti dal personale interno o da soggetti esterni all'ente;
- vii. rilevanza delle conseguenze in termini di danno all'immagine per l'amministrazione derivante dall'eventuale commissione di eventi corruttivi da parte di dipendenti.

I passaggi sopra descritti hanno infine condotto ad una valutazione anche quantitativa del grado di rischio di ciascun processo (c.d. *fase di ponderazione del rischio*): tale ponderazione non ha un valore esclusivamente enunciativo o classificatorio ma assume una valenza operativa estremamente rilevante, in quanto è anche sulla base di tale graduazione del rischio che per ciascun processo viene scelta la declinazione esatta delle misure generali di prevenzione e vengono individuate le misure di prevenzione specifiche.

Anche sotto tale profilo la strategia di prevenzione della corruzione rappresenta per Arpae uno strumento dinamico e, come tale, aggiornabile e modificabile. Infatti, la valutazione del grado di rischio è stata condotta inizialmente con riferimento al rischio attuale a ciascun processo, ossia prima dell'applicazione delle misure di prevenzione: successivamente, in occasione delle più rilevanti variazioni che hanno interessato la vita istituzionale dell'Agenzia, alcune valutazioni relative al grado di rischio dei singoli processi sono state oggetto di una revisione in aumento o in diminuzione. Tale revisione è avvenuta anche in occasione dell'adeguamento ai contenuti del Vademecum ANAC del 2 febbraio 2022, il quale - fornendo indicazioni puntuali ed organiche - ha rappresentato l'occasione per riverificare la stima del rischio attualmente vigente. Per quanto riguarda il presente aggiornamento della Sezione, non sono stati rilevati i presupposti per ulteriori modifiche del grado di rischio previamente individuato per i vari processi: tuttavia, anche in considerazione degli esiti delle verifiche svolte *in loco* di cui si dirà più oltre, sono state integrate alcune misure di prevenzione specifiche (per una disamina puntuale si rimanda alla mappatura di cui all'Allegato 8).

Ferma restando l'articolazione della attuale mappatura delle aree a rischio realizzata da Arpae e la sua conformità rispetto alle indicazioni fornite da Anac, nel corso del 2023 ne è stata tuttavia avviata una rilettura per verificarne il grado di corrispondenza rispetto alle previsioni contenute nel PNA di Anac (adottato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023). Tale documento, che arriva dopo diversi anni dall'ultimo Piano Nazionale Anticorruzione del 2019, fornisce alcune significative linee di indirizzo su diversi profili inerenti la strategia di prevenzione della corruzione delle PP.AA. anche con specifico riferimento alle operazioni di mappatura delle aree a rischio. Tra queste linee di indirizzo vi è anzitutto la necessità di rafforzare il coordinamento, già in sede di mappatura, tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e gli obiettivi della performance. Sotto questo profilo si ritiene che la strategia anticorruzione di Arpae preveda già un buon livello di coordinamento rispetto al sistema della performance: ed infatti gli obiettivi assegnati al personale dirigente comprendono sempre contenuti legati alla prevenzione della corruzione e/ alla trasparenza, ed inoltre la verifica del raggiungimento delle misure di trasparenza viene effettuata proprio in occasione del check-semestrale degli obiettivi di performance.

Sempre nel PNA 2022 si sottolinea altresì la necessità, anche nell'ottica di rafforzare la produzione di valore pubblico, di analizzare in modo approfondito i processi interni che riguardano attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio nonché quelli che implicano l'impiego delle risorse provenienti dal PNRR. Invero, già prima dell'entrata in vigore dell'ultimo PNA, Arpae aveva già individuato gli elementi di delicatezza connessi a questi profili a livello di Strutture centrali: per questa ragione, nell'ambito delle attività di monitoraggio relative agli anni 2022 e 2023, ha scelto di effettuare due delle verifiche *in loco* annualmente programmate proprio nelle strutture della Direzione Amministrativa dell'ente che si occupano, rispettivamente, della gestione dei contratti pubblici (e dunque delle gare PNRR e PNC) nonché del bilancio e dell'applicazione della disciplina in materia di antiriciclaggio. Peraltro, con particolare riferimento alla regolamentazione in materia di antiriciclaggio, proprio a conferma della consapevolezza della sensibilità di tale tematica, si rappresenta come il RPCT e il responsabile antiriciclaggio dell'Agenzia abbiano partecipato ad uno specifico incontro organizzato dalla Banca d'Italia e dalla Prefettura di Bologna sulla prevenzione e il contrasto di tale fenomeno nella PA, nel quale hanno tenuto interventi esponenti dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF).

Nell'ottica di un potenziamento ulteriore della strategia anticorruzione di Arpae nelle materie sopra indicate (gestione dei fondi connessi al PNRR e delle attività a rischio di riciclaggio), nel corso del 2024 si valuterà altresì l'eventuale opportunità di inserire misure di prevenzione specifiche anche

per le Strutture decentrate che siano a vario titolo coinvolte nell'esercizio delle funzioni di cui sopra.

Per quanto concerne poi la determinazione dei processi a rischio (sia quelli già individuati sia quelli di eventuale nuova emersione) si deve osservare una sostanziale conformità delle operazioni condotte da Arpae rispetto alle indicazioni di Anac: infatti, anche dalla lettura dell'ultimo PNA, emerge una sostanziale sovrapposibilità dei criteri indicati dall'Autorità rispetto a quelli utilizzati dall'Agenzia ed esplicitati in incipit del presente paragrafo. Un'attenzione particolare sarà dedicata, nel periodo di vigenza del presente PIAO, all'individuazione dei processi a rischio e delle relative misure di prevenzione per una nuova macroarea che si intende istituire relativa alla gestione di finanziamenti europei e di contributi economici a vario titolo erogati. Si tratta di un'area destinata a ricomprendere al proprio interno molteplici e variegata attività che Arpae è chiamata a svolgere: la ragione della necessità di prevedere questa nuova macroarea risiede nella complessità, anche procedurale, delle attività alla stessa riconducibili e alla necessità di verificare che nella loro esecuzione non si manifestino situazioni di conflitto di interesse con le funzioni istituzionali dell'Agenzia.

Uno spazio apposito dovrà essere previsto per la previsione di misure di monitoraggio coordinato ed integrato tra Sezioni del PIAO: non soltanto in quanto è espressamente suggerito da Anac nella citata check-list del PNA 2022 ma anche perché ciò corrisponde all'obiettivo enunciato dalla stessa Autorità di potenziare il più possibile i collegamenti tra i vari strumenti disposti dall'ente per il conseguimento del valore pubblico.

2.3.7.2 Analisi di rischio: criteri e modalità di pianificazione del trattamento del rischio

Il punto di arrivo dell'analisi di rischio (escludendo il monitoraggio che, come si è detto, è una fase a valle dell'analisi) consiste, anche per Arpae, nell'individuazione delle misure di prevenzione per le singole aree a rischio e i processi ad esse afferenti. Come si è anticipato in apertura del paragrafo 2.3.7, questa operazione è strettamente connessa a quella di mappatura delle aree da considerarsi a potenziale maggiore rischio corruttivo e dei relativi procedimenti.

La prima mappatura del rischio

La mappatura del rischio di Arpae è stata realizzata già nel 2013 in occasione della redazione del primo Piano triennale per la prevenzione della corruzione: successivamente è stata oggetto di una periodica attività di integrazione e adeguamento sulla base di due principali linee direttive:

le indicazioni fornite nel corso degli anni da ANAC;

le vicende istituzionali e le modifiche organizzative che hanno coinvolto l'Agenzia.

Le indicazioni di ANAC sono state sin da subito il riferimento principale per la redazione dei documenti richiesti dalla Legge. Infatti, in osservanza a quanto disposto dalla Legge n. 190 del 2012 e dal primo PNA approvato con Delibera CIVIT n. 72/2013, in sede di prima applicazione della nuova disciplina Arpa, mediante apposito gruppo di lavoro incaricato dell'istruttoria preliminare all'adozione del Piano triennale di avvio, ha proceduto alla mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo. L'analisi del rischio e l'individuazione delle misure di prevenzione è stata realizzata dai vari dirigenti coinvolti per le aree di rispettiva competenza con il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Le successive revisioni della mappatura del rischio

Successivamente l’Agenzia ha proseguito nell’applicazione delle ulteriori indicazioni di ANAC e, in conseguenza di esse, ha operato alcune revisioni della mappatura: si richiama anzitutto quella relativa alle funzioni di vigilanza in materia ambientale. In verità, si tratta di funzioni che rappresentano un’attività tradizionalmente centrale per il ruolo istituzionale di Arpae e che risultano da tempo sottoposte a verifiche periodiche riguardo alla relativa attuazione.

Inoltre, sempre nell’ottica di rendere il Piano uno strumento costantemente adeguato all’attività dell’Agenzia, in sede di aggiornamento si è proceduto ad inserire come autonoma macro area a rischio anche quella relativa all’attività di gestione del contenzioso legale. Sotto quest’ultimo profilo, si deve infatti ricordare che, a seguito della riforma istituzionale avvenuta con L.R. Emilia-Romagna n. 13/2015 e s.m.i., Arpae ha acquisito le funzioni di amministrazione attiva in materia ambientale ed energetica precedentemente esercitate dai Servizi Ambiente delle Province, con la conseguente necessità, per la medesima Agenzia, di gestire direttamente, per il tramite del proprio Servizio Affari Istituzionali e Avvocatura in staff al Direttore Generale, il contenzioso legale inerente ai relativi provvedimenti autorizzatori o concessori.

Per quanto concerne poi la seconda linea direttiva di revisione della mappatura delle aree a rischio (ossia quella relativa alle modifiche istituzionali e alle riorganizzazioni interne all’ente), si rappresenta che la mappatura originaria predisposta in occasione dell’approvazione del Piano triennale di avvio è stata già oggetto di una prima parziale revisione in occasione dell’aggiornamento relativo al triennio 2016-2018 al fine di adeguare la strategia di prevenzione alle modifiche introdotte dalla riforma di cui alla L.R. Emilia-Romagna n. 13/2015 che ha profondamente inciso sulla struttura e le competenze dell’Agenzia, nonché alle novità contenute nella Legge n. 68/2015 (c.d. Legge sugli ecoreati), con la quale sono stati attribuiti nuovi e significativi poteri in capo agli operatori dell’Agenzia titolari della qualifica di Ufficiali di Polizia Giudiziaria come ad esempio la potestà di impartire prescrizioni ambientali asseverate.

Tale intervento ha richiesto un’analisi articolata non soltanto dei profili di rischio connessi alle nuove funzioni attribuite ad Arpae ma anche degli ambiti di interazione delle stesse con i compiti istituzionali tradizionalmente svolti dall’ente.

In esito alla predetta operazione è stato dunque realizzato un intervento di adeguamento della mappatura mediante l’inserimento della nuova macroarea di rischio costituita dalle funzioni autorizzatorie e concessorie esercitate dalla “nuova” Agenzia, nonché attraverso la definizione dei principali processi afferenti a tale area ritenuti a rischio e l’individuazione di alcune specifiche misure di prevenzione da adottare.

In occasione dell’aggiornamento relativo al triennio 2018-2020 è stato peraltro necessario procedere ad una ulteriore integrazione dell’analisi di rischio alla luce dell’attuazione del trasferimento delle funzioni di gestione del demanio regionale già previsto dalla L.R. n. 13/2015 ma operativamente posticipato rispetto all’entrata in vigore della stessa.

Gli adeguamenti della mappatura conseguenti alle più recenti indicazioni di ANAC (Vademecum 2022 e PNA 2022)

Le novità introdotte dal legislatore nazionale in materia di PIAO e il Vademecum predisposto da ANAC il 2 febbraio 2022 rappresentano certamente una significativa ulteriore occasione colta dall’Agenzia per un’ulteriore rilettura della mappatura del rischio.

Alla luce delle indicazioni ivi fornite, il RPCT, nei primi mesi del 2022, in stretta collaborazione con i Responsabili delle aree a potenziale maggiore rischio corruttivo ha proceduto:

- a verificare l’attualità della individuazione dei singoli processi a rischio per ciascuna macroarea;

- a verificare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione stabilite per ciascuno dei processi in questione elaborando una partizione delle stesse in conformità alla suddivisione enucleata dal suddetto Vademecum ANAC “misure di prevenzione generali” e “misure di prevenzione specifiche”;
- a definire in maniera puntuale le tempistiche di attuazione di ciascuna delle misure di prevenzione e i relativi soggetti responsabili nell’ambito della struttura agenziale.

Gli esiti di tale operazione trovano esplicitazione nel successivo paragrafo 2.3.8 della presente sottosezione PIAO, nel quale dettagliatamente si indica tutto quanto appena accennato per singola area a rischio corruttivo.

Le tappe più significative dell’evoluzione del processo di trattamento del rischio in Arpae può dunque essere finora così riepilogate:

2013	Redazione prima mappatura (PTPC 2013-2016)
2016	Nuova macroarea “Affari Legali e Contenzioso”
2016	Nuova macroarea “Rilascio di autorizzazioni e concessioni in materia ambientale ed energetica”
2016	Nuova macroarea “Rilascio di concessioni in materia di demanio”
2018	Revisione macroarea “Supporto tecnico al rilascio di autorizzazioni e alla predisposizione di piani ambientali, attività di vigilanza e monitoraggio ambientale”
2022	Revisione complessiva della mappatura per interventi normativi in materia di PIAO

Inoltre, in conseguenza dell’adozione del PNA approvato con Delibera di Anac n. 7 del 17/01/2023, l’Agenzia intende comunque riesaminare il complesso delle misure di prevenzione previste per le varie aree a rischio alla luce delle tipologie e degli indicatori concreti indicati nell’apposita sezione del suddetto PNA. Ciò non soltanto nell’ottica di assicurare il pieno adeguamento alle indicazioni dell’Autorità ma anche per accogliere eventuali nuovi strumenti concreti che possano agevolare l’attuazione della strategia.

Questa valutazione richiederà il coinvolgimento dei Referenti della prevenzione della corruzione e dei Responsabili della Strutture che svolgono attività a potenziale maggiore rischio e sarà pertanto svolta nel corso del prossimo triennio.

Verranno infine attentamente attenzionati eventuali ulteriori processi di riforma istituzionale nazionale o regionale e l’eventuale ulteriore delega alle Agenzie Ambientali, e ad Arpae in particolare, di nuove funzioni ordinamentali. Nell’analisi di rischio che farà seguito al completamento dei predetti processi di riforma continueranno comunque ad essere utilizzati i criteri e la metodologia già impiegati sino ad ora, che - come si è visto - risultano pienamente rispondenti alle indicazioni fornite da ANAC nei vari documenti succedutisi nel tempo.

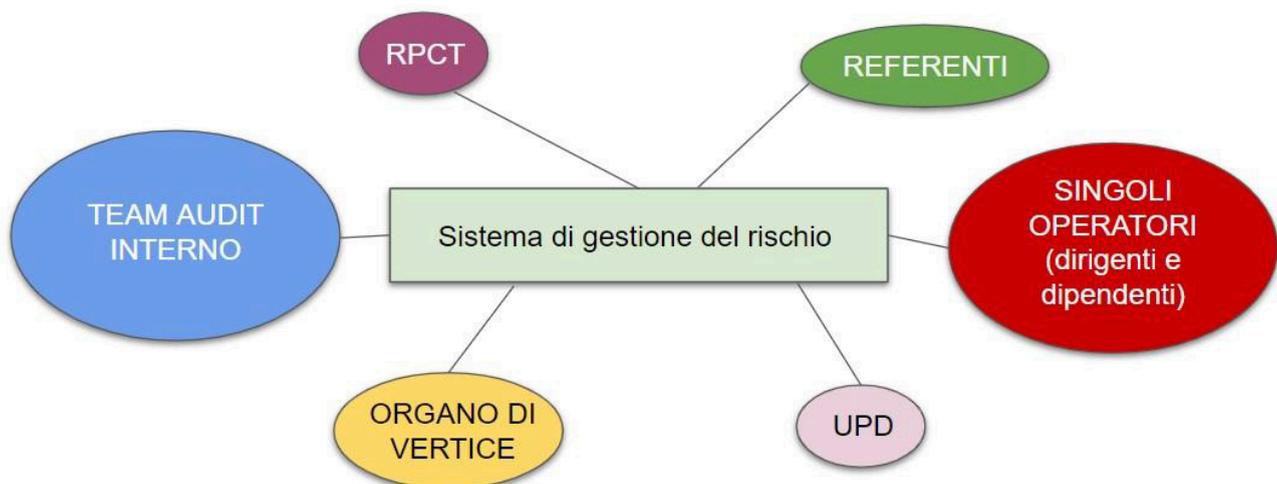
2.3.7.3 Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

Nell’ambito della propria strategia di prevenzione della corruzione, Arpae ritiene fondamentale ribadirne l’estensione dell’ambito di applicazione non soltanto sul piano oggettivo (al quale sono dedicati i paragrafi che precedono) ma anche da un punto di vista soggettivo.

Sotto questo profilo si ritiene necessario specificare che:

- i contenuti della suddetta strategia e le connesse ipotesi di responsabilità non riguardano soltanto il RPCT ma l'intero personale dell'Agenzia: il RPCT è certamente titolare di compiti particolarmente rilevanti ed incorre nelle relative forme di responsabilità ma, in prospettiva collaborativa e sinergica, ciascuno degli operatori dell'Agenzia è tenuto a conoscere la strategia di prevenzione che tale ente adotta, è chiamato a darvi applicazione per quanto attiene ai profili di propria competenza ed è obbligato a segnalare eventuali criticità (proprie o altrui) nella relativa attuazione;
- il RPCT è coadiuvato nella sua attività da soggetti a cui sono attribuiti ruoli o compiti specifici nell'ambito dell'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione; ci si riferisce ai Referenti per la prevenzione della corruzione (figure già esaminate nel paragrafo 2.3.2 della presente sottosezione), all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari – UPD nonché al team interno che svolge funzioni di audit. Tali figure svolgono la propria funzione in momenti diversi ma garantiscono un supporto complessivo al RPCT su tutti i vari profili della strategia di prevenzione;
- a questi soggetti con funzioni specifiche si aggiunge, come detto più sopra, l'intero personale (dirigente e non dirigente) che partecipa concretamente all'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione non solo a tutela della correttezza del proprio operato ma, tramite i Referenti, anche in funzione di supporto al RPCT in caso di segnalazioni o rilievi di situazioni di criticità;
- questa strutturazione non ha un valore puramente nominalistico ma risponde anche all'esigenza pratica di rafforzare al massimo la coerenza e la capillarità della strategia di prevenzione soprattutto in un ente, come è Arpa, caratterizzato da una struttura estremamente ramificata sul territorio.

La pluralità di attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio in Arpa può essere dunque così graficamente rappresentata:



A tal fine si richiama quanto già indicato al precedente paragrafo 2.3.6 relativamente all'obiettivo di massima diffusione del documento recante la strategia di prevenzione della corruzione tra gli operatori affinché diventi per ciascuno di essi uno strumento quotidiano di lavoro.

Proprio in questa ottica, è stata svolta l'iniziativa formativa generale iniziata nel 2023 e destinata a completarsi nel 2024, nell'ambito della quale è stato proposto un modulo specifico dedicato ai

Referenti al fine di accrescere la consapevolezza del proprio ruolo e potenziare le modalità concrete di collegamento e collaborazione con il RPCT e con il personale ad essi subordinato anche alla luce delle indicazioni fornite nell'ultimo PNA di Anac. Inoltre, con la seconda parte dell'iniziativa (in corso di svolgimento nel primo semestre 2024), l'Agenzia ha inteso raggiungere un'ampia parte del proprio personale operante nelle aree a potenziale maggiore rischio corruttivo per rendere ancora più conosciuti e conoscibili gli strumenti di prevenzione di cui ciascun operatore è chiamato a fare uso.

2.3.8 Esiti dell'analisi del rischio corruttivo in Arpae: focus sulle singole aree a potenziale maggiore esposizione

Il presente paragrafo è dedicato alla disamina delle singole aree di attività a potenziale maggiore rischio corruttivo; in esito alle fasi descritte nei paragrafi precedenti, l'Agenzia ha individuato per ciascuna macro area:

- un elenco di processi a rischio;
- il grado di rischio stimato per ciascuno di tali processi;
- lo stato di attuazione delle misure di prevenzione c.d. generali secondo il Vademecum ANAC del febbraio 2022;
- le misure di prevenzioni c.d. specifiche per ciascun processo con l'indicazione del carattere della misura (già attuata, da attuare o continuativa);
- i tempi previsti per le misure di prevenzione ancora da attuare;
- i soggetti responsabili per l'attuazione di ciascuna misura.

L'esito di tale attività è riportato nelle **schede riepilogative, allegato 8 al presente PIAO**, predisposte dal RPCT sulla base di informazioni raccolte presso i dirigenti responsabili delle singole aree a rischio, che costituiscono il punto di approdo della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae e, come tali, rappresentano il riferimento fondamentale per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio di cui al successivo paragrafo 2.3.13.

Anche l'Allegato 8, parte integrante del presente documento, partecipa della natura dinamica dello stesso ed è dunque suscettibile di ulteriori adeguamenti qualora siano funzionali ad un migliore perseguimento degli obiettivi di prevenzione e di valore pubblico. Pertanto, nonostante sinora si sia già raggiunto un livello abbastanza analitico di misure in relazione ai singoli processi a rischio, a partire dal 2023 è stata avviata una rilettura delle varie misure da adottare alla luce delle indicazioni operative contenute nel nuovo PNA approvato il 17 gennaio 2023.

Tra le misure generali comuni a tutte le macroaree vi è quella relativa agli obblighi di informazione e segnalazione che, in ragione della sua trasversalità, si tratta in via preliminare rispetto alle singole schede.

I Referenti informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione delle disposizioni in materia di anticorruzione. I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio segnalano al Referente presso la Struttura di appartenenza qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa. Il Responsabile e i Referenti possono tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni all'Agenzia, purché sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

Arpae è comunque tenuta a dare applicazione alle disposizioni in materia di riservatezza della segnalazione di illeciti.

Nell'intento di valorizzare il ruolo di partecipazione dei dipendenti e della società civile alle strategie

di prevenzione della corruzione dell'ente, con DDG n. 124 del 16/12/2019 è stata approvata la policy di Arpae in materia di tutela del whistleblower. Con tale provvedimento si è proceduto alla sistematizzazione della disciplina relativa alla materia delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti al fine di adeguarne i contenuti alle fonti nazionali nonché all'assetto organizzativo dell'Agenzia.

La policy contiene una specifica procedura dedicata alla ricezione ed alla valutazione delle segnalazioni in materia di condotte contrarie alla disciplina anticorruzione, garantendo l'anonimato del soggetto segnalante in conformità a quanto richiesto dalla normativa in materia. La predisposizione di tale strumento è avvenuta anche sulla base delle specifiche Linee Guida formulate sull'argomento in sede AssoArpa con Delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 4 dell'11/09/2019.

A tal fine, per favorire l'incremento della partecipazione ad una più efficace attuazione della strategia di prevenzione dell'Ente, la specifica policy di Arpae in materia di tutela del whistleblower approvata nel 2019 è stata inserita nel Regolamento sul diritto di accesso dell'Agenzia con la modifica ad esso apportata nel 2021 (vedi oltre).

La tematica relativa al whistleblowing resta tuttavia particolarmente delicata perché, sin dall'entrata in vigore della disciplina anticorruzione, lo strumento della segnalazione è sempre risultato scarsamente utilizzato sia da parte dei soggetti esterni all'Agenzia sia da parte dei dipendenti: tale difficoltà è riconosciuta, peraltro, anche da Anac che, a seguito dell'entrata in vigore del recente D.Lgs. n. 24/2023 (attuativo della Direttiva 2019/1937), ha adottato la Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 recante "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*". Con tale atto l'Autorità mira a rendere più efficace e più concretamente applicabile il ricorso allo strumento della segnalazione delle violazioni alla strategia anticorruzione e, a tal fine, ridefinisce l'ambito di applicazione soggettivo ed oggettivo della relativa disciplina stabilendo altresì una preferenza per il canale di segnalazione interno rispetto all'impiego della piattaforma messa a disposizione da Anac stessa in quanto più prossimo all'origine delle questioni oggetto della segnalazione.

Nel corso del 2024 Arpae compirà pertanto una verifica complessiva dell'attuazione al proprio interno della complessa normativa sul whistleblowing, aggiornando la propria policy (nonché il regolamento sull'accesso) e gli strumenti di gestione delle segnalazioni, ciò al fine di contribuire, da un lato, ad aumentare la percezione della segnalazione come pratica necessaria per assicurare una più piena attuazione della strategia di prevenzione della corruzione e, dall'altro, aumentare il rispetto delle esigenze di tutela del segnalante rappresentate anche nella citata Delibera Anac n. 311/2023.

A completamento della disamina contenuta in questo paragrafo si ritiene comunque doveroso segnalare che il processo di valutazione del rischio da parte dell'Agenzia viene condotto anche alla luce degli esiti della collaborazione instaurata con la Regione Emilia-Romagna. Infatti, in ossequio al disposto dell'art. 15 della L.R. n. 18/2016 recante "Testo Unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabile", con DGR n. 1852/2017 è stato approvato il progetto di istituzione della Rete per l'integrità e la trasparenza tra le Amministrazioni regionali. Arpae ha deliberato l'adesione alla Rete con DDG n. 121/2017 delegando il RPCT alla relativa partecipazione. Con la Determinazione Dirigenziale del Responsabile del Servizio Affari Legislativi della Regione Emilia-Romagna n. 894 del 19/01/2022 si è infine proceduto alla nomina del nuovo Tavolo di coordinamento della suddetta Rete per l'Integrità e la Trasparenza.

La partecipazione dell'Agazia alle predette iniziative costituisce una misura generale di prevenzione della corruzione, in quanto il coordinamento tra l'Amministrazione regionale e gli altri Enti coinvolti nei Tavoli delle azioni e delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza consente di analizzare i migliori strumenti già in uso presso le varie realtà coinvolte al fine di trasferirli all'interno dell'organizzazione delle singole Amministrazioni (sul punto si rammenta che dai lavori della suddetta Rete regionale sono stati predisposti, tra gli altri, la documentazione di analisi del contesto esterno richiesta da ANAC in sede di mappatura del rischio).

Infine, come già segnalato, pare opportuno rammentare che, ai fini dell'implementazione e del miglioramento della strategia di prevenzione nonché per garantire il confronto con gli altri Enti del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente, l'Agazia mantiene e coltiva costantemente il rapporto di collaborazione con AssoArpa-Associazione delle Agenzie regionali e provinciali per la protezione ambientale (della quale il Direttore Generale di Arpae nel gennaio 2022 è stato riconfermato nella carica di Presidente per un ulteriore triennio). In aggiunta a quanto già detto in tema di formazione, in questa sede si ritiene importante richiamare che Arpae in sede AssoArpa contribuisce altresì alla redazione di documenti significativi nell'ambito della strategia di prevenzione: con riferimento a quest'ultimo profilo si possono ad esempio segnalare le indicazioni fornite nel corso dei mesi di gennaio e marzo 2022 dall'Associazione alle singole Agenzie associate per la gestione della fase di transizione dal PTCPT previsto dalla Legge n. 190/2012 al PIAO di cui al D.L. n. 80/2021, oppure, più recentemente, il contributo portato all'elaborazione del documento di indirizzo SNPA per l'identificazione, la misurazione e la rendicontazione omogenea del valore pubblico, approvato dal Consiglio di Sistema il 30/11/2023.

ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI TRASPARENZA

2.3.9 Obiettivi strategici della trasparenza amministrativa

Come rammentato in plurime indicazioni di ANAC l'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza deve essere specificatamente trattata nei documenti di programmazione sull'anticorruzione predisposti annualmente.

Peraltro lo stretto legame funzionale tra trasparenza e anticorruzione è un dato acquisito per Arpae Emilia-Romagna - come per tutte le altre Amministrazioni Pubbliche - già da diversi anni, ed in particolare da quando, a seguito delle modifiche apportate al D.Lgs. n. 33/2013 dal D.Lgs. n. 97/2016, si è disposta l'integrazione in un unico documento del Programma per la Trasparenza e l'Integrità con il Piano per la Prevenzione della Corruzione. Questa impostazione è stata quindi fatta propria dall'art. 6 del già citato Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021 n. 113 il quale, come noto, disciplinando in termini generali il PIAO prevede che lo stesso debba contenere anche *“gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa”*.

La centralità della tematica della trasparenza collegata alle misure di prevenzione della corruzione è ora richiamata anche nell'Aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da ANAC con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, dedicato interamente ai contratti pubblici, il quale rammenta innanzitutto la necessità di presidiare tale settore di attività della Pubblica Amministrazione con misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza come risposta efficace e calibrata rispetto ai relativi rischi corruttivi che possano rilevarsi in tale area dell'agire pubblico.

E' peraltro ormai dato acquisito sia a livello normativo che giurisprudenziale che la trasparenza costituisce primario strumento per prevenire e contrastare i rischi di corruzione e di

maladministration e deve essere intesa, tendenzialmente, 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.

L'attuazione dei principi di trasparenza è anche funzionale alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore pubblico. Il livello di trasparenza da assicurare, infatti, deve essere tale da rendere effettiva la compartecipazione alle attività dell'Ente della collettività e degli stakeholder, i quali devono essere messi nelle condizioni di poter formulare in maniera consapevole i propri bisogni e aspettative e di esprimere il proprio punto di vista (anche) critico, e pienamente informato, sulle prestazioni ed i servizi erogati.

Nella presente sottosezione del PIAO e nel relativo allegato n. 9 vengono pertanto fornite le indicazioni per l'attuazione degli adempimenti in materia di pubblicità da attuare in Arpae Emilia-Romagna, anche ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e per l'individuazione delle strutture responsabili della elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e del monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

E' bene rammentare peraltro come le misure procedurali e organizzative in materia di trasparenza costituiscano obiettivi per gli uffici dell'Ente, nonché per i dirigenti titolari degli stessi, e la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisca un obiettivo strategico generale dell'intera Agenzia.

Relativamente al perseguimento degli obiettivi strategici di trasparenza e di rendicontabilità dell'operato dell'Agenzia si deve inoltre rammentare che il sito web di Arpae è stato progettato per essere completamente consultabile da qualsiasi dispositivo (fisso o portatile) seguendo le linee guida dell'Agenzia per l'Italia digitale (Agid) per i siti delle Pubbliche amministrazioni e quindi in conformità alle disposizioni normative vigenti anche per gli aspetti riguardanti l'accessibilità alle informazioni. Il sito rappresenta anche uno strumento mediante il quale Arpae intende tra l'altro dare attuazione ai principi di "piena accessibilità fisica e digitale" alle attività della pubblica amministrazione contemplati nel già citato art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 a favore delle fasce di popolazione più fragili.

Anche nel corso del 2024 le strutture di Arpae competenti al popolamento delle diverse aree tematiche verificheranno che la documentazione pubblicata sia aggiornata.

Sempre nel corso del 2024 le strutture dell'Agenzia maggiormente interessate (Sistemi informativi, Aree Prevenzione Ambientale, Comunicazione) dovranno proseguire l'implementazione delle modalità di pubblicazione e fruizione dell'ingente mole di informazioni e dati ambientali prodotti costantemente da Arpae. Segnatamente, occorrerà dare seguito all'obiettivo dello sviluppo della pubblicazione di dataset in logica open data.

2.3.10 Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

La tabella "Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza", inserita nell'allegato n. 9 al presente PIAO, riporta le attività da svolgere per la completa attuazione in Arpae della normativa in materia di pubblicità e trasparenza dei dati, delle informazioni e dei documenti in possesso dell'Amministrazione, nonché le strutture responsabili dell'esecuzione di tali attività.

Al contenuto di tale tabella pertanto si rinvia, precisando che l'Agenzia ha provveduto ad aggiungere nelle singole sottosezioni alcune voci al fine di adeguarsi alle indicazioni contenute nel PNA (vedasi l'allegato 2 del PNA 2022 aggiornato con Delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023). In

particolare, al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, i responsabili preposti alla elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, nonché al monitoraggio sull'attuazione degli obblighi sono stati indicati in termini di posizione ricoperta, essendo i nominativi associati alla posizione chiaramente individuabili all'interno dell'organigramma dell'ente.

Discorso a parte deve invece essere fatto relativamente agli obblighi di pubblicità sulle procedure di gara, la quale trova un proprio fondamento anche nella disciplina speciale prevista dal nuovo Codice dei contratti pubblici approvato con D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36.

Conseguentemente ANAC è recentemente intervenuta sulla specifica materia con diversi provvedimenti che hanno fornito indicazioni sui diversi regimi di pubblicità applicabili ai contratti: A) conclusi entro il 2023; B) avviati ma non conclusi entro il 2023; C) la cui procedura si è avviata dal 1° gennaio 2024.

A tal riguardo si richiamano in particolare i paragrafi 5 e 5.1 del PNA 2023 di cui alla Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, e la Delibera n. 264 del 20 giugno 2023, come modificata ed integrata con la Delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, recante l'individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 (Decreto trasparenza). Sugli obblighi di pubblicità in materia di contratti pubblici si veda anche il comunicato ANAC del 10/01/2024 riepilogativo degli adempimenti in materia.

Per quanto concerne i contratti conclusi nel 2023 gli obblighi di trasparenza sono adempiuti mediante la pubblicazione nella Sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti", dei dati e delle informazioni previsti dall'allegato 9 del PNA 2022 (applicabile fino al 31/12/2023). Per quanto concerne invece i contratti avviati ma non conclusi entro il 2023 l'ANAC ha adottato con la Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d'intesa con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, un comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione al cui contenuto in questa sede si rinvia anche per i profili attinenti all'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Volendo poi compiere un focus specifico sui contratti avviati a decorrere dal 1° gennaio 2024 (e quindi nel periodo di vigenza del presente PIAO 2024 - 2026) si deve evidenziare come i relativi obblighi di trasparenza siano assolti mediante la trasmissione dei dati indicati nell'art. 28 comma 3 del nuovo Codice (e cioè struttura proponente, oggetto del bando, elenco degli operatori invitati a presentare offerte, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dei lavori, servizi o forniture ed importo delle somme liquidate) alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) attraverso piattaforme di approvvigionamento digitale certificate. Le Stazioni appaltanti, ivi inclusa Arpae Emilia-Romagna, inseriscono quindi sulla sezione "Amministrazione trasparente" del proprio sito web istituzionale un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati pubblicati sulla predetta BDNCP. Nella sezione "Amministrazione trasparente" deve inoltre essere assicurata la pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni indicati nell'Allegato 8) della citata Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 come modificata ed integrata con la Delibera n. 601 del 19 dicembre 2023. La tabella di riferimento per Arpae è inserita anch'essa nell'allegato 9 al presente PIAO.

Indubbiamente la disciplina della materia in questione, in ragione della recente emanazione di questa pluralità di provvedimenti che presentano anche profili di frammentarietà, alla data di chiusura del presente PIAO non pare completamente sedimentata e sarà pertanto necessario tenere monitorata l'evoluzione del quadro operativo di riferimento anche in relazione all'effettivo

avvio della citata Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici.

Si deve evidenziare infine come anche per quanto concerne l'anno 2024 si provvederà a richiedere al competente OIV della Regione Emilia-Romagna il rilascio dell'attestazione sull'ottemperanza agli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013.

A tal riguardo è opportuno evidenziare come tale Organismo non attesti solo la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, ma si esprima anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative), se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile.

Il RPCT, successivamente alla pubblicazione dell'attestazione OIV e all'invio ad ANAC della stessa, assumerà le iniziative più opportune (anche in termini di sensibilizzazione dei dirigenti delle strutture interne responsabili della pubblicazione delle singole voci) per superare eventuali problematiche segnalate da tale Organismo. A tal riguardo si evidenzia, tra l'altro, la potestà del RPCT di segnalare, nei casi più gravi, il tardivo o mancato adempimento degli obblighi in materia di pubblicazione all'Ufficio per i procedimenti disciplinari ai fini dell'eventuale adozione dei dovuti provvedimenti nei confronti dei dipendenti interessati.

2.3.11 Gestione e monitoraggio delle richieste di accesso agli atti

Nell'ambito della tematica più generale della trasparenza, un ambito di particolare interesse è costituito dalle modalità di attuazione delle disposizioni che disciplinano le varie forme di accesso.

Per ragioni di sintesi si omette in questa sede una descrizione sistematica della relativa normativa di riferimento, si deve tuttavia evidenziare come il Regolamento interno in materia di accesso agli atti approvato con Deliberazione del Direttore Generale Arpae n. 65 del 30 giugno 2021 fornisca una disciplina organica e coordinata sull'accesso documentale, ambientale, civico semplice e civico generalizzato.

Nello specifico contesto di Arpae le istanze di accesso vengono istruite, rispettivamente, dalla Direzione Generale e Amministrativa, dalla Direzione Tecnica, dalle Aree Prevenzione Ambientale, dalla Struttura IdroMeteoClima, dalla Struttura Oceanografica Daphne e dalla Struttura Ambiente Prevenzione Salute. I dirigenti responsabili delle strutture predette, ed il Responsabile del Servizio Affari Istituzionali e Avvocatura, sono i soggetti preposti all'adozione degli atti di accoglimento, rigetto o differimento delle istanze. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è il soggetto preposto alla decisione in merito alle istanze di accesso civico, semplice, Il Direttore Amministrativo in merito alle istanze di accesso civico generalizzato.

L'impostazione del citato Regolamento interno Arpae non necessita allo stato di essere aggiornata, essendo tra l'altro coerente con le indicazioni incidentalmente fornite sul punto dal Piano nazionale anticorruzione approvato da ANAC.

Tale Piano Nazionale richiama peraltro anche l'obbligo delle Pubbliche Amministrazioni alla pubblicazione sui propri siti web del "Registro degli accessi" di cui alla delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 e alle circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 30 maggio 2017 e n. 1 del 5 luglio 2019 relative all'"Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)".

Ovviamente anche Arpae ottempera puntualmente a tale indicazione pubblicando semestralmente, alla sezione Amministrazione Trasparente, Altri contenuti <https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico> il suddetto Registro, che rappresenta il più importante strumento per monitorare l'andamento e la trattazione delle istanze di accesso pervenute.

A tal riguardo si evidenzia che nel corso del 2023 sono pervenute ad Arpae, complessivamente intesa, n. 517 richieste di accesso documentale. Non sono pervenute richieste di accesso civico generalizzato: si precisa tuttavia che alcune istanze pervenute all'Ente come accesso civico generalizzato sono state riqualificate come accesso documentale/ambientale da parte dell'Amministrazione, a seguito di apposita verifica.

L'analisi del Registro degli accessi 2023 da parte del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza non ha evidenziato particolari anomalie. Si registra unicamente un apprezzabile aumento delle istanze pervenute rispetto all'anno precedente, dovuto all'espletamento di due procedure concorsuali per l'accesso alla qualifica dirigenziale concluse nel corso dell'anno.

La tematica dell'accesso sulle procedure selettive del personale rimane pertanto fortemente attenzionata, garantendo in particolare ai candidati, ove ne ricorrano i presupposti, la conoscibilità degli elaborati e delle prove sostenute dagli altri concorrenti. A tal riguardo si evidenzia come la giurisprudenza amministrativa anche in Emilia-Romagna (vedasi ad esempio TAR Bologna, Sentenza n. 1010 del 21/12/2022) abbia sottolineato come, in materia di pubblici concorsi, le domande, i verbali, le schede di valutazione e gli stessi elaborati costituiscono documenti rispetto ai quali devono essere escluse particolari ragioni di riservatezza, posto che i concorrenti, prendendo parte alla selezione, hanno acconsentito a misurarsi in una competizione di cui la comparazione dei valori di ciascuno costituisce la base della valutazione.

Ciò nonostante è altresì opportuno rammentare come gli accessi su tale documentazione, ed in particolare sugli elaborati scritti, debbano essere comunque trattati in base alle disposizioni che disciplinano l'accesso documentale di cui agli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990 (che prevedono quindi l'esistenza di un interesse qualificato in capo al richiedente) e non in base a quelle riguardanti l'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 33/2013. A tal riguardo si rimanda tra l'altro al parere n. 36 del 29/01/2023 del Garante per la Protezione dei Dati Personali (ribadito dal successivo parere n. 177 del 27/04/2023) che fa riferimento al caso di esclusione dell'accesso civico previsto dall'art. 5 bis comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 33/2013. All'orientamento espresso nel citato parere del Garante della Privacy Arpae si è conformata in alcuni casi specifici trattati nell'ambito delle selezioni pubbliche recentemente indette.

Anche nel corso del 2024 si presterà infine particolare attenzione alle procedure di accesso in materia dei contratti pubblici, avendo ben presente che tale settore continua ad essere interessato dalla gestione dei flussi finanziari legati al PNRR ed ai piani allo stesso collegati.

2.3.12 Protezione dei dati personali

Ovviamente Arpae nel dare attuazione al proprio interno alle disposizioni in materia di trasparenza, pubblicità e accesso pone anche una costante attenzione al rispetto della normativa riguardante il trattamento dei dati personali così come previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e dal D.Lgs. 196/2003, "Codice in materia di protezione dei dati personali".

In particolare l'Agenzia con Delibera del Direttore Generale n. 92 del 27/08/2020 e successiva D.D.G. n. 139 del 29/12/2023 ha designato il Responsabile della protezione dei dati (Data protection officer) ed ha inoltre provveduto ad individuare le altre figure di "garanzia" previste dalla sopra richiamata normativa di settore.

Da ultimo con D.D.G. n. 41 del 26/04/2023, si è designato il Direttore Generale dell'Agenzia come "titolare" del trattamento dei dati personali (ovvero il soggetto a cui competono le decisioni in ordine alle finalità ed alle modalità del trattamento dei dati personali e agli strumenti utilizzati, ivi compreso quello della sicurezza), ed i Responsabili delle Strutture organizzative (Direttore Tecnico,

Direttore Amministrativo, Responsabili Aree Prevenzione Ambientale, Aree Autorizzazioni e Concessioni, Responsabile Servizio IdroMeteoClima, Responsabile Struttura Oceanografica Daphne, Responsabile Struttura Ambiente Prevenzione e Salute) come soggetti attuatori delle decisioni assunte dal citato titolare. Tali responsabili possono a loro volta incaricare propri collaboratori quali preposti al trattamento dei dati medesimi. I dirigenti responsabili sono tenuti a porre in essere misure tecniche ed organizzative adeguate per garantire che siano pubblicati solo i dati realmente necessari per ogni specifica finalità del trattamento, procedendo ad una pseudonimizzazione o ad una minimizzazione degli stessi laddove non necessari, nel rispetto dei principi di adeguatezza, proporzionalità, pertinenza e di stretta correlazione con le finalità dell'atto. Si può, in conclusione, ritenere che attraverso la realizzazione di tali misure il diritto all'accesso e alla conoscibilità dell'attività amministrativa e quello alla tutela della riservatezza possono trovare in Arpae un equo bilanciamento.

A tale riguardo pare interessante evidenziare che Arpae ha scelto la pubblicazione pressoché integrale nella Sezione Amministrazione Trasparente del proprio sito web dei provvedimenti in materia di rilascio di autorizzazioni e concessioni (pubblicazione che consente la ricerca per nome/oggetto/periodo di adozione). Tale pubblicazione, non essendo più obbligatoria in base a specifica disposizione di legge (art. 23 del D.Lgs. 33/2013), è tuttavia effettuata nel rispetto dell'art. 7, commi 3 e 4 del D.Lgs. 33/2013, che prevede di non pubblicare sia dati sensibili e giudiziari sia dati non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza, contemperando in questo modo gli interessi contrapposti di conoscenza *erga omnes* del provvedimento con quelli di tutela della riservatezza degli interessati.

MONITORAGGIO E RIESAME DELLE MISURE ANTICORRUTTIVE

2.3.13 Monitoraggio sulla verifica dell'attuazione e sulla idoneità delle singole misure di prevenzione

Il monitoraggio è da considerarsi un'attività fondamentale per la verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle misure di trattamento del rischio corruttivo.

Tale principio è peraltro ribadito anche dal più volte richiamato PNA approvato da ANAC il 17/01/2023 (non modificato sul punto dall'aggiornamento del 19/12/2023), il quale evidenzia come il monitoraggio rappresenti un fondamentale punto di partenza per la progettazione futura delle misure, rappresentando quindi un elemento imprescindibile del miglioramento progressivo del sistema di gestione. In altri termini il monitoraggio va concepito come la base informativa necessaria per un piano che sia in grado di anticipare e governare le criticità, piuttosto che adeguarvisi solo a posteriori.

L'effettuazione di un corretto monitoraggio diviene altresì uno strumento di semplificazione, e di selezione, degli adempimenti che l'Amministrazione deve porre in essere per l'applicazione della normativa anticorruzione, in quanto consente di non introdurre nuove gravose misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate.

Il monitoraggio deve pertanto essere un'attività continuativa e va programmato avendo cura di evidenziare i processi e le attività attenzionate, la periodicità dei controlli, le modalità di svolgimento dei momenti di verifica ed i relativi livelli di responsabilità.

In particolare, il PNA 2022 stabilisce che il monitoraggio debba essere strutturato su due momenti: la programmazione e l'attuazione. Entrambi questi momenti, che Arpae prevede e rispetta, sono funzionali ad assicurare un efficace presidio sull'attuazione della strategia anticorruzione.

La programmazione del monitoraggio

Per quanto concerne la fase della programmazione, si rappresenta come le attività di monitoraggio siano definite all'inizio di ciascun anno dal RPCT in coordinamento con le altre figure dirigenziali coinvolte e condivise con il Direttore Generale dell'Agenzia.

Oggetto della programmazione sono soprattutto le aree e le attività da sottoporre a verifica, le specifiche Strutture da verificare, le tempistiche e i soggetti che vi prenderanno parte (soprattutto dal punto di vista del personale di supporto al RPCT nell'esecuzione del monitoraggio stesso). Così avviene, in modo particolare, per le verifiche *in loco* presso le strutture territoriali (cfr. più diffusamente *infra*) ed altresì per le verifiche più propriamente amministrative come quelle periodicamente effettuate sulla gestione delle presenze in servizio (per le quali è stato adottato, peraltro, uno specifico Atto di Indirizzo da ultimo aggiornato con nota PG/2022/176064 a firma congiunta del Responsabile Servizio Risorse Umane e del RPCT).

L'attuazione del monitoraggio

Per quanto attiene poi al momento dell'attuazione del monitoraggio Arpae, fin dall'introduzione della normativa anticorruzione nel nostro ordinamento, ha profuso un significativo impegno per garantire il monitoraggio sull'applicazione operativa delle misure anticorruzione, cercando di evitare approcci meramente formalistici basati ad esempio sulla ricezione acritica, senza alcuna verifica o controllo, dei riscontri forniti dai responsabili dei vari Servizi interni.

Il monitoraggio è stato in particolare realizzato attraverso verifiche eseguite direttamente presso le Strutture interessate da parte di un team composto da figure con professionalità diverse (Responsabile Servizio Risorse Umane, funzionario del Servizio Qualità, Ecomanagement e Formazione dell'ente) coordinato dal RPCT. Le modalità di effettuazione di queste verifiche sono definite in atti di indirizzo adottati annualmente da parte del Direttore Generale su proposta del RPCT (il più recente è quello di cui alla nota n. prot. 31507 del 21/02/2023).

La scelta di effettuare in modo costante e regolare il monitoraggio attraverso verifiche *in loco* (eventualmente anche utilizzando sistemi di video collegamento) risulta, peraltro, del tutto in linea con le più recenti indicazioni di Anac che individuano proprio in questa modalità uno degli strumenti più efficaci per una corretta attuazione del monitoraggio (paragrafo 5.1.2. PNA 2022).

Nel corso del 2023 tali controlli hanno interessato due Servizi Autorizzazioni e Concessioni, un Servizio Territoriale ed un Servizio della Direzione Amministrativa. Sono state individuate in particolare strutture nelle quali le precedenti verifiche erano state effettuate in tempi non recenti ovvero non erano state ancora effettuate (questo, peraltro, corrisponde ad una specifica indicazione fornita in modo esplicito da Anac al paragrafo 5.1.1. del PNA 2022) Le verifiche sono state eseguite con un preavviso minimo (il tempo strettamente necessario ad assicurare la presenza del personale competente all'interlocuzione con i membri del gruppo di verifica).

Per quanto concerne l'attività del Servizio Territoriale ha continuato a costituire oggetto di verifica le modalità di gestione degli esposti e delle segnalazioni, le modalità di svolgimento delle ispezioni e dei sopralluoghi, le procedure di contestazione degli illeciti ambientali, i rapporti con i soggetti controllati e con i relativi consulenti, la presenza di dichiarazioni o la rilevazione di situazioni di conflitto di interesse dei dipendenti. Si è ricercata tra l'altro un'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e il sistema di controllo di qualità interno all'Agenzia. A tal riguardo si deve infatti rammentare come alcuni ambiti di attività ritenuti particolarmente sensibili sono già da tempo sottoposti a certificazione UNI EN ISO 9001 2015 (vedasi ad esempio le verifiche ispettive programmate sugli impianti AIA e l'applicazione delle prescrizioni asseverate ex

L. n. 68/2015).

Per quanto riguarda la verifica presso i Servizi Autorizzazioni e Concessioni hanno costituito oggetto di verifica, in particolare, la gestione dei rapporti con le imprese nelle varie fasi dell'iter autorizzatorio/concessorio nonché la corretta applicazione delle disposizioni sul procedimento amministrativo di cui alla Legge n. 241/1990 e s.m.i. con particolare riferimento alle funzioni e al ruolo del responsabile del procedimento.

Per quanto concerne invece la Direzione Amministrativa si è stabilito di concentrare l'attenzione sul Servizio Amministrazione, Bilancio e Controllo economico in quanto si tratta di un ufficio che presidia diverse attività idonee a produrre un'incidenza economica diretta nella sfera giuridica di soggetti terzi. La struttura prescelta è tra l'altro interessata a processi connessi, direttamente o indirettamente, alla gestione delle risorse economiche derivanti dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) - PNC (Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari), quali ad esempio l'autorizzazione al pagamento e la liquidazione delle fatture dei fornitori che hanno partecipato alle relative procedure di gara. Si è anche tenuta in considerazione la circostanza che il Responsabile del Servizio in questione è stato individuato come il soggetto gestore all'interno dell'Agenzia delle operazioni sospette di rischio riciclaggio ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 90/2017. Si evidenzia infine che in sede di verifiche anticorruzione 2023, in tutte le strutture attenzionate, si è proceduto anche alla verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive sull'insussistenza di cause di inconfirmità e di incompatibilità rese dai dirigenti ai sensi del D.Lgs. 39/2013. A tale scopo sono stati effettuati accessi alle banche dati del Casellario Giudiziale, di Telemaco - Camera di Commercio e dell'Anagrafe degli amministratori regionali e locali.

Gli esiti del monitoraggio

L'esito del monitoraggio effettuato nel 2023 induce a ritenere che complessivamente, allo stato attuale, il personale di Arpae continui ad essere sufficientemente sensibilizzato sulla necessità di conoscere ed attuare, anche a tutela della propria attività lavorativa, le misure di prevenzione della corruzione. Nelle varie strutture si è altresì registrato un accettabile livello di disponibilità a collaborare con il RPCT nell'ottica di migliorare la declinazione operativa delle misure per le quali sono state rilevate maggiori criticità (ad esempio in tema di rotazione del personale maggiormente esposto a potenziali rischi corruttivi o relativamente all'applicazione della citata normativa antiriciclaggio).

Gli obiettivi per il monitoraggio nel 2024.

Anche nel corso del 2024 si continuerà con queste attività di controllo interno anche perché, come già anticipato, è evidente che le risultanze del monitoraggio sono un utile strumento da utilizzare per migliorare la successiva programmazione, secondo una logica sequenziale e ciclica.

Anche nel corso del 2024 le verifiche saranno effettuate con minimo preavviso e con modalità operative che verranno concordate preventivamente tra il RPCT ed il Direttore Generale dell'Ente. Le attività di verifica continueranno ad interessare anche alcuni processi collegati all'utilizzo delle risorse finanziarie connesse al PNRR - PNC.

Sempre nel corso del 2024 si valuterà l'eventualità di giungere alla formalizzazione di un sistema di monitoraggio c.d. su doppio livello: tale ipotesi, di cui al paragrafo 5.1.2. del PNA 2022, è compatibile con gli enti di ampie dimensioni, strutturati su articolazioni territoriali complesse e comporta un maggior coinvolgimento dei Referenti o, in loro mancanza, dei Responsabili degli

uffici o dei servizi incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione.

Come si è visto, Arpae, proprio in ragione della sua struttura ramificata, ha da tempo previsto la presenza di Referenti per la prevenzione della corruzione che coadiuvino l'attività del RPCT anche in sede di monitoraggio.

2.3.14 Riesame annuale sul funzionamento del sistema anticorruptivo nel suo complesso

Oltre all'attività di monitoraggio continuativo di cui si è dato conto nel paragrafo precedente, si deve evidenziare come la strategia di prevenzione della corruzione di Arpae sia sottoposta a riesame con cadenza annuale e comunque ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'Agenzia: questa scelta risulta pienamente in linea con quanto stabilito per la periodicità dell'attività di riesame dalle indicazioni ANAC applicabili in materia.

Sotto il profilo procedurale, il riesame è sottoposto al medesimo iter che caratterizza l'approvazione del documento di pianificazione (sottosezione PIAO): è infatti proposto dal RPCT che ne coordina l'intera stesura e viene approvato con provvedimento del Direttore Generale, il quale ne condivide i contenuti sin dal momento della formulazione della proposta. Il documento recante il riesame della strategia di prevenzione è condiviso altresì in sede di Comitato di Direzione dell'Agenzia e, nei suoi profili generali, con il Comitato Interistituzionale di Arpae.

Del riesame è data inoltre adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione "Amministrazione trasparente" nonché mediante segnalazione via e-mail personale a ciascun dipendente dell'Ente.

Sotto il profilo dei contenuti, in sede di riesame viene effettuata una revisione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base di un doppio livello di intervento:

- per le aree e i procedimenti che nel corso dell'anno sono stati oggetto di specifica attività di monitoraggio, si tiene conto delle risultanze di tale monitoraggio per intervenire sulle relative misure di prevenzione (che potranno dunque essere integrate o corrette nei contenuti o nelle tempistiche di realizzazione proprio sulla base di quanto emerso in occasione dei controlli);
- per i segmenti di attività che nel corso dell'anno non sono stati oggetto di specifiche forme di monitoraggio, il RPCT avvia un confronto con i relativi Responsabili per acquisire eventuali segnalazioni di particolari esigenze o criticità.

L'attività di riesame assume dunque un rilievo fondamentale anzitutto in quanto consente di mantenere adeguata e costantemente aggiornata la strategia di prevenzione della corruzione dell'Agenzia, individuando rischi emergenti e processi organizzativi tralasciati nella precedente fase di mappatura.

Inoltre il monitoraggio rappresenta l'occasione di un confronto diretto e collaborativo non soltanto tra il RPCT e i Referenti ma anche tra questi soggetti e i singoli dirigenti che concretamente presiedono allo svolgimento delle funzioni a potenziale maggiore rischio i quali, come tali, hanno un rapporto diretto e continuativo con il personale ad essi sottostante che concretamente espleta le attività più esposte e che in questo momento possono fare affidamento su una sede di interlocuzione dedicata.

2.3.15 Report annuale sulle attività di prevenzione della corruzione

Entro il 15 dicembre di ogni anno, e comunque secondo le modalità specifiche eventualmente indicate dall'ANAC (per l'anno 2023 il termine in questione è stato fissato alla data del 31/01/2024),

il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza predispone infine una relazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti e ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia.

La relazione deve dare riscontro dell'attuazione della presente sottosezione del PIAO e viene redatta secondo la scheda messa a disposizione da ANAC. La scheda consente di evidenziare gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate e di far emergere una valutazione complessiva del livello effettivo di attuazione delle misure considerate: per questa ragione, come indicato dalla stessa Anac nel paragrafo 5.1.2. del PNA 2022, essa costituisce un'utile base per il monitoraggio sulle misure di prevenzione generali.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge n. 190 del 2012, la relazione è atto proprio del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e non richiede né l'approvazione né altre forme di intervento degli organi di indirizzo dell'Amministrazione di appartenenza.

La Relazione del RPCT per l'anno 2023

Anche la relazione relativa all'anno 2023 ha confermato l'efficacia di alcuni degli strumenti sui quali l'Agenzia ha incentrato il proprio sistema di prevenzione della corruzione, quale ad esempio il sistema di verifiche interne richiamato nei paragrafi precedenti.

Tra gli elementi di forza della strategia di prevenzione di Arpae che emergono dalla relazione si confermano poi, anche per il 2023, alcune scelte compiute con riferimento al RPCT. Ci si riferisce ad esempio alla sua collocazione in staff alla Direzione Generale dell'ente che consente di agire in una posizione di piena autonomia rispetto ai dirigenti interni preposti alla gestione di processi operativi.

La relazione ha tuttavia confermato anche elementi di criticità. Tra le difficoltà riscontrate permane anzitutto quella relativa alla mancanza di personale da assegnare stabilmente alle attività di prevenzione della corruzione. Sul punto si evidenzia tra l'altro che il RPCT e le risorse di cui si avvale esercitano tali funzioni in via aggiuntiva alle proprie attività ordinarie.

Per quanto riguarda invece criticità relative - più in generale - all'attuazione della strategia di prevenzione in Arpae, le stesse continuano a concentrarsi (come peraltro in diverse altre Amministrazioni) sulla misura della rotazione del personale coinvolto nelle attività ad elevato rischio corruttivo. Le ragioni della difficoltà di realizzare concretamente la misura dipendono anzitutto dalla circostanza per cui la stessa risulta particolarmente problematica per i profili professionali altamente specializzati o infungibili. Inoltre continua a rilevarsi una non piena percezione della rotazione come strumento di miglioramento organizzativo, nel senso che le motivazioni per cui dovrebbe essere effettuata sono, frequentemente, le stesse utilizzate dai dirigenti interessati per sostenere l'impossibilità concreta di attuarla (ad es., per l'attività di vigilanza ambientale, si sostiene che la conoscenza "storica" delle realtà produttive costituisca un elemento di conoscenza da preservare e non un potenziale veicolo di prassi illecite).

Dalla relazione 2023 emerge inoltre una carente applicazione nell'ambito di molte strutture dell'Agenzia della normativa in materia di antiriciclaggio e degli adempimenti conseguenti (vedi paragrafo 2.3.3.)

Dalla relazione 2023 emergono invece positivi riscontri in merito sia all'iniziativa di formazione interna somministrata in materia di etica, anticorruzione e legalità sia rispetto al confronto mantenuto con le altre Agenzie Ambientali in sede AssoArpa (nell'ambito della quale è stato dato spazio ad iniziative formative e alla predisposizione di position papers su argomenti di comune interesse anche nell'ambito della strategia di prevenzione della corruzione) e alla partecipazione

del RPCT di Arpae alla Rete per l'integrità e la trasparenza promossa dalla Regione Emilia-Romagna.

Tutte le relazioni sinora redatte dal RPCT di Arpae sono consultabili in versione integrale al seguente link:

<https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

3.1.1. Articolazione operativa e assetto organizzativo

Arpae eroga servizi in materia di autorizzazioni e concessioni, vigilanza e controllo ambientale, monitoraggio dello stato ambientale, analisi di laboratorio. E' organizzata per aree di intervento territoriale (ovest, centro, metropolitana, est) distinte per sedi provinciali, nonché strutture tematiche a presidio di specialismi specifici.

Con LR 13/2015¹⁹ ha acquisito, oltre ai compiti di prevenzione e controllo, competenze in materia di energia, autorizzazioni ambientali e concessioni, poi ampliate all'educazione alla sostenibilità²⁰. La dimensione sovra-provinciale sul territorio è stata assunta a seguito della LR n. 25/2017²¹, in aderenza a esigenze di efficientamento, programmazione e pianificazione di interventi di medio-lungo periodo su problematiche ambientali trasversali ai territori.

Le sedi logistiche da cui l'Agenzia garantisce i servizi, distribuite sul territorio regionale, sono 39.

La struttura organizzativa è costituita da:

- **Strutture Centrali** (Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Direzione Tecnica): esercitano funzioni di coordinamento e controllo delle articolazioni territoriali, nonché attività tecniche a valenza generale, assicurano la gestione unitaria delle risorse tecniche, finanziarie ed umane ed ogni altra attività volta all'integrazione organizzativa e gestionale dell'Ente.
- **Strutture territoriali di area vasta** (Aree Autorizzazioni e Concessioni; Aree Prevenzione Ambientale): esercitano funzioni tecnico-amministrative, funzioni tecniche di prevenzione, monitoraggio e controllo ambientale a scala sovraprovinciale. Hanno competenza nei procedimenti/processi autorizzatori e concessori in materia di ambiente, di energia e gestione del demanio, nei procedimenti di VIA, VAS, VALSAT a supporto dell'autorità competente e nei processi di monitoraggio ambientale, vigilanza, controllo e supporto tecnico all'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione ambientale.
- **Strutture tematiche** (Struttura Idro-Meteo-Clima, Struttura Oceanografica Daphne, Struttura Ambiente Prevenzione Salute): presidiano tematismi specialistici a valenza regionale, quali sistema eco-marino e costiero, clima e qualità dell'aria, fenomeni meteorologici attraverso la gestione operativa del monitoraggio e delle modellistiche per gli ambiti tematici di competenza (meteorologia, mare, qualità dell'aria, idrologia-idraulica), sviluppo dell'integrazione ambiente-salute su scala regionale in ottica di gestione e sviluppo di tecniche di valutazione del rischio.

¹⁹ LR 13/2015 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su città metropolitana di Bologna, province, comuni e loro unioni".

²⁰ LR 13/2016 (art. 9) "Disposizioni collegate alla Legge di assestamento e seconda variazione generale al Bilancio di Previsione della Regione Emilia-Romagna 2016-2018".

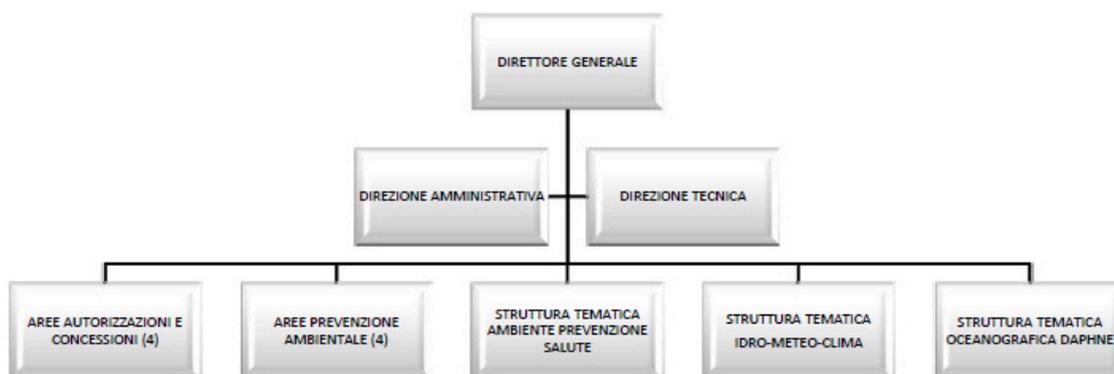
²¹ La Legge regionale n. 25/2017 (art. 40) modifica l'articolo 15 della Legge regionale n. 44 del 1995 che così dispone: "Per l'esercizio delle funzioni e delle attività di cui alla presente legge, l'Agenzia si organizza in articolazioni centrali, territoriali di area vasta, e tematiche".

L'attività analitica è garantita dalla Direzione tecnica tramite il **Laboratorio Multisito**, articolato nei laboratori di Reggio Emilia-Bologna e Ravenna-Ferrara. Presso il Laboratorio Multisito sono effettuate le analisi chimiche e microbiologiche su scala pluri-provinciale o regionale di acque sanitarie e matrici ambientali. E' inoltre previsto un presidio analitico decentrato per l'olfattometria. Specifiche attività analitiche (isotopia ambientale, radioattività, amianto, proficiency testing per i fitofarmaci, microinquinanti organici, acque di balneazione) sono svolte a livello regionale da unità specialistiche di riferimento per tutta l'Agenzia. Questa configurazione è allineata all'art. 12 della L.132/2016, che promuove l'organizzazione di una *Rete nazionale di Laboratori accreditati SNPA* con centri analitici di eccellenza interregionale o nazionale a partire da realtà esistenti.

L'accettazione dei campioni e la gestione della domanda analitica verso la rete laboratoristica fanno capo a sportelli decentrati, in coerenza con i criteri di prossimità dei servizi al territorio ed alla collettività. Il Laboratorio Multisito è accreditato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018.

Il raccordo interno tra le Strutture dell'Agenzia è garantito da un sistema di coordinamento multilivello, che ha lo scopo di assicurare l'integrazione tra i diversi settori organizzativi e disciplinari e un approccio omogeneo e coerente alle questioni ambientali.

Visione generale, coordinamento operativo e condivisione di informazioni sono garantiti dai ruoli di integrazione individuati nelle Direzioni generale, amministrativa e tecnica e nella figura dei Coordinatori regionali (Coordinatore delle Aree Prevenzione Ambientale e Coordinatore delle Aree Autorizzazioni e Concessioni).



Nella tabella seguente si fornisce la rappresentazione della consistenza del personale suddiviso tra le diverse Strutture dell'Agenzia.

Consistenza personale al 31/12/2023	
Comparto	1131
Dirigenza	70
Consistenza personale per struttura organizzativa (al 31/12/2023)	
Direzione generale, amministrativa e tecnica (escluso laboratorio multisito)	265
Laboratorio multisito	148
Area Prevenzione Ambientale ovest	109
Area Prevenzione Ambientale centro	96
Area Prevenzione Ambientale metropolitana	78

Area Prevenzione Ambientale est	132
Struttura ambiente prevenzione salute *	12
Struttura idrometeorologia	74
Struttura oceanografica Daphne	19
Area autorizzazioni e concessioni ovest	80
Area autorizzazioni e concessioni centro	59
Area autorizzazioni e concessioni metropolitana	49
Area autorizzazioni e concessioni est	80
Totale personale	
	1201

* personale somministrato (2 unità).

L'assetto organizzativo di Arpaè si articola in tre livelli²²:

- **assetto organizzativo generale**: riguarda le principali strutture organizzative, di supporto e operative (Direzione generale, Direzione amministrativa, Direzione tecnica, Area Autorizzazioni e Concessioni, Area Prevenzione ambientale, Struttura Idro-Meteo-Clima, Struttura Oceanografica Daphne, Struttura Ambiente Prevenzione Salute) ed è funzionale alla successiva definizione del sistema delle responsabilità in capo ai diversi settori organizzativi (DDG n. 130/2021);
- **assetto organizzativo analitico**: riguarda l'articolazione interna delle strutture descritta attraverso le posizioni dirigenziali; sono sviluppati i ruoli, le funzioni ed i sistemi di relazione tra e all'interno delle varie strutture (DDG n. 94/2023);
- **assetti organizzativi di dettaglio**: riguardano l'articolazione di dettaglio delle singole strutture. Sono definiti da Direttore generale, Direttore amministrativo, Direttore tecnico, Responsabili di struttura tematica, Responsabili di Area, in coerenza con gli assetti organizzativi generale e analitico.

Le leve organizzative assunte e tuttora valide per garantire alla comunità regionale prestazioni e servizi ambientali secondo la prospettiva indicata dalla LR 25/2017 sono, in via sintetica, richiamate di seguito:

- efficientamento ed ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane e strumentali;
- operatività dei settori autorizzativi e di prevenzione ambientale per aree, definite secondo criteri di omogeneità e contiguità territoriali²³;
- strutturazione delle specializzazioni in ambito di area vasta;
- integrazione gestionale di attività e processi a rinforzo dell'omogeneità operativa e dell'unitarietà nella programmazione delle attività e dei servizi di supporto alle diverse macrostrutture;
- imparzialità e trasparenza, perseguite attraverso terzietà dell'azione tecnico-amministrativa sul territorio, contrasto alle situazioni di conflitto di interesse ed a potenziali rischi corruttivi;
- comunicazione e informazione, condivisione di conoscenze tecnico-scientifiche, educazione ambientale per lo sviluppo di una governance ambientale partecipata;

²² Regolamento generale (art. 11), approvato con delibera della Giunta Regionale n. 124/2010

²³ Pressioni, incidenze ambientali, popolazione dei singoli territori, volume di prestazioni fornite, con indice di pressione territoriale formulato sulla base di 23 variabili socio – economico - produttive, infrastrutturali, impiantistiche ed ecosistemiche - naturalistiche.

- pari opportunità e promozione del benessere organizzativo, con l'applicazione di misure di bilanciamento tra sfera professionale e privata (lavoro agile, welfare aziendale ecc. ...).

3.1.2. Riepilogo interventi organizzativi

Nel corso del 2023 sono proseguiti gli interventi di adeguamento dell'assetto organizzativo dell'Agenzia, in linea con il percorso di gestione del cambiamento già realizzato negli anni precedenti. Inoltre, nelle more della completa attuazione del nuovo sistema degli **incarichi di funzione** definito dal CCNL Comparto Sanità 2019-2021, si è proceduto, ad inizio 2023, ad un intervento di parziale revisione degli stessi che ha riguardato i settori aziendali interessati da modifiche organizzative per il riassetto di talune funzioni e dalla cessazione di personale titolare di incarico (DDG n. 14/2023). Sempre nelle more della completa attuazione del nuovo sistema degli incarichi - che richiede il preventivo confronto con OO.SS./RSU in merito ai criteri su graduazione, conferimento e revoca degli stessi - gli incarichi di funzione in scadenza il 31/10/2023, previa valutazione positiva di fine incarico, sono stati prorogati sino al 31/03/2024.

Contestualmente, a scopo di rafforzamento dell'integrazione dei servizi di coordinamento e supporto in alcuni settori delle Direzioni Generale e Amministrativa, è stata realizzata una modifica dell'assetto organizzativo dell'Agenzia prevedendo una specifica interazione tra il Servizio Acquisti e Patrimonio ed il Servizio Prevenzione e Protezione, attraverso una revisione del sistema di funzioni e responsabilità afferenti la posizione di Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione. La posizione, infatti, in aggiunta alle funzioni in materia di prevenzione e protezione di cui al D.Lgs. n. 81/2008, ha assunto, con decorrenza 01/11/2023, specifiche funzioni di supporto al Responsabile del Servizio Acquisti e Patrimonio nell'organizzazione e gestione degli interventi atti ad assicurare l'idoneità delle sedi di lavoro in termini di dimensione, qualità prestazionale e sicurezza.

Al contempo, la posizione ha acquisito le funzioni relative alla formazione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori ed alla predisposizione e realizzazione del relativo piano formativo, mentre la gestione della formazione tecnico-professionale rimane in capo al Servizio Qualità Ecomanagement Formazione.

L'obiettivo di questo intervento è conseguire una più razionale ed efficace ripartizione delle funzioni in materia di gestione della formazione; l'intervento consente, infatti, al Servizio Qualità Ecomanagement Formazione di concentrare le proprie risorse sul potenziamento della formazione tecnica, professionale e gestionale anche al fine dell'acquisizione e rafforzamento di competenze e/o recupero di skill gap e, al contempo, il Servizio Prevenzione e Protezione sarà l'unico soggetto attuatore della promozione e diffusione della formazione sulla sicurezza.

La revisione organizzativa descritta soddisfa esigenze di ricomposizione del quadro delle responsabilità dirigenziali nonché di semplificazione dei processi e omogeneizzazione delle attività, e va nella direzione di un progressivo allineamento agli indirizzi regionali (da ultimo D.G.R. n. 1155/2022) che, in particolare, raccomandano di proseguire l'azione di razionalizzazione del personale dirigenziale e, al contempo, di valorizzazione del personale già dipendente (dirigenziale e non dirigenziale).

Nel 2024 si prospettano ulteriori misure di rafforzamento organizzativo nell'ambito di un quadro complessivo di progressiva semplificazione e razionalizzazione dell'assetto dell'Agenzia e di progressiva sincronizzazione del sistema delle responsabilità all'evoluzione del contesto organizzativo. -

3.1.3. Livelli di responsabilità organizzativa

In Arpae si distinguono due livelli dirigenziali di responsabilità organizzativa: gestionale e professionale.

In conformità a quanto previsto nei vigenti contratti collettivi nazionali si distinguono, pertanto, due diverse tipologie di incarico:

- incarichi gestionali (incarichi di struttura complessa e di struttura semplice): sono caratterizzati da una responsabilità di tipo prevalentemente gestionale (gestione di risorse umane, strumentali e finanziarie);
- incarichi professionali (incarichi di alta specializzazione e professionali): sono caratterizzati da una responsabilità di tipo prevalentemente tecnico-specialistica.

Nella tabella che segue è rappresentata la suddivisione delle diverse posizioni dirigenziali - istituite presso Arpae - in relazione alla tipologia di incarico ed alla fascia di retribuzione di posizione attribuita.

Si precisa che la graduazione delle posizioni dirigenziali è effettuata sulla base di una specifica metodologia (approvata con DDG n. 97/2018) che persegue, tra gli altri, l'obiettivo di garantire uno stretto raccordo tra retribuzione di posizione e livello di complessità e responsabilità assegnato alla posizione.

fasce di graduazione delle posizioni dirigenziali (dati aggiornati a dicembre 2023)								
fasce	1A	2A	2B	2B	3A	3B	4	TOTALE
tipologia posizioni	SC	SS	AS/SS	SS	AS/SS/P	AS/P	P	
valore economico (euro)	34.900	28.500	22.500	27.150	19.300	16.100	12.286 valore minimo	
n.incarichi	10	16	14	4	10	9	2	65*

LEGENDA: SC (STRUTTURA COMPLESSA); SS (STRUTTURA SEMPLICE); AS (ALTA SPECIALIZZAZIONE); P (PROFESSIONAL)

* Esclusi: 1) Direttore Generale, 2) Direttore Amministrativo, 3) Direttore Tecnico, 4) dirigente in comando; 5) dirigente in aspettativa.

Un ulteriore livello di responsabilità è rappresentato dal sistema degli incarichi di funzione che, come previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

Il vigente quadro degli incarichi di funzione è articolato in 11 fasce economiche, corrispondenti a contenuti di responsabilità e complessità procedimentale decrescenti.

La graduazione degli incarichi di funzione è effettuata sulla base di specifici criteri di pesatura definiti nella "Disciplina transitoria in materia di istituzione, graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di funzione in Arpae" (DDG n. 14/2023).

Gli incarichi di funzione istituiti per il triennio 2019-2021 sono stati rinnovati da ultimo fino al

31/03/2024²⁴.

Nella tabella che segue è rappresentata la suddivisione dei diversi incarichi di funzione in relazione al valore dell'indennità di incarico al 31/12/2023, a seguito della trasposizione prevista nel CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

Il totale di 155 si riferisce agli incarichi istituiti, dei quali 146 risultano ricoperti al 31/12/2023 ed uno sospeso.

fasce di graduazione degli incarichi di funzione (dati aggiornati al 31 dicembre 2023)												
valore economico (euro)	4.000	4.030	5.030	6.030	7.030	8.030	9.030	9.430	10.430	11.030	12.930	
n. incarichi	5	26	14	34	19	19	11	4	4	11	8	155
fasce	fascia 1	fascia 2	fascia 3	fascia 4	fascia 5	fascia 6	fascia 7	fascia 8	fascia 9	fascia 10	fascia 11	
sospeso				1								
vacanti		2	1	1	1	2	1			1		

Si precisa che, con decorrenza 01/01/2023, gli incarichi di funzione in essere al 31/12/2022 sono stati trasposti nel nuovo sistema degli incarichi in applicazione di quanto previsto nel CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

3.1.4. Raccordo tra obiettivi strategici 2024-2026 e dimensione organizzativa

Per il 2024, si prospettano ulteriori misure di rafforzamento organizzativo nell'ambito di un quadro complessivo di progressiva semplificazione e razionalizzazione dell'assetto dell'Agenzia e di progressiva sincronizzazione del sistema delle responsabilità all'evoluzione del contesto organizzativo.

Per contribuire all'attuazione degli obiettivi strategici 2024-2026 (richiamati nella Sezione 2 del presente Piano), le proposte organizzative in cantiere riguardano, in particolare, la semplificazione dell'organizzazione interna di specifiche articolazioni di strutture centrali e territoriali.

²⁴ D.D.G. n. 100/2023

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Premessa

La situazione di emergenza da Covid-19 ha imposto a tutte le Pubbliche Amministrazioni, a partire dal mese di febbraio 2020, il ricorso al lavoro agile che, in coerenza con il quadro normativo all'epoca vigente, è stato applicato, anche in Arpae, quale misura straordinaria e provvisoria finalizzata al contenimento del fenomeno epidemiologico.

L'esperienza relativa al lavoro agile straordinario, maturata durante la fase emergenziale, ha rappresentato, per l'Agenzia, il punto di partenza per la definizione e l'applicazione di una disciplina ordinaria dell'istituto confluita, dapprima, nel POLA (DDG n. 6/2021) e, successivamente, nel PIAO 2022-2024 (DDG n. 56/2022), nel PIAO 2023-2025 (DDG n. 8/2023) e, infine, nella "Disciplina di Arpae Emilia-Romagna in materia di lavoro agile", approvata con [DDG n. 23/2023](#).

A fronte del mutato contesto normativo di riferimento si è passati, infatti, - a decorrere dal 1° novembre 2021 - da un lavoro agile straordinario, orientato essenzialmente a contenere il diffondersi del virus Covid-19, ad un lavoro agile ordinario, quale misura finalizzata, come meglio dettagliato al successivo paragrafo 3.2.2, a conseguire il miglioramento dei servizi resi all'utenza e l'innovazione organizzativa. Da tale data (01/11/2021), il lavoro agile ordinario è stato concesso a tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta in misura compatibile con la tipologia di attività svolta, previa attestazione, da parte dell'Agenzia, di determinate condizionalità e previa sottoscrizione di specifico accordo individuale tra le parti.

A distanza di quasi tre anni l'esperienza del lavoro agile in Arpae può essere valutata positivamente e di grande impatto anche in termini di change management.

Si segnala, inoltre, come la dimensione del lavoro agile sia stata oggetto dell'indagine sul benessere organizzativo somministrata a tutto il personale tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023, ottenendo valutazioni positive in termini di impatto percepito e soddisfazione per il lavoro agile. Le risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo sono state analizzate attraverso il ricorso ad una specifica tecnica (Swot Analysis) che consente di identificare i punti di forza, di debolezza, le opportunità e le minacce di un'organizzazione. Inoltre gli esiti di tale indagine, congiuntamente ai risultati preliminari dell'indagine sullo Stress Lavoro Correlato, sono stati presi a riferimento dall'Agenzia per l'individuazione - anche a seguito di specifico confronto con le organizzazioni sindacali e con tutto il personale dell'Agenzia - di azioni di miglioramento indicate nella Tabella "Programma di sviluppo del lavoro agile" (paragrafo 3.2.8).

L'analisi dei dati qui di seguito proposti consente di valutare la portata dell'impatto che l'introduzione del lavoro agile ha avuto sui dipendenti di Arpae.

Personale	AI 31/12/2021	AI 31/12/2022	AI 31/12/2023
Dipendenti	1.213	1.229	1.201
Dipendenti che fruiscono del lavoro agile	1.031 (85%)	1.134 (92,27%)	1.113 (92,67%)
Dipendenti con certificazione di fragilità/con prescrizione del medico competente di lavorare a distanza	60	48	40

“Macro categoria” di attività	Giornate di lavoro agile fruibili su base annuale (rif. PIAO 2023-2025)	Media giornate di lavoro agile fruite (annualità di riferimento 01/01/2023-31/12/2023)
Attività amministrative/gestionali	96	54,56
Attività di CTR, Osservatori, Servizio Indirizzi Tecnici, attività specialistiche del SIMC	120	62,56
Attività di monitoraggio ambientale (APA - SOD). SIMC: attività di monitoraggio del Servizio Idrografia e Idrologia; attività di gestione rete di monitoraggio RIRER e strumentazione RADAR, radiosondaggio	60	35,63
Attività gestione affari istituzionali e avvocatura	96	65,42
Attività inerenti gestione qualità ecomanagement e formazione	96	71,84
Attività laboratoristiche	28	9,10
Reportistica ambientale, informazione, comunicazione e ufficio stampa. Pianificazione e progetti europei	120	80,10
Rilascio autorizzazioni e valutazioni ambientali, concessioni demaniali	96	60,81
Sala Operativa Meteo e Centro Funzionale	72	64,16
Servizio Prevenzione e Protezione	96	52,77
Struttura Tematica Ambiente Prevenzione Salute	96	64,63
Supporto informatico alle sedi/gestione sistemi informativi	120	76,38
Vigilanza e controllo ambientale	48	24,51

Con riferimento al triennio 2024-2026, la presente Sottosezione è definita avendo a riferimento il quadro normativo vigente ed in coerenza, altresì, con la disciplina degli istituti del lavoro agile definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e nella Disciplina aziendale approvata con DDG n. 23/2023.

3.2.2 Gli obiettivi perseguiti e la strategia relativa all'applicazione del lavoro agile

L'obiettivo che l'Agenzia intende perseguire attraverso il mantenimento del lavoro agile - e fermo restando il vigente vincolo della prevalenza del lavoro in presenza - è quello di favorire la diffusione di un nuovo modello culturale improntato alla flessibilità organizzativa nell'ottica dei risultati e di una maggiore produttività e, al contempo, promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori e realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Il lavoro agile non è un obiettivo in sé bensì una politica di gestione del cambiamento organizzativo con la finalità di migliorare, in termini di efficacia ed efficienza, i servizi resi alla collettività.

Una delle principali sfide poste dall'introduzione del lavoro agile ordinario è, dunque, il cambiamento della cultura organizzativa. Le nuove tecnologie di produzione di tipo digitale consentono, infatti, di superare il concetto della "timbratura del cartellino" e della "presenza fisica" e quindi di una prestazione lavorativa svolta in una sede ed in un orario di lavoro definiti.

Il lavoro agile supera la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore, basato sul principio guida "far but close", ovvero "lontano ma vicino". Ciò a significare la collaborazione tra l'amministrazione e i lavoratori per la creazione di Valore Pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che questi ultimi scelgono per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione.

Attraverso il ricorso al lavoro agile l'Agenzia intende, pertanto, perseguire i seguenti obiettivi:

- razionalizzare e rafforzare l'organizzazione del lavoro secondo modelli incentrati sul conseguimento dei risultati (organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati);
- potenziare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa ed incrementare la produttività del lavoro in termini di miglioramento della performance individuale ed organizzativa;
- realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle persone e la razionalizzazione degli spazi e delle risorse strumentali;
- valorizzare le competenze dei singoli anche attraverso una maggiore autonomia e responsabilizzazione degli stessi;
- favorire il cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità sui risultati;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, accrescere il benessere organizzativo e ridurre i livelli di stress anche ai fini di una migliore qualità del servizio, perseguendo un equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance";
- promuovere la più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali e, contestualmente, ridurre il digital divide (al riguardo si veda anche quanto previsto al paragrafo 3.2.10);
- favorire la sostenibilità ambientale, mediante la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

La strategia relativa all'applicazione del lavoro agile in Arpae, definita nel presente Piano in coerenza con gli obiettivi sopra declinati, tiene conto, in particolare, delle caratteristiche peculiari delle attività svolte dall'Agenzia al fine di:

- regolamentare l'utilizzo del lavoro agile in modo adeguato e modulato in funzione della tipologia di attività svolte, al fine di non pregiudicare l'ottimale esercizio delle stesse nonché la fruizione dei servizi da parte degli utenti;
- garantire ai dipendenti che fruiscono del lavoro agile pari opportunità, in termini di progressioni di carriera ed economiche, incentivazione della performance ed iniziative formative;
- definire le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale;
- favorire il benessere organizzativo anche attraverso la realizzazione di iniziative finalizzate a prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e prevenire il c.d. rischio psicosociale.

3.2.3 Le condizionalità previste dal D.M. 08/10/2021 per l'accesso al lavoro agile

Il D.M. 08/10/2021, tuttora vigente, ha previsto che l'accesso al lavoro agile è consentito se sono rispettate, da parte dell'Amministrazione, determinate condizionalità.

Il loro rispetto, in una prima fase, è stato verificato dall'Agenzia nel mese di ottobre 2021 e le risultanze di tale prima verifica sono state dettagliate nella DDG n. 109/2021 (Allegato A - "Rispetto delle condizionalità previste dal D.M. 08/10/2021 per l'accesso al lavoro agile"). Tale verifica ha riguardato, in particolare, l'applicazione del lavoro agile durante la fase emergenziale.

La verifica delle predette condizionalità viene replicata, annualmente, e le risultanze sono di seguito riportate.

1. Assenza di pregiudizio ai servizi resi all'utenza

Il lavoro agile applicato non ha comportato alcun pregiudizio ai servizi resi all'utenza. La seguente tabella rappresenta una sintesi della mole di lavoro svolta dall'Agenzia nel corso del 2023, in rapporto allo stesso tipo di attività effettuata negli anni precedenti (viene riportato in tabella anche l'anno 2020 che, tuttavia, a causa dell'emergenza Covid 19, ai fini della presente analisi, non risulta rappresentativo).

Tipologia di attività	2019	2020	2021	2022	2023	2023/2022
Attività in esterno*	80.588	58.629	62.708	70.746	220.128#	
Attività amministrative**	15.098	15.102	16.147	16.796	16.910	=
Attività sanzionatoria***	4.502	3.013	3.978	5.673	5.625	=
Campioni accettati in laboratorio	63.852	52.627	52.756	51.629	52.630	+2%

* Monitoraggio, vigilanza (campioni, ispezioni, sopralluoghi, misure manuali. #Per quanto riguarda le misure manuali si registra un sensibile aumento dovuto ad un diverso inserimento dati da parte di Daphne sui profili idrologici delle acque marine).

** Rilascio autorizzazioni, certificazioni, volturazioni; rilascio pareri verso enti esterni ad Arpae, istruttorie interne, indizione conferenze dei servizi.

*** Notizie di reato, diffide, sanzioni amministrative, ordinanze ingiunzione, prescrizioni ed asseverazioni interne ed esterne ai sensi della L. n. 68/2015.

Per ulteriori dettagli si rinvia alla tabella dei volumi di attività nella Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione.

2. Messa in atto di ogni adempimento finalizzato a fornire al personale apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

L'Agenzia fornisce a tutti i dipendenti che fruiscono del lavoro agile la strumentazione tecnologica adatta e necessaria in base alla specifica attività da svolgere e ne garantisce la conformità alle disposizioni in materia di salute e sicurezza. Tale strumentazione (c.d. "kit Nauta") comprende un PC notebook ad elevate prestazioni (oltre allo smartphone aziendale idoneo anche per la connettività) e gli accessori previsti per il comfort lavorativo nelle diverse situazioni (mouse, cuffia con microfono, zainetto per il trasporto della strumentazione). Inoltre sono previste apposite modalità per consentire la raggiungibilità delle applicazioni da remoto attraverso l'attivazione di una VPN (Virtual Private Network) per tutti i possessori del kit.

Nell'ottica della digitalizzazione e semplificazione delle procedure, inoltre, è stato realizzato un sistema di rendicontazione informatizzata delle attività svolte in modalità agile, la cui sperimentazione ha avuto inizio dal 01/11/2023 interessando uno specifico gruppo di dipendenti. A regime, nel 2024, la nuova modalità di rendicontazione (attraverso il software ReAL) sarà estesa a tutto il personale dell'Agenzia anche al fine di consentire il monitoraggio delle attività svolte in lavoro agile e dei risultati attesi (al riguardo si rinvia anche agli obiettivi strategici: Sottosezione 2.2 Performance).

3. Disponibilità di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile

Ai lavoratori che fruiscono del lavoro agile sono rese disponibili tutte le informazioni e i documenti necessari all'esecuzione delle proprie mansioni, rimanendo l'Agenzia onerata della protezione degli stessi; sono previste, al contempo, misure e soluzioni tecniche idonee a prevenire la perdita e/o la diffusione dei dati, tanto nel rispetto dei principi di riservatezza nei confronti del lavoratore quanto a tutela degli interessi aziendali.

Come previsto al precedente punto 2, Arpae fornisce a tutti i dipendenti uno smartphone aziendale con account in cloud gestito, che fornisce tutte le garanzie di riservatezza e connettività. Inoltre la connettività VPN permette agli utenti di lavorare in sicurezza anche utilizzando una qualsiasi connessione Internet. Si precisa, inoltre, che Arpae già da diversi anni utilizza il cloud di Google che permette un'operatività da lavoro agile in completa sicurezza.

4. Prevalenza per ciascun lavoratore dell'esecuzione della prestazione in presenza

Al fine di garantire il rispetto della "prevalenza della prestazione lavorativa in presenza" - prevista dal vigente quadro normativo di riferimento²⁵ - per ciascuna "macro categoria" di attività, come individuate al paragrafo 3.2.6, è individuato un limite massimo di giorni di lavoro agile prevedendo, al contempo, il ricorso ad un generale criterio di rotazione del personale presente in sede, al fine di garantire lo svolgimento ed il buon funzionamento delle attività istituzionali.

Per quanto riguarda il numero di giorni di lavoro agile fruibili si rinvia al successivo paragrafo 3.2.6.

²⁵ D.M. 08/10/2021 - D.M. 30/06/2022 n. 132.

5. Sottoscrizione dell'accordo individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile

Come meglio dettagliato al successivo paragrafo 3.2.5, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'accesso al lavoro agile richiede la sottoscrizione di uno specifico accordo individuale i cui contenuti sono definiti in conformità a quanto previsto nel D.M. 08/10/2021 (art. 1 comma 3 lett. f), nella contrattazione collettiva nazionale e nella Disciplina aziendale in materia di lavoro agile approvata con DDG 23/2023.

3.2.4 Le caratteristiche del lavoro agile

La prestazione dell'attività lavorativa in modalità "agile" non modifica la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato. Ai sensi dell'art. 18 della Legge n. 81/2017 il lavoro agile si configura quale *"modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".*

Il lavoro agile è caratterizzato da:

flessibilità spaziale della prestazione: la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione ed in parte all'esterno;

flessibilità dell'orario di lavoro: la prestazione lavorativa viene eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

3.2.5 Dipendenti potenzialmente legittimati a fruire del lavoro agile

Sono potenzialmente legittimati a fruire del lavoro agile tutti i dipendenti dell'Agenzia sia del comparto che della dirigenza, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero determinato, a tempo pieno o parziale.

Possono fruire del lavoro agile anche i dipendenti di altri Enti in posizione di comando/distacco presso Arpa e i lavoratori somministrati.

L'attivazione del lavoro agile ha carattere consensuale e volontario e richiede la sottoscrizione di uno specifico accordo individuale.

3.2.6 Attività oggetto di lavoro agile e giorni di lavoro agile fruibili

Il lavoro agile può essere fruito potenzialmente da tutti i lavoratori indipendentemente dalla Struttura di appartenenza.

Sono definite delle "macro categorie" di attività all'interno delle quali sono individuate le attività che possono essere effettuate in lavoro agile.

Come riportato nella tabella seguente, per ogni "macro categoria" (colonna A), sono individuati:

- i giorni di lavoro agile potenzialmente fruibili dal lavoratore **su base annua** (colonna B);
- le attività che, a titolo esemplificativo, possono essere svolte in modalità agile (colonna C).

In ogni caso, sono esclusi dal lavoro agile i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili.

Il numero di giorni di lavoro agile fruibili su base annua sono definiti avendo a riferimento quanto previsto nei D.M. del 08/10/2021 e D.M. del 30/06/2022 - tuttora vigenti - secondo cui la prestazione lavorativa in presenza deve essere prevalente rispetto al lavoro svolto in modalità agile.

Per quanto attiene le situazioni che possono comportare un incremento dei giorni di lavoro agile, si rinvia alla specifica disciplina aziendale in materia di lavoro agile approvata con DDG n. 23/2023.

A "Macro categoria" di attività	B N° massimo di giorni di lavoro agile fruibili <u>su base annua</u> (la fruizione può essere anche ad ore)	C Attività che possono essere svolte in modalità agile con specifico riferimento alla "Macro categoria" di colonna A (a titolo esemplificativo)
Attività di vigilanza e controllo ambientale	48	Redazione di pareri, relazioni tecniche, report, partecipazione a conferenze dei servizi, incontri tecnici con interni e/o esterni, partecipazione a gruppi di lavoro, organizzazione check list per ispezioni AIA, contributi web
Attività laboratoristiche (Laboratorio Multisito, SOD, Unità radioattività ambientale)	28	Stesura di linee guida, procedure operative, documenti qualità, capitolati gare appalto, preventivi, ordini e gestione magazzino. Gestione analisi e banche dati con elaborazioni in remoto, riunioni e attività di partecipazione, coordinamento o gestione di gruppi di lavoro con Servizi Arpae o altri enti (SNPA, Ispra, RER)
Attività di monitoraggio ambientale (APA - SOD). SIMC: attività di monitoraggio del Servizio Idrografia e Idrologia; attività di gestione rete di monitoraggio RIRER e strumentazione RADAR, radiosondaggio	60	Report, programmazione attività, incontri tecnici con interni e/o esterni, partecipazione a gruppi di lavoro, contributi web
Attività rilascio autorizzazioni e valutazioni ambientali, concessioni demaniali	96	Predisposizione istruttorie tecniche, gestione conferenze di servizi
Attività amministrative/gestionali	96	Le attività amministrative/gestionali possono essere svolte, di norma, in modalità agile
Attività di gestione affari istituzionali e Avvocatura	96	Le attività di gestione affari istituzionali e Avvocatura possono essere svolte, di norma, in modalità agile

Attività di reportistica ambientale, informazione, comunicazione e ufficio stampa. Pianificazione e progetti europei	120	Le attività di reportistica ambientale, informazione, comunicazione e ufficio stampa e le attività afferenti al Servizio Pianificazione e progetti europei possono essere svolte, di norma, in modalità agile
Attività di Centro Tematico Regionale ²⁶ , Osservatori, Servizio Indirizzi Tecnici con prevalente attività d'ufficio. Attività specialistiche del SIMC (attività di gestione e sviluppo catene modellistiche meteorologiche, idrologiche, agrometeorologiche, qualità dell'aria, meteomarine)	120	Programmazione, analisi piani, incontri con Regione / Ispra, formulazione indirizzi tecnici
Attività della Sala Operativa Meteo e Centro Funzionale	72	Attività operativa previsionale controllo dati da remoto, analisi dati e redazione report
Struttura Tematica Ambiente Prevenzione Salute	96	Programmazione, analisi dati e redazione report, incontri con Regione / Ispra
Supporto informatico alle sedi/gestione sistemi informativi	120	Le attività relative al SSIID possono essere svolte, di norma, in modalità agile
Attività inerenti gestione qualità, ecomanagement e formazione	96	Le attività relative al SQEF possono essere svolte, di norma, in modalità agile
Attività relative a: salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	96	Registrazione SW Simpledo. Partecipazione riunioni, redazione di procedure/verbali di sopralluogo e di prove di evacuazione, gestione formazione/DPI

²⁶ Tutti i CTR ad eccezione dell'Unità radioattività ambientale del CTR Agenti fisici.

Relativamente a tutte le macro categorie di attività di colonna A della Tabella sopra riportata, le attività di seguito indicate possono, in generale, sempre essere svolte in modalità agile: stesura di report e relazioni; stesura/revisione/aggiornamento di atti/documenti tecnici ed amministrativi; gestione analisi e banche dati con elaborazioni in remoto; riunioni e attività di partecipazione, coordinamento o gestione di gruppi di lavoro; formazione.

Con riferimento al personale impiegato in attività rientranti in più “macro categorie” di cui alla colonna A, si applica un criterio di prevalenza e, pertanto, i giorni di lavoro agile sono definiti avendo riguardo all’attività svolta dal dipendente in misura prevalente.

3.2.7 Formazione

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, l’Agenzia si è impegnata - sin dall’avvio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa - a fare ricorso all’attività formativa al fine di:

- accrescere le **competenze direzionali** intese come capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management;
- accrescere le **competenze organizzative** intese come capacità di lavorare per obiettivi e capacità di autorganizzarsi;
- accrescere le **competenze digitali** intese come capacità di utilizzare le nuove tecnologie.

Ciò premesso, l’Agenzia intende continuare a fare ricorso all’attività formativa come strumento di accompagnamento del proprio personale nel processo di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile anche al fine di limitare il rischio di stress correlato alle nuove modalità di lavoro. In particolare, l’Agenzia si impegna ad organizzare specifiche iniziative formative al fine di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l’empowerment, la delega decisionale, la collaborazione, la condivisione delle informazioni, la salute e sicurezza sul lavoro.

Si segnala, inoltre, che, nell’individuazione delle iniziative formative da realizzare, uno strumento importante è rappresentato dalla Mappa delle competenze nell’ambito della quale, tra le competenze comportamentali che tutti i lavoratori devono possedere indipendentemente dall’Area di inquadramento, è stata prevista l’auto-organizzazione del lavoro, competenza cruciale alla base del lavoro agile, ancorché necessaria alla prestazione lavorativa in presenza ed intesa come la capacità di organizzare il proprio lavoro nel modo più adeguato alla realizzazione dei compiti e delle attività assegnate nel rispetto di tempi, prescrizioni normative e procedure definite.

Per quanto riguarda la formazione nel contesto specifico del lavoro agile, si rinvia anche a quanto previsto nella Sottosezione di programmazione: Formazione del personale.

3.2.8 Il programma di sviluppo del lavoro agile

Il programma di sviluppo del lavoro agile prevede, da parte dell’Agenzia, il monitoraggio delle seguenti dimensioni:

- condizioni abilitanti del lavoro agile;
- attuazione/implementazione del lavoro agile;
- performance organizzativa;
- impatti.

Nella tabella seguente sono declinate le dimensioni oggetto di monitoraggio secondo quanto previsto nelle “Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance” definite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione (dicembre 2020).

Condizioni abilitanti del lavoro agile Si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo del lavoro agile.	Salute organizzativa	Esprime l’adeguatezza dell’organizzazione dell’amministrazione rispetto all’introduzione del lavoro agile
	Salute professionale	Esprime l’adeguatezza delle competenze possedute dai lavoratori al fine di facilitare l’implementazione e la diffusione del lavoro agile; trattasi di competenze direzionali, organizzative e digitali
	Salute digitale	Esprime la compatibilità delle soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione, attualmente in uso, con gli obiettivi di attuazione dell’agenda digitale. L’amministrazione è chiamata, inoltre, a incrementare la diffusione delle competenze digitali attraverso la rilevazione dei fabbisogni di formazione in ambito digitale e la promozione di interventi formativi mirati
	Salute economico-finanziaria	L’amministrazione è chiamata ad effettuare una valutazione dei costi e degli investimenti, oltre che delle relative fonti di copertura economica e finanziaria (es. per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali, per investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile, per investimenti in digitalizzazione di procedure amministrative e di processi, di modalità di erogazione dei servizi) e delle relative risorse iscritte in bilancio.
Attuazione/Implementazione lavoro agile L’Amministrazione è chiamata a monitorare le diverse fasi e gli esiti del progetto finalizzato all’introduzione del lavoro agile nell’organizzazione e, successivamente, a valutare il livello di utilizzo dello stesso.		
Performance organizzativa L’Amministrazione è chiamata a misurare l’impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa della stessa con particolare riferimento ai livelli di economicità, efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa.		
Impatti del lavoro agile L’Amministrazione è chiamata a valutare gli impatti del lavoro agile sia interni che esterni all’Amministrazione stessa.		

Avendo a riferimento quanto previsto ai punti precedenti, si rinvia alla Tabella del programma di sviluppo del lavoro agile in calce al presente paragrafo in cui viene rappresentato il programma di sviluppo del lavoro agile in ArpaE ER in coerenza con gli obiettivi strategici e di valore pubblico 2024-2026.

A consuntivo, dopo ogni fase - ed avendo a riferimento le dimensioni di cui ai punti precedenti - l’Agenzia verifica il livello raggiunto rispetto al livello da essa programmato. I risultati misurati sono rendicontati in apposita sezione della Relazione annuale sulla performance e costituiscono il punto di partenza per l’individuazione dei contenuti delle fasi successive²⁷.

Al fine di verificare, in particolare, l’impatto delle misure adottate in termini di efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa, qualità dei servizi erogati, benessere organizzativo, organizzazione del lavoro e produttività, si prevede un sistema di monitoraggio e controllo. In particolare, il monitoraggio è finalizzato a verificare quali siano gli impatti relativamente a:

- raggiungimento dei risultati attesi sulle singole attività;
- efficacia della modalità di programmazione e controllo dell’attività;
- razionalizzazione degli spazi e delle dotazioni tecnologiche;

²⁷ Con riferimento ai risultati dell’anno 2022 si rinvia alla “Relazione sulla performance 2022” approvata con DDG n. 27/2023.

- conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro;
- organizzazione del lavoro e clima organizzativo;
- competenze digitali;
- livelli di collaborazione e modalità di relazione a rete.

Il monitoraggio è finalizzato, altresì, ad individuare eventuali misure correttive.

Tabella del programma di sviluppo del lavoro agile

Taluni indicatori e target sono riconducibili agli Obiettivi strategici 2024-2026 (Sottosezione di programmazione 2.2: Performance).

1. CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE

DIMENSIONI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
SALUTE ORGANIZZATIVA				
Adeguatezza dell'organizzazione dell'Agenzia rispetto all'introduzione del lavoro agile	Prerequisiti di sviluppo del lavoro agile	Aggiornamento della disciplina in materia di lavoro agile in applicazione dei CCNL Dirigenza Area Sanità ed Area Funzioni Locali 2019-2021. <i>(Subordinatamente alla verifica in merito all'effettiva necessità di una revisione)</i>	-	-
	Rendicontazione delle attività svolte in regime di lavoro agile	Applicazione del software ReAL a tutto il personale per la rendicontazione e il conseguente monitoraggio del lavoro agile entro 1/04/2024. <i>(Allegato 1: PERF1-1.4)</i>	Valutazione in merito all'applicazione del software ReAL alla rendicontazione periodica dell'attività lavorativa in presenza <i>(Allegato 1: misura organizzativa lavoro agile PERF1-1.4)</i>	-
	Promozione e mantenimento del benessere organizzativo	Realizzazione delle azioni di miglioramento individuate a fronte delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo. <i>(Allegato 1: PERF1-5)</i>		

		<i>(si veda anche la dimensione Work life balance - Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato ai sensi del D.Lgs.81/08)</i>		
	Smart spaces e mobility management	<p>Interventi a sostegno della mobilità sostenibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aggiornamento del sistema di incentivazione del personale all'utilizzo del mezzo pubblico locale; - applicazione progetto bike to work. <p><i>(Allegato 3: PERF3-7.1 e PERF3-7.2)</i></p>	Applicazione progetto bike to work.	Applicazione progetto bike to work.
SALUTE PROFESSIONALE				
Adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'Agenzia, anche ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile	Formazione del personale	<p>Realizzazione dell'iniziativa formativa destinata a dirigenti e incarichi di funzione</p> <p><i>"Gestione della relazione nel lavoro di coordinamento e direzione delle equipe assegnate: empowerment, assertività, empatia nel rapporto con i collaboratori".</i></p> <p><i>(corso N. 1 GESTIONE DELLA RELAZIONE previsto dal PTFR 2024-2026)</i></p>	<p>Prosecuzione iniziative formative per tutto il personale al fine di diffondere moduli organizzativi che rafforzino l'auto-organizzazione del lavoro, la consapevolezza organizzativa, l'iniziativa e innovazione, la capacità di lavorare in team <i>(al riguardo si veda anche quanto previsto nella Sottosezione di programmazione: Formazione del personale)</i></p>	

	Applicazione Mappa delle competenze	<p>Applicazione della Mappa al processo di formazione del personale.</p> <p>Misurazione gap competenze richieste/possedute e misure conseguenti.</p> <p>Realizzazione di percorsi formativi per l'accrescimento delle competenze tecniche e delle competenze soft.</p> <p>Definizione Mappa delle Competenze personale Dirigente.</p> <p><i>(Allegato 1: PERF1-3.2; PERF1-3.3; PERF1-3.4; PERF1-3.5)</i></p>	<p>Aggiornamento del set di competenze soft.</p> <p>Applicazione Mappa delle competenze al personale dirigente.</p>	
--	-------------------------------------	--	---	--

SALUTE DIGITALE

Adeguatezza della strumentazione e degli applicativi a disposizione dei lavoratori agili	Razionalizzazione delle dotazioni tecnologiche (Lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati)	Riprogettazione della telefonia fissa e mobile in funzione del lavoro agile	Realizzazione progetti di telefonia fissa e mobile in funzione del lavoro agile	
	Sistema VPN	SI		
	Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	SI		
	Applicativi e banche dati consultabili in lavoro agile	Revisione delle modalità di accesso alle banche dati per accesso tramite interfaccia web		
	Attivazione della firma digitale per tutti i dipendenti	Definizione di un piano di assegnazione della firma digitale a tutti i dipendenti		
	Digitalizzazione dei processi e dei servizi	Pianificazione e realizzazione/revisione delle		

		azioni sulla base delle esigenze dell'Agenzia		
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA				
Realizzazione di economie di gestione attraverso la razionalizzazione degli spazi e delle risorse strumentali	Risparmio in relazione alla razionalizzazione delle sedi		Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena (Allegato 2: PERF2-1.2)	

2. ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

DIMENSIONI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
Implementazione del lavoro agile	Giornate lavoro agile	Implementazione programma di rilevazione informatizzata delle giornate di lavoro agile, ai fini del calcolo informatizzato dell'incremento del 20% (previsto per determinate categorie di lavoratori ai sensi della disciplina aziendale).	-	-

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVE

DIMENSIONI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
Miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa	Diminuzione delle assenze	Giorni di assenza 2024 \leq giorni di assenza 2023*	Giorni di assenza 2025 \leq giorni di assenza 2024*	
Miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa	Implementazione del cruscotto organizzativo	Adeguamento IPO con inclusione di nuovi indicatori da definire per ciascuna Struttura entro il 31/01/2024.		

		Verifica andamento IPO 2024 (verifiche trimestrali). (Allegato 1: PERF1-1.2 e PERF1-1.3)		
--	--	---	--	--

*I giorni di assenza sono calcolati al netto di: ferie; astensione obbligatoria per maternità/paternità; aspettative per assunzione presso altro ente, svolgimento ulteriore attività lavorativa, dottorato, carica pubblica; sospensioni disciplinari/cautelari; scioperi.

4. IMPATTI

DIMENSIONI	INDICATORI	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
IMPATTO SOCIALE				
Work-life balance	Prevedere specifici percorsi formativi finalizzati, in particolare, a favorire il processo di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile	Si rinvia a quanto previsto alla voce "Salute professionale" - Dimensione "Adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'Agenzia, anche ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile".		
	Realizzare il monitoraggio sull'applicazione del lavoro agile	Monitoraggio periodico dell'impatto del lavoro agile relativamente a: raggiungimento dei risultati attesi, efficacia della modalità di programmazione e controllo dell'attività, razionalizzazione degli spazi e delle dotazioni tecnologiche, conciliazione dei tempi vita-lavoro, organizzazione del lavoro e clima organizzativo, competenze digitali, livelli di collaborazione e modalità di relazione a rete. Realizzazione interventi correttivi/azioni di miglioramento in esito alle risultanze del monitoraggio.		
	Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato ai sensi del D.Lgs.81/08	Individuazione e realizzazione di misure per la gestione del rischio stress lavoro correlato ed azioni di miglioramento in recepimento all'indagine svolta nel 2023		

		<i>(Obiettivo programmatico 2024 Servizio Prevenzione e Protezione)</i>		
Ascolto dell'utenza	Manutenzione e aggiornamento Carta dei Servizi (CdS) e sviluppo iniziative mirate di CR/CS	Manutenzione CdS con aggiornamento dati e rappresentazione delle attività		
		Realizzazione indagini di CR/CS a supporto della creazione del c.d. "Valore Pubblico"		
IMPATTO AMBIENTALE				
Mobilità sostenibile	Commuting casa-lavoro	Interventi a sostegno della mobilità sostenibile <i>Si vedano i target relativi all'indicatore Smart spaces e mobility management (salute organizzativa)</i>		
IMPATTI INTERNI				
Impatto sulla salute dell'ente	Miglioramento della salute	Miglioramento della salute organizzativa Miglioramento della salute professionale Miglioramento della salute economico-finanziaria Miglioramento della salute digitale <i>(Si vedano i target relativi alle voci sopra riportate: salute organizzativa, salute professionale, salute economico-finanziaria, salute digitale)</i>		

3.2.9 La razionalizzazione degli spazi

Considerare il lavoro agile come leva organizzativa per il miglioramento dell'attività amministrativa e dei servizi resi ai cittadini conduce anche alla necessità di ripensare, con la gradualità opportuna, gli spazi fisici delle sedi in cui la prestazione lavorativa deve essere resa "in presenza". La razionalizzazione delle sedi deve essere infatti occasione per risparmi di gestione, che possono liberare risorse da investire in attrezzature (strumenti, auto, ecc.) per migliorare le prestazioni a servizio della collettività.

L'obiettivo a cui tendere è concentrare gli investimenti su un minor numero di sedi, più sicure, più tecnologicamente avanzate e dal minore impatto ambientale. Si passerà meno tempo sulle scrivanie tradizionali e occorrerà ripensare gli spazi per rispondere alle diverse esigenze lavorative, cercando di mantenere il senso di comunità, attraverso reti di sale riunioni studiate con attenzione e aree comuni attrezzate, salvaguardando idonei spazi per lavorare in modo concentrato o per accogliere clienti e fornitori.

Tale obiettivo risulta, peraltro, in linea con gli indirizzi forniti dalla Regione Emilia-Romagna, da ultimo, con la DGR n. 1155/2022 nella quale si evidenzia come il percorso di riorganizzazione, che negli anni ha interessato l'Agenzia, vada nel senso di una maggiore operatività, efficienza ed efficacia delle prestazioni rese, in un'ottica di risparmio, efficientamento ed ottimizzazione delle risorse; al contempo si rileva come debba proseguire l'azione finalizzata alla razionalizzazione degli spazi di lavoro e della logistica, con conseguente riduzione dei costi, avuto riguardo, tra l'altro, anche all'applicazione del lavoro agile.

3.2.10 La transizione al digitale

Arpae intende perseguire le finalità del Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione - Aggiornamento 2022-2024 e seguire le norme stabilite dal Codice per l'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82/2005). Il Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione è uno strumento essenziale per promuovere la trasformazione digitale del Paese e, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione italiana. I principi guida del Piano sono:

- digital & mobile first (digitale e mobile come prima opzione): le pubbliche amministrazioni devono realizzare servizi primariamente digitali;
- digital identity only (accesso esclusivo mediante identità digitale): le pubbliche amministrazioni devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa;
- cloud first (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili: le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- dati pubblici un bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- interoperabile by design: i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;

- sicurezza e privacy by design: i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- user-centric, data driven e agile: le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo;
- once only: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- transfrontaliero by design (concepito come transfrontaliero): le pubbliche amministrazioni devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti;
- codice aperto: le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

Con il lavoro agile, l'Agenzia ha colto l'occasione per iniziare l'evoluzione del proprio sistema di gestione informatizzata verso le tecnologie in sicurezza con accesso tramite reti private e/o direttamente su Internet, dotando tutti i lavoratori dei più moderni apparati per il lavoro in mobilità e migrando l'infrastruttura tecnologica in cloud.

Arpae rientra nel gruppo delle agenzie tenute a rispettare i piani regionali per la digitalizzazione (Agenda Digitale "Data Valley Bene Comune" e relative linee guida, come "La transizione al Digitale della Regione Emilia-Romagna"), alle quali ci si dovrà attenere nelle linee di indirizzo e sviluppo.

3.2.11 Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto nel presente documento (Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile) e, in particolare, per quanto attiene la disciplina del rapporto di lavoro nonché dei diritti e degli obblighi dei lavoratori, si rinvia alla specifica disciplina aziendale in materia di lavoro agile definita avuto riguardo alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1. Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) di Arpae è adottato in conformità al quadro normativo rappresentato in calce al presente documento ("Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento"). Il Piano è approvato previa informativa alle OO.SS./RSU.

Si premette, inoltre, che il PTFP viene aggiornato annualmente, in coerenza con le scelte strategiche inerenti l'organizzazione degli uffici e dei servizi e con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

Inoltre la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse umane, deve essere pienamente coerente con i principi generali di legalità e con la disciplina in materia di anticorruzione, tant'è che nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse occorre applicare la normativa di riferimento e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione. A tal proposito si richiamano le misure contenute nella Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza in cui, nell'ambito delle misure di prevenzione dei rischi di corruzione per le attività maggiormente esposte al rischio, sono indicati espressamente anche i processi di acquisizione di personale.

3.3.2 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

La rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023 è riportata nella seguente Tabella, in cui è indicato il personale in servizio in termini quantitativi, unitamente alla descrizione del personale suddiviso in relazione ai profili professionali presenti in Agenzia alla data del 31/12/2023.

Al riguardo si precisa che, con decorrenza dal 01/01/2023, il personale non dirigente è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dal CCNL Comparto Sanità 02/11/2022.

Tabella PERSONALE Arpae IN SERVIZIO AL 31/12/2023				
PERSONALE NON DIRIGENTE				
<i>RUOLO</i>	<i>Profilo</i>	<i>Categoria</i> <i>(al 31/12/2022)</i>	<i>Area</i> <i>(dal 01/01/2023)</i>	<i>N. unità</i>
AMM	Coadiutore Amministrativo	BB	Area del personale di supporto	36
AMM	Coadiutore amministrativo senior	BS	Area degli operatori	11
AMM	Assistente Amministrativo	CC	Area degli assistenti	92
AMM	Collaboratore amministrativo professionale	D	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	65
AMM	Collaboratore Amm.vo Profess. senior	DS		22
TEC	Assistente Tecnico	CC	Area degli assistenti	68
TEC	Assistente Informatico	CC		9
TEC	Collaboratore Tecnico Professionale	DD	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	425
TEC	Collaboratore Tecnico professionale senior	DS		156
TEC	Operatore Tecnico	BB	Area del personale di supporto	6

TEC	Operatore Tecnico Specializzato	BS	Area degli operatori	6
SANA	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	DD	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	157
SANA	Collaboratore professionale Sanitario senior	DS		76
tot.				1.129

PERSONALE DIRIGENTE			
<i>RUOLO</i>	<i>qualifica</i>	<i>categoria</i>	<i>n. unità</i>
-	Direttore Generale	DIR	1
-	Direttore Amministrativo	DIR	1
-	Direttore Tecnico	DIR	1
-	Dirigente t. det. ex art. 18 LR 43/2001	DIR	8
PRO	Dirigente ingegnere	DIR	2
	Dirigente avvocato	DIR	1
SANA	Dirigente sanitario	DIR	32
TEC	Dirigente analista	DIR	2
TEC	Dirigente ambientale	DIR	22
tot.			70

Totale personale Arpae in servizio al 31/12/2023: **1.199 unità**

(il dato è al netto dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato pari a n. 2 unità al 31/12/2023)

3.3.3 Politiche occupazionali 2024-2026

3.3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, contribuisce al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Nella prospettiva della creazione di valore pubblico, gli obiettivi perseguiti sono:

- l'ottimale impiego delle risorse umane, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione;
- l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili;
- il miglioramento della performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione dei fabbisogni di personale è strettamente correlata con i risultati da raggiungere (in termini di prodotti, servizi offerti), nonché con l'evoluzione dei fabbisogni stessi in relazione al cambiamento dei modelli organizzativi ed all'innovazione digitale.

Il presente paragrafo è predisposto, pertanto, tenendo conto delle esigenze dell'Agenzia sotto un duplice profilo: quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'ente, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e qualitativo (riferito alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle necessità dell'Amministrazione stessa), avendo a riferimento, tra l'altro, i profili di ruolo declinati nella **Mappa delle competenze** di cui si dirà più dettagliatamente nel prosieguo del presente paragrafo.

La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 tiene conto, inoltre, di un contesto radicalmente diverso rispetto a quello degli anni passati caratterizzato da limiti

particolarmente stringenti in merito alle risorse economiche a disposizione, ciò anche in considerazione dell'impatto, sul bilancio dell'Agenzia, dei costi derivanti dagli aumenti contrattuali.

In particolare, per l'anno 2024, le politiche di acquisizione del personale sono subordinate all'effettivo riconoscimento dell'incremento del contributo del Fondo Sanitario Regionale (il contributo derivante dal FSR si stima in incremento di 2,64 mnl rispetto al 2023). Tale incremento risulta essenziale per il pareggio della gestione economica 2024 e per la realizzazione della sostituzione del turn over; in attesa della definizione di tale incremento, come meglio dettagliato nei paragrafi successivi, il turn over potrà essere realizzato limitatamente alle risorse economiche disponibili (al netto dell'incremento medesimo) avuto riguardo ai fabbisogni ritenuti prioritari ed urgenti in relazione alle attività ed ai servizi che devono essere garantiti.

La politica di acquisizione del personale è, pertanto, definita avendo a riferimento, prioritariamente, obiettivi di razionalizzazione e dimensionamento degli organici. Inoltre, in un tale contesto, centrale sarà anche la valutazione dei carichi di lavoro delle singole Strutture che, in coerenza con gli obiettivi strategici 2024-2026 (rif. Sottosezione di programmazione 2.2: Performance), si prevede di portare a completamento nell'anno 2024.

Si rileva, inoltre, come, preliminarmente alla definizione dei fabbisogni previsti - e ferma restando la cornice economica di riferimento - sia stata effettuata con la dirigenza apicale una ricognizione per l'analisi delle professionalità necessarie allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente con l'obiettivo di pianificare il reclutamento non secondo criteri meramente sostitutivi, di vacanze da ricoprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e future, avendo prioritariamente a riferimento le attività "core" di Arpae. In particolare, con specifico riferimento alla sostituzione del personale cessato, l'Agenzia intende privilegiare scelte strategiche che vadano a prevedere, in luogo dell'automatica integrazione dei profili professionali cessati con profili identici (per ruolo, area e titolo di studio), l'individuazione di figure professionali che - anche alla luce di quanto previsto nella Mappa delle competenze - risultino maggiormente funzionali, per conoscenze e competenze richieste, al complesso di attività previste dalla mission aziendale ed ai progetti di sviluppo futuri.

La ricognizione delle professionalità necessarie tiene conto, inoltre, del dimensionamento degli organici, in relazione anche agli ambiti di attività di livello sovraprovinciale, secondo parametri che consentano di definire fabbisogni standard per attività omogenee o per processi da gestire, avendo anche a riferimento le uscite di personale dell'anno 2023 (n. 72 cessazioni dal servizio, di cui n. 15 dirigenti e n. 57 dipendenti non dirigenti) e la previsione di uscite relativa al triennio 2024-2026. Tale previsione complessiva per il triennio 2024-2026 è stimata in 73 unità (23 dirigenti e 50 dipendenti non dirigenti), di cui 30 unità nel corso del 2024 (8 dirigenti e 22 dipendenti non dirigenti). Il dato tiene conto del vigente quadro normativo di riferimento in materia previdenziale (secondo quanto specificato nel successivo paragrafo "Criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche").²⁸ Tale quadro potrà subire modificazioni, in particolare, in caso di eventuale revisione delle vigenti disposizioni in materia pensionistica.

L'evoluzione dei fabbisogni di personale considera, tra gli altri, anche i seguenti aspetti:

- la digitalizzazione dei processi;

²⁸ Fonte: Relazione al bilancio pluriennale di previsione 2024-2026, approvata con DDG n. 129/2023.

- l'acquisizione delle funzioni di cui alla L.R. 13/2015 (nello specifico, per quanto attiene all'esercizio autonomo delle funzioni conferite, in precedenza esercitate tramite l'impiego di personale regionale, si rinvia a quanto indicato nel prosieguo del presente documento);
- il processo di specializzazione e razionalizzazione della rete laboratoristica di Arpae, implementato in via definitiva nel 2019 con la piena operatività di due laboratori sovraprovinciali a presidio di quattro sedi di produzione analitica (Reggio Emilia, Bologna, Ravenna e Ferrara);
- la razionalizzazione dell'apparato amministrativo e di supporto, attraverso la revisione, secondo criteri di omogeneità organizzativa e funzionale, della ripartizione delle funzioni amministrative e tecniche di supporto alle strutture agenziali;
- la riorganizzazione, per Poli specialistici, delle attività del demanio idrico con conseguente riorganizzazione delle stesse in dimensione sovraprovinciale.

Inoltre, si segnala come - in ragione dell'innata valenza multidisciplinare delle funzioni tipicamente rivolte alla tutela e protezione dell'ambiente - si sia registrata negli anni un'evoluzione delle professionalità richieste in Agenzia con la necessità di acquisire personale in possesso di lauree in diverse discipline tecnico-scientifiche, per poter operare in molteplici ambiti di intervento (ingegneria, geologia, sc. ambientali/naturali, ecc.).

A questo proposito si richiama, inoltre, il CCNL Comparto Sanità 2019-2021 siglato in data 02/11/2022 che, attraverso la declinazione del nuovo sistema di classificazione del personale, definisce, nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, i compiti e le attività richiesti alle figure professionali da inquadrare nel profilo di collatore tecnico professionale ed operanti nelle Arpa (rif. Allegato A del CCNL Sanità 2019-2021).

Al fine di garantire continuità nel presidio delle attività istituzionali dell'Agenzia si individuano le seguenti priorità strategiche nella distribuzione della capacità assunzionale:

- dimensionamento degli organici in relazione al processo di razionalizzazione dell'assetto organizzativo dell'Agenzia e all'andamento dei volumi di attività da svolgere;
- potenziamento/mantenimento degli organici di alcune strutture in relazione a specifiche esigenze gestionali e organizzative dell'Agenzia;
- ottimizzazione dell'impiego dei lavoratori anche attraverso il ricorso a quelle leve di gestione del personale, evidenziate anche in sede di indagine sul benessere organizzativo, che concorrono a migliorare la performance dell'Ente (politiche di sviluppo e valorizzazione del personale, formazione, lavoro agile ...).

Conseguentemente, nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2024-2026, Arpae intende perseguire le seguenti politiche occupazionali, la cui realizzazione, come più sopra accennato, è tuttavia subordinata alla disponibilità delle relative risorse economiche:

- prosecuzione dei percorsi di stabilizzazione del personale precario. Sul punto si rileva che Arpae potrà procedere all'assunzione a tempo indeterminato di personale utilmente collocato in graduatorie (proprie o di altri enti) e già impiegato con contratti di lavoro flessibile;
- valorizzazione del personale già dipendente dell'Agenzia mediante sviluppi di carriera anche in applicazione dei nuovi strumenti previsti dal CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
- sostituzione del turn-over del personale dirigente e non, in relazione alla razionalizzazione e dimensionamento degli organici ed avendo a riferimento i volumi di attività delle singole

Strutture (il turn-over potrà essere realizzato attraverso il ricorso a procedure selettive pubbliche, utilizzo di graduatorie vigenti anche di altri Enti, mobilità da altri Enti);

- attivazione di procedure selettive per assunzione a tempo determinato e indeterminato di personale di qualifica dirigenziale, in relazione a specifiche esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia, nonchè in relazione alla copertura di contratti a termine in scadenza nel triennio di riferimento;
- assunzione di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/1999, a copertura delle quote d'obbligo fissate dalla normativa, in particolare mediante la previsione delle quote di riserva nei pubblici concorsi.

Il contesto entro cui Arpae è chiamata ad operare deve tenere conto anche della necessità di continuare a garantire l'esercizio autonomo delle funzioni afferenti al demanio idrico ed all'educazione alla sostenibilità, conferite all'Agenzia rispettivamente con L.R. n. 13/2015 e con L.R. n. 13/2016. Al riguardo, si rileva che, come previsto nelle Convenzioni siglate con la Regione Emilia-Romagna (da ultimo DGR n. 2292/2021 e DDG n. 143/2021), i costi relativi al personale acquisito dall'Agenzia per l'esercizio delle suddette funzioni conferite rimangono coperti da apposite risorse finanziarie trasferite ad Arpae dalla stessa Regione Emilia-Romagna.

Avuto riguardo al contesto come sopra rappresentato, nel corso del 2024 si prevede di acquisire n. 45 unità di personale (dirigenti e non dirigenti), da assegnare alle diverse strutture dell'Agenzia in relazione alle specifiche esigenze funzionali e di servizio che saranno valutate in relazione a:

- disponibilità delle risorse economiche. Come sopra evidenziato la realizzazione della predetta politica occupazionale è subordinata all'effettivo riconoscimento dell'incremento del contributo del FSR; in attesa della definizione di tale incremento il turn over potrà essere realizzato limitatamente alle risorse economiche disponibili (al netto dell'incremento medesimo) avuto riguardo ai fabbisogni ritenuti prioritari ed urgenti in relazione alle attività ed ai servizi che devono essere garantiti;
- trend delle cessazioni;
- risultanze della valutazione dei carichi di lavoro.

Si precisa che le assunzioni del personale dirigente sono state differite al 2024 in conseguenza della conclusione, solo a fine 2023, delle relative procedure concorsuali (selezione pubblica per l'assunzione di dirigenti chimici da assegnare alle Strutture afferenti al Laboratorio Multisito e selezione pubblica per l'assunzione di dirigenti ambientali da assegnare a diverse Strutture dell'Agenzia). Ciò anche in considerazione della sospensione dei termini amministrativi disposti dal D.L. n. 61/2023 convertito in L. n. 100/2023 (c.d. "decreto alluvione").

Fermo restando il rispetto della cornice economica rappresentata nelle successive Tabelle (Tabelle A - Scheda 1 - Scheda 2 e Scheda 3 - in calce alla presente sottosezione) ed il perseguimento dell'obiettivo di pareggio del bilancio, la previsione suddetta (45 unità di personale da acquisire nel 2024) potrà, quindi, essere modificata in relazione all'effettivo riconoscimento ed all'entità del sopra citato incremento del contributo del FSR.

Nella Tabella 1 (in calce alla presente sottosezione) viene rappresentata la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 relativamente al personale non dirigente dell'Agenzia.

La programmazione dei fabbisogni rappresentata in tabella viene declinata avendo a riferimento, in particolare:

- i profili di ruolo come definiti nella Mappa delle competenze (approvata con DDG n. 175/2022) di cui si dirà più dettagliatamente ai punti successivi;
- il trend delle cessazioni relative al triennio 2024-2026. Il dato tiene conto del vigente quadro normativo di riferimento in materia previdenziale e potrà subire modificazioni, in particolare, in caso di eventuale revisione delle vigenti disposizioni in materia pensionistica.

Si precisa che il dato rappresentato nella Tabella 1 (in calce alla presente sottosezione) e relativo alle unità di personale (non dirigente) da acquisire nel triennio di riferimento 2024-2026 è indicato in termini di previsione e potrà essere modificato in relazione a: risorse economiche a disposizione, effettivo trend delle cessazioni, risultanze dell'analisi sui carichi di lavoro di cui si è detto sopra.

Nel 2024 proseguirà l'applicazione della sopra menzionata **Mappa delle competenze** ai processi di selezione.

Il documento si inquadra in un contesto normativo e sociale in cui la graduale qualificazione delle amministrazioni pubbliche come organizzazioni ad alta intensità di lavoro qualificato (human capital intensive), richiede sempre di più agli enti di dotarsi delle infrastrutture immateriali funzionali a definire, osservare e sviluppare le competenze tecniche e comportamentali del proprio personale.

La Mappa definisce, dunque, in coerenza con il nuovo sistema di classificazione professionale introdotto dal CCNL Comparto Sanità 02/11/2022, le competenze (intese come insieme di conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali) richieste ai lavoratori, presenti e di futura acquisizione, necessarie per il buon funzionamento dell'organizzazione agenziale e per dare risposte adeguate alle aspettative dei diversi interlocutori dell'Agenzia, in termini di innovazione, supporto alla sostenibilità ambientale e alla transizione ecologica.

Nello specifico, per ciascun processo censito, viene definito:

- un set di conoscenze (sapere): si intendono le conoscenze necessarie per ricoprire adeguatamente il ruolo professionale (es.: conoscenze normative, procedurali, relative al contesto organizzativo, alla sicurezza, al sistema di qualità vigente ecc.);
- un set di competenze tecniche (saper fare): si intendono le capacità necessarie per ricoprire adeguatamente il ruolo professionale; sono specifiche dei diversi ambiti professionali (es. capacità di redazione di atti e documenti, capacità di eseguire le analisi dei campioni nel rispetto delle procedure e delle norme di sicurezza ...).

Per ciascuna conoscenza e competenza tecnica sono individuati, al contempo, diversi "livelli attesi" (base - medio - elevato - specialistico) in relazione all'Area di inquadramento del lavoratore.

Alle conoscenze e competenze tecniche si aggiungono le competenze soft/comportamentali (saper essere) intese come abilità relazionali, modi di porsi, atteggiamenti (es. orientamento ai risultati, problem solving ...); trattasi di competenze comuni a tutti i processi dell'Agenzia e distinte in relazione all'Area di inquadramento del lavoratore.

Nel 2023 la Mappa è stata applicata alle procedure selettive (tuttora in corso) finalizzate all'acquisizione di ingegneri (Area dei professionisti della salute e dei funzionari) e periti chimici/fisici (Area degli assistenti); nei relativi bandi di selezione, infatti, sono state declinate - avendo a riferimento i profili di ruolo censiti nella Mappa - le conoscenze e le competenze tecniche e comportamentali richieste ai candidati e che costituiranno oggetto di valutazione da parte della Commissione esaminatrice.

Al riguardo si richiama, infatti, quanto previsto nell' art. 35 quater del D.Lgs. n. 165/2001 il quale dispone che: *“nei concorsi pubblici le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego ... ”*.

L'analisi sulle competenze si inquadra dunque in un più ampio processo di miglioramento e modernizzazione del lavoro pubblico che investe non soltanto le modalità di selezione, ma anche sviluppo, formazione e valutazione delle risorse umane.

La Mappa è, infatti, proposta come strumento gestionale di supporto agile, snello e flessibile e può essere implementata/aggiornata in relazione al sopraggiungere di eventuali e future esigenze riguardanti professioni emergenti o in evoluzione.

A fine 2023 si è, inoltre, proceduto all'applicazione in via sperimentale della Mappa delle competenze al processo di formazione (come dettagliato nella Sottosezione 3.4 Formazione del Personale): avendo a riferimento un campione di lavoratori, si è proceduto alla rilevazione e analisi delle competenze/conoscenze richieste dal ruolo specifico e di quelle effettivamente possedute dai lavoratori. In coerenza con quanto previsto negli obiettivi strategici 2024-2026 (rif. Sottosezione di programmazione 2.2.: Performance) ed avendo a riferimento anche gli esiti della citata sperimentazione, nel 2024, si prevede, dunque, di perfezionare l'applicazione della Mappa al processo di formazione. L'obiettivo, a regime, è quello di impiegare gli esiti della valutazione (skill gap) per sviluppare - attraverso la programmazione e realizzazione di idonei percorsi formativi - nuove competenze nonché migliorare le conoscenze e le competenze già possedute dal personale, in funzione sia degli obiettivi agenziali sia dell'evoluzione del contesto esterno.

Inoltre, nel 2024, si procederà alla definizione della Mappa delle competenze relativamente al personale dirigente.

3.3.3.2 Strategia di copertura dei fabbisogni

Si premette che le misure di copertura dei fabbisogni di personale indicate nel presente paragrafo, sono individuate nel rispetto della “cornice economica” di riferimento per Arpae, secondo quanto dettagliato nel successivo paragrafo “Criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche”, e come delineato nel bilancio pluriennale di previsione 2024-2026, approvato con DDG n. 129/2023.

Nella definizione di tali misure si è tenuto conto, inoltre, delle risultanze dell'**indagine sul benessere organizzativo** somministrata a tutto il personale tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023. Tali risultanze sono state analizzate attraverso il ricorso ad una specifica tecnica (Swot Analysis) che consente di identificare i punti di forza, di debolezza, le opportunità e le minacce di un'organizzazione.

Gli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo, congiuntamente ai risultati preliminari dell'indagine sullo Stress Lavoro Correlato (somministrata nel mese di ottobre 2023) hanno consentito - anche a seguito di confronto condotto con le organizzazioni sindacali e con tutto il personale dell'Agenzia - di individuare specifiche azioni di miglioramento, confluite anche negli obiettivi strategici 2024-2026 (rif. Sottosezione di programmazione 2.2.: Performance), che si prevede di mettere in campo già dal 2024 nell'ottica del miglioramento della qualità della vita lavorativa e della valorizzazione delle risorse umane e, al contempo, con la finalità di accrescere l'efficacia e la produttività dell'Amministrazione. Relativamente alla programmazione dei fabbisogni di personale in funzione del turnover e delle esigenze manifestate dalle Strutture, sono state, in particolare, evidenziate le seguenti misure:

- la mobilità volontaria tra Enti quale misura volta anche a coprire specifici fabbisogni territoriali;
- la mobilità interna per agevolare la riqualificazione delle risorse umane presenti in Agenzia, permettere di acquisire nuove competenze, migliorare la conciliazione vita-lavoro e favorire la mobilità sostenibile.

Fatta questa premessa, si rileva che, in conformità a quanto previsto all'art. 6 c. 2 del D. Lgs. n. 165/2001, la definizione e la relativa attuazione del PTFP sono improntate al criterio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche, *in primis* con riferimento all'ottimale distribuzione delle risorse umane mediante processi di mobilità.

Per quanto concerne la mobilità interna, si evidenzia come Arpae - al fine di favorire un ottimale impiego del proprio personale - continuerà ad avvalersi nel triennio 2024-2026 degli strumenti contrattuali previsti per la riallocazione dei dipendenti già presenti presso l'ente (mobilità interna in ambito regionale/diversa assegnazione) con l'obiettivo, come sopra accennato, di contemperare le aspettative professionali dei lavoratori con le esigenze organizzative e gestionali di Arpae, anche avendo a riferimento le domande già ricevute dall'Agenzia e fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità previsti per la copertura della posizione di lavoro di interesse.

Inoltre, nell'ambito dell'utilizzo di soluzioni interne all'Amministrazione per la copertura dei fabbisogni, è possibile ricorrere all'istituto del "cambio di profilo professionale". Nello specifico, in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali (art. 18 CCNL Sanità del 02/11/2022) ed in coerenza con le esigenze evidenziate nel presente piano dei fabbisogni, a domanda dell'interessato può essere effettuato il passaggio orizzontale all'interno della medesima area di inquadramento tra profili professionali diversi, fermo restando il possesso dei requisiti culturali e professionali previsti, per l'accesso al profilo, dalle declaratorie contrattuali. Si prevede, inoltre, di ricorrere al cambio di profilo professionale per completare l'attuazione delle disposizioni contenute nel CCNL Sanità 02/11/2022 che istituiscono, nel ruolo professionale, i profili afferenti alle attività di informazione e comunicazione (assistente dell'informazione; specialista della comunicazione istituzionale; specialista nei rapporti con i media - giornalista pubblico).

Con riferimento ai percorsi di valorizzazione del personale già dipendente dell'Agenzia mediante sviluppi di carriera, Arpae nel triennio 2024-2026 darà attuazione agli istituti previsti dal nuovo CCNL Comparto Sanità 2019-2021, siglato in data 02/11/2022, con particolare riferimento alle **progressioni tra le aree** (percorsi di sviluppo professionale da un'area a quella immediatamente superiore).

Si richiamano le seguenti disposizioni di riferimento:

- art. 20 del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022 che disciplina le progressioni tra le aree avuto riguardo a quanto previsto nell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001 (procedure ordinarie);
- art. 21 del medesimo CCNL che, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il 30/06/2025, individua percorsi di progressione tra le aree a cui sono ammessi i dipendenti in possesso di specifici requisiti di anzianità, in alternativa al possesso del titolo di studio richiesto per accedere all'area superiore (procedure speciali).

In relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, Arpae ritiene necessario coprire specifici profili professionali valorizzando l'esperienza e la professionalità maturata dal proprio personale, avvalendosi prioritariamente dell'istituto delle progressioni speciali tra le aree di cui al citato art. 21 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.

Pertanto, in attuazione di quanto previsto nell'Accordo integrativo aziendale relativo al triennio 2023-2025 (Rep. n. 372/2023) prioritariamente saranno attivate - previo confronto con le organizzazioni sindacali - procedure valutative riservate, a cui saranno ammessi i dipendenti (ruolo tecnico ed amministrativo):

- in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
- in possesso del titolo di studio relativo all'area di inquadramento ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

Si rileva che, ai sensi dell'art. 21, comma 3, del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022, le suddette progressioni speciali sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022). Resta inteso che l'utilizzo di tale importo (pari ad Euro 27.336,00) è subordinato alla previa verifica della disponibilità di tali risorse a carico del bilancio di Arpae ed al rispetto dell'equilibrio complessivo di bilancio che l'Agenzia è tenuta a rispettare.²⁹

In particolare nel 2024 si prevede di realizzare, avendo a riferimento le assunzioni realizzate nel 2023, procedure selettive per le progressioni tra le aree indicate nella seguente tabella:

attuale area	attuale profilo	nuova area conseguente alla progressione	nuovo profilo conseguente alla progressione	ruolo	n. posti
area del personale di supporto (ex cat. B)	Coadiutore Amministrativo	area degli operatori (ex cat. BS)	Coadiutore amministrativo senior	amm.	4 (*)
area del personale di supporto (ex cat. B)	Operatore Tecnico	area degli operatori (ex cat. BS)	Operatore Tecnico Specializzato	tec.	1 (*)
area degli operatori (ex cat. BS)	Coadiutore amministrativo senior	area degli assistenti (ex cat. C)	Assistente Amministrativo	amm.	7
area degli operatori (ex cat. BS)	Operatore Tecnico Specializzato	area degli assistenti (ex cat. C)	Assistente Tecnico	tec.	4

²⁹ Le risorse aggiuntive previste ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022) sono determinate in misura non superiore a Euro 25,50 pro-capite, applicato alle unità di personale in servizio al 31/12/2018.

area degli assistenti (ex cat. C)	Assistente Amministrativo	area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat. D/DS)	Collaboratore Amministrativo Professionale	amm.	10 (*)
area degli assistenti (ex cat. C)	Assistente Tecnico/ Assistente Informatico	area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat. D/DS)	Collaboratore Tecnico Professionale	tec.	12

(*) Trattasi di progressioni speciali tra le aree finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 21 comma 3 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022.³⁰

Il numero delle progressioni tra le aree indicato nella suddetta tabella riveste carattere previsionale e potrà essere incrementato in relazione alle assunzioni che saranno realizzate nel periodo di riferimento, in conformità alle disposizioni normative vigenti.

Nell'ambito dell'utilizzo di **soluzioni esterne** all'Amministrazione per la copertura dei fabbisogni, in ottica di ottimale impiego delle risorse pubbliche, si conferma per il triennio 2024-2026 la possibilità di attivare, come sopra accennato, procedure di mobilità esterna, tra enti (anche per interscambio).

Per effetto del D.L. n. 36/2022 convertito dalla L. n. 79/2022, cessa, invece, di trovare applicazione - fatta eccezione per taluni casi residuali e tassativamente individuati dalla normativa - l'istituto del comando.

Alla luce del vigente quadro normativo, per rispondere ai fabbisogni di personale, l'Agenzia intende attivare nel triennio 2024-2026, in particolare le procedure selettive pubbliche³¹ e gli strumenti di acquisizione del personale di seguito riportati:

- attivazione di procedure selettive pubbliche per esami per assunzioni a tempo indeterminato nel profilo di collaboratore tecnico professionale - area dei professionisti della salute e dei funzionari (CCNL Comparto Sanità), previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001). Si prevede di attivare selezioni rivolte a personale in possesso di lauree in discipline tecnico-scientifiche, avendo riguardo alle specifiche professionalità necessarie per garantire il presidio delle attività istituzionali dell'Agenzia. Si rileva che l'individuazione delle selezioni pubbliche da attivare terrà conto del progressivo esaurimento delle vigenti graduatorie di Arpae;
- attivazione di procedure selettive pubbliche, per esami, per assunzioni a tempo indeterminato nei profili professionali del ruolo tecnico afferenti l'area degli assistenti (CCNL Comparto Sanità), in possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado in discipline tecnico-scientifiche, previo espletamento delle procedure di mobilità

³⁰ Al riguardo si richiama, altresì, quanto previsto dall'ARAN (pareri CFL209 - CSAN130a) in materia di procedure speciali di progressione verticale dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, effettuate avvalendosi della possibilità di stanziare risorse aggiuntive.

³¹ Ai sensi dell'art. 3 c. 8 della L. n. 56/2019 (come modificato dall'art. 1 c. 14 ter del D.L. n. 80/2021 convertito dalla L. n. 113/2021), al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31/12/2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D. Lgs. n.165/2001.

collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001). Anche in questo caso, l'individuazione delle selezioni pubbliche da attivare terrà conto del progressivo esaurimento delle vigenti graduatorie di Arpae;

- utilizzo delle graduatorie comuni relative alle procedure selettive pubbliche per assunzione a tempo indeterminato e con contratto di formazione e lavoro indette dalla Regione Emilia-Romagna per l'acquisizione di personale da inquadrare nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari e nell'area degli assistenti (ruolo tecnico e ruolo amministrativo);
- attivazione di procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto di dirigente amministrativo, previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001);
- attivazione di procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto nella qualifica di dirigente ambientale (ruolo tecnico) del CCNL Area Funzioni Locali - Sezione Dirigenti Amministrativi Tecnici Professionali, con competenze specialistiche nel settore dell'idro-meteo-climatologia, da assegnare alla Struttura Idro Meteo Clima di Arpae, previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001);
- attivazione di procedure selettive, per titoli e colloquio, per assunzione a tempo determinato di personale di qualifica dirigenziale ai sensi dell'art. 18 della L.R. 43/2001, in relazione:
 - a specifiche esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia;
 - alla copertura di contratti a termine in scadenza nel triennio di riferimento. Sul punto, per completezza, si rileva che nel triennio 2024-2026 giungeranno a scadenza i contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura dei seguenti incarichi dirigenziali: Responsabile Servizio Gestione Demanio Idrico, Direttore Amministrativo, Direttore Tecnico, Responsabile Servizio Risorse Umane. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato in scadenza nel triennio, l'Agenzia potrà ricorrere anche alla proroga dei contratti medesimi in relazione al conseguimento dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico da parte dei dirigenti interessati;
- acquisizione di personale nel profilo di collaboratore amministrativo professionale, area dei professionisti della salute e dei funzionari ovvero di assistente amministrativo, area degli assistenti (ruolo amministrativo), mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti, ovvero mediante l'attivazione di mobilità tra enti o, in alternativa, mediante l'attivazione di procedure selettive pubbliche, per esami, o l'adesione a procedure indette da altre Pubbliche Amministrazioni;
- acquisizione di personale nel profilo di collaboratore tecnico professionale, area dei professionisti della salute e dei funzionari ovvero di assistente tecnico/assistente informatico, area degli assistenti (ruolo tecnico), per il presidio dei processi relativi alle risorse tecnologiche/informatiche, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti, ovvero mediante l'attivazione di mobilità tra enti o, in alternativa, mediante l'attivazione di procedure selettive pubbliche, per esami, o l'adesione a procedure indette da altre Pubbliche Amministrazioni;
- attivazione di procedure di mobilità volontaria tra Enti per l'acquisizione di personale appartenente a diversi ruoli e profili professionali, in relazione alle esigenze funzionali ed organizzative dell'Agenzia;

- possibilità di aderire, previa convenzione, a future procedure selettive pubbliche per assunzione a tempo indeterminato o con contratto di formazione e lavoro che saranno indette dalla Regione Emilia-Romagna e/o da altri Enti per l'utilizzo di graduatorie comuni, per l'acquisizione di personale da inquadrare in diverse aree e profili professionali;
- utilizzo delle vigenti graduatorie di Arpae, della Regione o di altri enti per assunzioni a tempo indeterminato e determinato;
- procedure di assunzione di personale appartenente alle categorie protette ai sensi della L. 68/1999, mediante la previsione di quote di riserva per tale personale nei bandi di concorso pubblico ovvero mediante la stipulazione di apposite convenzioni con i competenti Centri per l'Impiego o richiesta numerica ai Centri per l'Impiego medesimi.

I contenuti delle procedure sopra citate, in termini di conoscenze/competenze richieste, saranno definiti avendo a riferimento quanto previsto nella Mappa delle competenze di cui si è detto al precedente paragrafo 3.3.3.1.

Inoltre - per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, anche con riferimento alla realizzazione di attività afferenti a specifici progetti finanziati con risorse esterne (risorse da Unione Europea, statali, regionali, da altri enti o da privati, ecc.) - Arpae nel triennio 2024-2026 potrà avvalersi di personale assunto con forme di lavoro flessibile (contratti a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro, contratti di somministrazione di lavoro, incarichi libero professionali e prestazioni occasionali) nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 7 e 36 del D. Lgs. n. 165/2001, nonché dalla *“Disciplina in materia di conferimento di incarichi di prestazione d’opera intellettuale con contratti di lavoro autonomo presso Arpae Emilia-Romagna”* approvata, da ultimo, con DDG n. 46/2018.

Resta inteso che i contratti di lavoro flessibile (somministrazione a tempo determinato e incarichi professionali) potranno essere attivati per esigenze temporanee o eccezionali e a fronte di specifico finanziamento. Ne consegue che la previsione dei costi per contratti di lavoro flessibile (somministrazione a tempo determinato e incarichi professionali) per il triennio 2024-2026 potrà variare in relazione all’eventuale attivazione di nuovi ulteriori progetti finanziati che potranno essere attivati nel triennio e per i quali si dovesse rendere necessario l’impiego di personale flessibile.

Sul punto si precisa che la stima complessiva dei costi di lavoro flessibile (somministrazione a tempo determinato e incarichi professionali) per il triennio 2024-2026 è indicata nelle Tabelle A-scheda 1, A-scheda 2 e A-scheda 3 (di seguito riportate) nella sezione “contratti atipici”.

3.3.3.3 Criteri per l’elaborazione delle tabelle economiche

Il fabbisogno di personale, per ciascuno degli anni del triennio di riferimento, è espresso utilizzando le apposite Tabelle A-scheda 1, A-scheda 2 e A-scheda 3.

Nelle tabelle sono indicate, articolandole per macro-aggregazioni di profili professionali, le principali tipologie e forme di impiego delle risorse umane complessivamente intese e specificatamente per Arpae trattasi di:

- personale dipendente (a tempo determinato ed indeterminato) compreso il personale in comando;
- personale con contratti atipici (contratti di somministrazione a tempo determinato, contratti di lavoro autonomo di natura professionale e prestazioni occasionali) distinto per finanziato/non finanziato.

Nello specifico, il fabbisogno è indicato secondo le seguenti modalità:

- unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE). In generale un FTE corrisponde ad una persona che lavora a tempo pieno per un anno lavorativo ³²;
- costo: sono riportate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle politiche previste a livello aziendale, compatibilmente con i vincoli e gli obiettivi richiamati nel presente documento.

Il dato di costo (indicato nelle sopra citate Tabelle) è rappresentato secondo i seguenti criteri:

- al netto dei costi derivanti dagli aumenti contrattuali a partire dall'anno 2019 e fino al 2024 (i quali ammontano a euro 6.492.714,00);
- al netto degli oneri derivanti dall'applicazione dell'Accordo integrativo aziendale del comparto 2023-2025 (Rep. n. 372/2023) per complessivi euro 778.215,00. Con tale accordo si è, infatti, concordato di destinare quota parte delle risorse residue dei fondi contrattuali relative a precedenti annualità al finanziamento delle politiche di sviluppo del personale del comparto anno 2024;
- il dato di costo riferito a ciascun macro profilo è comprensivo del trattamento accessorio finanziato con i fondi contrattuali, nonché di oneri riflessi ed IRAP.

Si rileva che, come previsto nel bilancio pluriennale di previsione 2024-2026 (approvato con DDG n. 129/2023), il costo del personale per l'anno 2024, comprensivo degli oneri contrattuali e degli oneri derivanti dall'applicazione del sopra citato accordo integrativo aziendale, è pari ad euro 68.510.000,00.

Si precisa che, per quanto già descritto ai paragrafi precedenti, il dato di costo indicato nelle Tabelle riportate di seguito comprende il costo riferito al personale impiegato sulle funzioni conferite ad Arpae (demanio idrico ed educazione alla sostenibilità) con le LL.RR. n. 13/2015 e 13/2016. A copertura dei costi di tale personale, nell'ambito del contributo istituzionale di funzionamento riconosciuto dalla Regione Emilia Romagna all'Agenzia, è previsto un contributo specifico pari ad euro 3,32 mln.

Le linee di indirizzo ministeriali approvate con Decreto 08/05/2018, prevedono che nelle suddette tabelle sia riportato anche il dato riferito all'eventuale personale in comando oneroso in entrata della cui prestazione lavorativa Arpae si avvale, ciò in quanto trattasi di personale in servizio per cui l'Amministrazione sostiene l'onere economico. Al riguardo si segnala che a seguito del D.L. n. 36/2022 convertito dalla L. n. 79/2022 - il quale ha previsto stringenti limitazioni in merito al ricorso, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, all'istituto del comando - presso Arpae al 31/12/2023 non è presente personale in posizione di comando.

Inoltre, in coerenza con quanto previsto dalle linee di indirizzo ministeriali approvate con Decreto 08/05/2018, le stime di spesa riportate nelle suddette tabelle comprendono anche il costo del personale in **comando oneroso** in uscita, il cui ammontare viene successivamente rimborsato ad Arpae da parte degli enti di destinazione. Nello specifico, la previsione di spesa (per la quale si prevede il rimborso) riferita a tale personale è pari ad euro 306.353,30 per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026.

Si precisa, altresì, che le suddette tabelle comprendono le stime dei costi (pari a euro 555.095,10³³ annui) riferiti agli incarichi dirigenziali di vertice di Direttore Generale, Direttore

³² I rapporti di lavoro flessibile sono indicati solo in termini di costo e non di FTE.

³³ Tali costi, fino al 31/12/2020, erano iscritti a bilancio sul conto "compensi e rimborsi spesa a amministratori, sindaci e revisori".

Tecnico e Direttore Amministrativo, in coerenza con quanto previsto dalla DGR n. 1349/2020 *“Disciplina delle procedure selettive per il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell’art. 19 del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 18 e 43 della L. R. 43/2001”*.

Con riferimento alle progressioni da un’area a quella superiore si rileva che il relativo dato di costo corrisponde al differenziale tra il trattamento economico corrisposto per l’area inferiore e quello spettante al personale transitato nell’area immediatamente superiore nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti.

In sede di definizione del PTFP sono stati, altresì, considerati gli effetti sulla spesa dovuti alle cessazioni di personale. In particolare, oltre alle cessazioni (a vario titolo) già determinatesi per l’anno 2023, sono stati considerati anche per gli anni 2024, 2025 e 2026 i seguenti aspetti:

- per il personale del comparto: le future cessazioni per maturazione del requisito per la pensione anticipata e per il collocamento a riposo per limiti di età;
- per il personale dirigente: le future cessazioni per maturazione del requisito per la pensione anticipata e per il collocamento a riposo per limiti di età, nonché i possibili effetti derivanti dall’esercizio della facoltà datoriale della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, in applicazione della disciplina dettata dall’art. 72 c. 11 del DL 112/2008 (convertito nella L. 133/2008) a cui in Arpae è stata data attuazione secondo i criteri definiti con DDG n. 60/2015.

Infine, si conferma che il PTFP di Arpae è impostato nel rispetto dei vincoli derivanti dalla vigente legislazione statale in materia di contenimento del costo del personale, oltre che dei vincoli e degli obiettivi derivanti dalla programmazione regionale.

In particolare il PTFP in oggetto è adottato nel rispetto del seguente vincolo di spesa: necessità di garantire il rispetto dell’art. 11 comma 1 del D.L. n. 35/2019 - convertito con L. n. 60/2019 - che prevede che a decorrere dal 2019 la spesa per il personale degli enti del Servizio Sanitario Nazionale delle regioni non può superare il valore della spesa sostenuta nell’anno 2018, come certificata dal Tavolo di verifica degli adempimenti di cui all’articolo 12 dell’Intesa 23 marzo 2005 sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, o, se superiore, il valore della spesa prevista dall’ art. 2, comma 71, della legge n. 191/2009 (le spese di personale non devono superare il corrispondente ammontare dell’anno 2004 diminuito dell’1,4%), ciò al netto:

- degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- dell’incremento di spesa dovuto all’esercizio autonomo delle funzioni conferite ad Arpae ai sensi della L.R. n. 13/2015;
- dell’incremento stabile dei fondi contrattuali di cui all’art. 80 e 81 CCNL Comparto Sanità del 21/5/2018, previsto dall’art. 1 comma 800 della L. 205/2017 (Legge di Stabilità 2018) per l’armonizzazione del trattamento accessorio del personale trasferito a seguito del riordino funzionale di cui alla L. n. 56/2014 e alla L.R. n. 13/2015, pari ad euro 1.270.084,48;

Il PTFP in oggetto è adottato avendo a riferimento, inoltre, la necessità di rispettare l’equilibrio economico finanziario della gestione, così come definito nella relazione al bilancio economico preventivo annuale 2024 e pluriennale 2024-2026 (DDG n. 129/2023).

3.3.3.4 Dotazione organica

Si premette che la dotazione organica di Arpae comprende:

- le unità di personale transitato in Arpae dalle Province e dalla Città Metropolitana di Bologna ai sensi della LR n. 13/2015, secondo la consistenza individuata nella DGR n. 1645/2015 con cui la Regione ha disposto l'incremento della dotazione organica di Arpae, con decorrenza dal 01/01/2016, in misura pari ai posti del personale trasferito;
- le unità di personale derivanti dall'incremento di dotazione organica di Arpae (trasferimento ad Arpae di quote di dotazione organica della Regione) disposto con DGR n. 188/2019 e DDG n. 14/2019, in relazione all'esercizio autonomo di funzioni afferenti al demanio idrico e all'educazione alla sostenibilità, secondo quanto previsto dall'art. 26 della L.R. n. 24/2018;
- le unità di personale derivanti dall'incremento di dotazione organica di Arpae (trasferimento ad Arpae di quote di dotazione organica della Regione) disposto con DGR n. 2292/2021 e DDG n.143/2021, in relazione al consolidamento dell'organico, per garantire con continuità le funzioni in materia di demanio idrico come dettagliate nell'Atto di indirizzo approvato con DDG n. 73/2021³⁴.

In conformità a quanto previsto dalle linee di indirizzo ministeriali approvate con Decreto 08/05/2018, la nuova visione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017 prevede che la dotazione organica si sostanzia in un indicatore di spesa potenziale massima (dotazione di spesa potenziale). La dotazione organica può essere annualmente rimodulata (sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo) per rispondere ai fabbisogni dell'Amministrazione, garantendo il rispetto della neutralità finanziaria della rimodulazione stessa.

Si rileva che la dotazione organica dell'Agenzia - approvata con DDG n. 148/2022 - è stata modificata, da ultimo, con DDG n. 134/2023. Tale dotazione organica, vigente a decorrere dal 01/01/2024, è riportata integralmente quale Tabella B.0.

La rappresentazione economico - finanziaria della dotazione organica di Arpae è espressa nella Tabella B allegata al presente documento.

Il dato di costo della dotazione organica è rappresentato al netto dei costi derivanti dagli aumenti contrattuali a partire dall'anno 2019 e fino al 2024 (i quali ammontano a euro 6.492.714,00) e al netto degli oneri derivanti dall'applicazione dell'Accordo integrativo aziendale del comparto 2023-2025 (Rep. n. 372/2023) per complessivi euro 778.215,00.

Si precisa, altresì, che nella dotazione organica di Arpae vengono rappresentati specificatamente i posti afferenti agli incarichi di vertice di: Direttore Generale, Direttore Tecnico e Direttore Amministrativo, ciò in conformità alle indicazioni regionali di cui alla DGR n. 1349/2020 (Disciplina delle procedure selettive per il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 18 e 43 della L. R. 43/2001) secondo cui deve essere previsto l'inserimento nella dotazione organica di tutti i dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, compreso l'incarico di Direttore Generale.

³⁴ Deliberazione del Direttore Generale n. 73/2021 "Atto di indirizzo e azioni della Direzione Generale per il riposizionamento delle attività inerenti il demanio idrico" svolte da Arpae".

Inoltre, si rileva che l'inquadramento del personale di qualifica dirigenziale indicato nella dotazione organica, tiene conto dell'evolversi del quadro normativo e contrattuale di riferimento.³⁵ Nello specifico si ricorda che:

- l' art. 7, comma 3 del CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018) sottoscritto il 13/07/2016, ha previsto che i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del Comparto Sanità debbano rientrare nell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;
- l'art. 7 comma 5 del CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018) sottoscritto il 13/07/2016 ha previsto che i dirigenti medici e sanitari del Comparto Sanità debbano essere inquadrati nell'Area Sanità per il triennio 2016-2018.

Conseguentemente - a seguito della sottoscrizione in data 17/12/2020 del CCNL Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 - i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali di Arpae, precedentemente appartenenti all'Area III (SPTA) della dirigenza, risultano attualmente inquadrati nell'Area delle Funzioni Locali - Sezione Dirigenti Amministrativi Professionali Tecnici. In tale Area sono, altresì, confluiti i posti di qualifica dirigenziale riferiti al personale trasferito dalle Province e dalla Città metropolitana di Bologna ai sensi della LR. n. 13/2015;

- l'art. 7 del CCNQ per la definizione dei comparti e delle Aree di contrattazione collettiva nazionale 2019-2021 sottoscritto il 03/08/2021 ha rinviato ad una successiva sessione negoziale la definizione della composizione delle Aree dirigenziali;
- l'art. 2 del "CCNQ per la definizione della composizione delle Aree di contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 7 del CCNQ 03/08/2021", sottoscritto in data 10/08/2022, ha confermato l'inquadramento dei dirigenti medici e sanitari nell'Area Sanità e l'inquadramento dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali nell'Area delle Funzioni Locali.

³⁵ Si rileva che l'art. 8-bis del DL n. 75/2023 (convertito nella L. n. 112/2023) ha disposto l'abrogazione dell'art. 1, comma 687 della L. n. 145/2018 (legge di bilancio per il 2019). Tale disposizione - come modificata dalla L. n. 234/2021 (art. 1 comma 881) - prevedeva che per il triennio 2022-2024 la dirigenza amministrativa, professionale e tecnica del Servizio Sanitario Nazionale, in considerazione della mancata attuazione nei termini previsti della delega di cui all'art. 11 c. 1 lett. b) della L. n. 124/2015, fosse compresa nell'area della contrattazione collettiva della Sanità nell'ambito dell'apposito accordo stipulato ai sensi dell'art. 40 c. 2 del D. Lgs. n. 165/2001.

Tabelle del Piano dei Fabbisogni di Personale - TABELLA A - Scheda 1 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2024

MACROPROFILI	Personale dipendente		Contratti atipici (*)	
			FINANZIATO	NON FINANZIATO
ANNO 2024 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici				
Veterinari				
Dirigenza sanitaria	28,88	5.097.285		
Dirigenza PTA	44,92	5.925.220		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	73,80	11.022.505	0	0
PERSONALE COMPARTO				
Personale sanitario altri	219,98	12.203.734		
Personale tecnico altri	688,40	34.576.968	302.060	4.000
Personale professionale				
Personale amministrativo	224,65	10.706.793		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1133,03	57.487.495	302.060	4.000
FABBISOGNO PERSONALE 2024	1206,83	68.510.000	302.060	4.000
ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI DAL 2019 AL 2024		6.492.714		
Oneri derivanti dall'applicazione dell'Accordo integrativo aziendale del comparto 2023-2025 (Rep. n. 372/2023) - DDG n. 129/2023		778.215		
FABBISOGNO PERSONALE 2024 AL NETTO DEGLI ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI E DEGLI ONERI ACCORDO REP. N. 372/2023	1206,83	61.239.071	302.060	4.000

(*) Somministrazione, incarichi professionali

Tabelle del Piano dei Fabbisogni di Personale - TABELLA A - Scheda 2 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2025

MACROPROFILI	Personale dipendente		Contratti atipici (*)	
			FINANZIATO	NON FINANZIATO
ANNO 2025 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici				
Veterinari				
Dirigenza sanitaria	28,88	5.097.285		
Dirigenza PTA	44,92	5.925.220		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	73,80	11.022.505	0	0
PERSONALE COMPARTO				
Personale sanitario altri	219,98	12.203.734		
Personale tecnico altri	688,40	34.576.968	302.060	
Personale professionale				
Personale amministrativo	224,65	10.706.793		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1133,03	57.487.495	302.060	0
FABBISOGNO PERSONALE 2025	1206,83	68.510.000	302.060	0
PREVISIONE ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI DAL 2019 AL 2025		7.270.929		
FABBISOGNO PERSONALE 2025 AL NETTO PREVISIONE DEGLI ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI	1206,83	61.239.071	302.060	0

(*) Somministrazione, incarichi professionali

Tabelle del Piano dei Fabbisogni di Personale - TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2026

MACROPROFILI	Personale dipendente		Contratti atipici (*)	
			FINANZIATO	NON FINANZIATO
ANNO 2026 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici				
Veterinari				
Dirigenza sanitaria	28,88	5.097.285		
Dirigenza PTA	44,92	5.925.220		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	73,80	11.022.505	0	0
PERSONALE COMPARTO				
Personale sanitario altri	219,98	12.203.734		
Personale tecnico altri	688,40	34.576.968	302.060	
Personale professionale				
Personale amministrativo	224,65	10.706.793		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1133,03	57.487.495	302.060	0
FABBISOGNO PERSONALE 2026	1206,83	68.510.000	302.060	0
PREVISIONE ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI DAL 2019 AL 2026		7.270.929		
FABBISOGNO PERSONALE 2026 AL NETTO PREVISIONE DEGLI ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI	1206,83	61.239.071	302.060	0

(*) Somministrazione, incarichi professionali

DOTAZIONE ORGANICA DI ARPAE - TABELLA B.0 ANNO 2024				CONSISTE NZA D.O.	VARIAZI ONE	NUOVA D.O.	
DIRIGENZA							
AREA FUNZIONI LOCALI							
INCARICHI DI VERTICE (*)	Dirigenza Area Funzioni Locali	Direttore Generale		1		1	
		Direttore Tecnico		1		1	
		Direttore Amministrativo		1		1	
DIR. RUOLO PROFESSIONALE	Dirigenza Area Funzioni Locali - Sezione APT	Dirigente Professionale livello unico (Ingegneri, Avvocati)		4	2	6	
DIR. RUOLO TECNICO (**)	Dirigenza Area Funzioni Locali - Sezione APT	Dirigente Tecnico livello unico (Ambientale, Analista, Sociologo)		42	9	51	
DIR. RUOLO AMMINISTRATIVO	Dirigenza Area Funzioni Locali - Sezione APT	Dirigente Amministrativo livello unico		5		5	
AREA SANITA'	COD.						
MEDICI	RM	DIR	Dirigente Medico livello unico	-		0	
RUOLO SANITARIO	RS	DIR	Dirigente Sanitario livello unico (Biologi, Chimici, Fisici)	67	-11	56	

COMPARTO									
COMPARTO SANITA'	COD.	Categori a al 31.12.2 022	Profilo professionale al 31.12.2022	Area professionale dal 01.01.2023	Profilo professionale dal 01.01.2023				Note
RUOLO SANITARIO	RS	DS	Collaboratore professionale sanitario senior	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Collaboratore professionale sanitario senior (°)	91	-14	77	
	RS	D	Collaboratore professionale sanitario		Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	172	-12	160	(\$)
RUOLO TECNICO	RT	DS	Collaboratore tecnico professionale senior	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Collaboratore tecnico professionale senior (°)	166	-6	160	
	RT	D	Collaboratore tecnico professionale		Collaboratore tecnico professionale	450	23	473	(&)
	RT	C	Assistente tecnico	Area degli assistenti	Assistente tecnico	73	10	83	(\$\$)
	RT	C	Programmatore		Assistente Informatico	12	2	14	
	RT	BS	Operatore tecnico specializzato	Area degli operatori	Operatore tecnico specializzato	8		8	
	RT	B	Operatore tecnico	Area del personale di supporto	Operatore tecnico	9		9	
	RT	A	Ausiliario specializzato		//	-		0	

RUOLO PROFESSIONALE	RP	//		Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Specialista della comunicazione istituzionale/Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico		5	5	(%)
	RP	//		Area degli assistenti	Assistente dell'informazione		3	3	(%)
RUOLO AMMINISTRATIVO	RA	DS	Collaboratore amministrativo professionale senior	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Collaboratore amministrativo professionale senior (°)	27	-2	25	
	RA	D	Collaboratore amministrativo professionale		Collaboratore amministrativo professionale	78	-1	77	(#)
	RA	C	Assistente amministrativo	Area degli assistenti	Assistente amministrativo	108	-2	106	(§)
	RA	BS	Coadiutore amministrativo senior	Area degli operatori	Coadiutore amministrativo senior	22		22	
	RA	B	Coadiutore amministrativo	Area del personale di supporto	Coadiutore amministrativo	47	-6	41	
	RA	A	Commesso		//	-		0	
							1.384	0	1.384

(*) Incarichi di vertice indicati in conformità a quanto previsto dalla DGR n. 1349/2020 (rif. DDG n. 142/2020)

(**) Nell'ambito dei posti afferenti il profilo professionale di dirigente ambientale (ruolo tecnico) sono, altresì, rappresentati i posti del personale dirigente trasferito ad Arpae dalla Città Metropolitana di Bologna e dalle Province ai sensi del riordino funzionale (L. n. 56/2014 e L.R. n. 13/2015) come definiti con DDG n. 96/2018

(°) Profilo professionale ad esaurimento ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. d) del CCNL Comparto Sanità 2019-2021.

(%) L'istituzione è disposta con decorrenza dal corrispondente cambio di profilo professionale del personale interessato.

(#) La variazione (-1) è disposta con decorrenza dal cambio di profilo professionale del personale interessato (trasformazione da collaboratore amministrativo prof.le a Specialista della comunicazione istituzionale/Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico).

(§) La variazione (-2) è disposta con decorrenza dal cambio di profilo professionale del personale interessato (trasformazione da assistente amministrativo a assistente dell'informazione).

(§§) La variazione (+10) è comprensiva della cancellazione di n. 1 unità disposta con decorrenza dal cambio di profilo professionale del personale interessato (trasformazione da assistente tecnico a assistente dell'informazione).

(&) La variazione (+23) è comprensiva della cancellazione di n. 1 unità disposta con decorrenza dal cambio di profilo professionale del personale interessato (trasformazione da collaboratore tecnico professionale a Specialista della comunicazione istituzionale /Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico).

(\$) La variazione (-12) è comprensiva della cancellazione di n. 3 unità disposta con decorrenza dal cambio di profilo professionale del personale interessato (trasformazione da Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro a Specialista della comunicazione istituzionale/Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico).

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente

MACROPROFILI	Personale dipendente	
VALORI ESPRESSI IN:	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE		
Medici		
Veterinari		
Dirigenza sanitaria	56	6.709.609,11
Dirigenza PTA (*)	65	7.009.784,84
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	121	13.719.393,95
PERSONALE COMPARTO		
Personale sanitario	237	11.253.166,42
Personale tecnico	747	33.122.620,87
Personale professionale	8	336.158,75
Personale amministrativo	271	10.907.877,11
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1263	55.619.823,15
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	1384	69.339.217,10

(*) Compresi n. 3 incarichi di vertice (Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Tecnico) inquadrati nel CCNL Area Funzioni Locali Sezione II - Dirigenti

TABELLA 1: programmazione dei fabbisogni di personale 2024-2026 (personale non dirigente)

Profili di ruolo (1)	Strutture Arpae di assegnazione del personale che cessa nel triennio 2024-2026	Personale al 31/12/2023 impiegato presso le Strutture di colonna B (esclusi i dirigenti)	Trend cessazioni (2)			Fabbisogno al 2026 (previsione unità di personale da acquisire nel triennio in relazione al trend delle cessazioni 2024-2026)	Motivazione strategica	Strategie (3)
			2024	2025	2026			
Vigilanza e controllo (comprende anche la vigilanza e controllo delle emissioni in atmosfera) Pareri per relazioni tecniche, istruttorie	APA - ST PTR Emissioni industriali PTR Agrozootecnia	232	-3	-2	-7	12	<p>Il fabbisogno di personale è individuato avendo a riferimento la necessità di presidiare e garantire l'attuazione dei programmi delle attività di vigilanza e controllo, e di supporto tecnico agli Enti territoriali di competenza.</p> <p>Inoltre in relazione alle esigenze funzionali dell'Agenzia ed ai profili professionali che cesseranno nel triennio di riferimento, il fabbisogno è individuato anche avendo a riferimento, nello specifico, i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - acquisizione di personale con titolo di studio idoneo al conseguimento della qualifica professionale di tecnico competente in acustica (D. Lgs. n. 42/2017); - acquisizione di personale idoneo allo svolgimento dei controlli a camino. 	<p>Procedure selettive</p> <p>Mobilità tra Enti</p> <p>Mobilità interna</p> <p>Utilizzo graduatorie altri Enti</p> <p>Formazione</p> <p>Attivazione di specifici percorsi formativi (rivolti al personale dell'Agenzia) per tecnici competenti in acustica</p>

Autorizzazioni e valutazioni ambientali (solo demanio idrico)	DT Servizio Gestione Demanio Idrico Servizi Autorizzazioni e Concessioni	96	-4	0	-1	5	Si prevede, nel triennio di riferimento, la sostituzione del turn over per garantire la copertura del fabbisogno individuato da RER per l'esercizio delle funzioni conferite (DGR n. 188/2019 - DGR 2292/2021). La sostituzione del turn over è, inoltre, prevista al fine di garantire la prosecuzione delle attività di smaltimento delle pratiche arretrate.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione
Autorizzazioni e valutazioni ambientali (escluso demanio idrico)	Servizi Autorizzazioni e Concessioni	187	-3	-2	-1	6	Nel triennio di riferimento, il fabbisogno di personale è individuato avendo a riferimento la necessità di garantire l'ottimale presidio dei procedimenti/processi autorizzatori e concessori in materia di ambiente e di energia nonché i procedimenti di VIA VAS VALSAT a supporto dell'autorità competente.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione
Monitoraggi ambientali	APA - SSA CTR Agenti fisici Servizio Osservatorio energia rifiuti e siti contaminati	119	-4	0	-3	7	Nel triennio di riferimento, il fabbisogno di personale è individuato avendo a riferimento la necessità di garantire, nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi fissati dal processo di pianificazione regionale, i piani/programmi di monitoraggio e analisi dello "stato" delle singole matrici ambientali.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione
Attività laboratoristica	Laboratorio Multisito	142	0	-1	0	1	Nel triennio di riferimento, il fabbisogno di personale è individuato avendo a riferimento la necessità di garantire il funzionamento efficiente ed efficace del sistema produttivo analitico anche in coerenza con gli obiettivi di performance dell'Agenzia.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione

Monitoraggio e previsioni di meteorologia, oceanografia, qualità dell'aria, idrologia e climatologia	SIMC	63	-1	0	-2	9	Nel triennio di riferimento si prevede la sostituzione del turn over e, al contempo, il potenziamento del personale della Struttura Idro-Meteo-Clima. Come evidenziato dall'Assessorato all'ambiente della Regione Emilia Romagna, si registra, infatti, la necessità di potenziare - previo specifico finanziamento regionale - il Centro Funzionale chiamato a rispondere in modo costante alla continua allerta meteo nonché quale punto di riferimento per tutto il sistema territoriale di Protezione Civile.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione
Sistemi informativi, innovazione digitale e tecnologie innovative	Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale SIMC - Servizi Informatici	35	-1	0	0	3	Il fabbisogno di personale con specifiche conoscenze/competenze in campo informatico/telematico, nel triennio di riferimento, è individuato avendo a riferimento, in particolare, i seguenti obiettivi prioritari: - garantire la sicurezza dei sistemi informatici e la prevenzione di rischi e minacce; - supportare al meglio le strategie di informatizzazione dell'Agenzia in ambito hardware e software; - ottimizzare/efficientare l'utilizzo degli strumenti tecnologici a supporto dei processi aziendali e dell'ottimizzazione del passaggio al digitale. Il fabbisogno di personale è individuato avendo a riferimento, inoltre, la necessità di acquisire risorse stabili a supporto di processi ed attività ad oggi presidiati attraverso il ricorso ad un'assistenza esterna, ciò anche in ottica di economicità ed efficientamento dei servizi.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione

Finanza, contabilità, budget, controllo economico Gestione e sviluppo del personale Organizzazione Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro Servizi generali e segreteria <i>(I sopra citati profili di ruolo, secondo quanto previsto nella Mappa delle competenze, si riferiscono ai seguenti processi: processi relativi alle risorse economiche; processi relativi alle risorse umane; processi relativi ai servizi ausiliari)</i>	Direzione Amministrativa DG - Servizio Prevenzione, Protezione e Servizi Tecnici APA - Unità Accesso e Comunicazione	147	-6	-1	-8	13	Il fabbisogno di personale è individuato avendo a riferimento, per talune Strutture, obiettivi di razionalizzazione degli organici mentre per altre Strutture si prevede un potenziamento in ragione dell'acquisizione di nuove funzioni. Si prevede, in particolare, un potenziamento del personale preposto alla gestione della formazione sulla sicurezza; funzione, questa, trasferita dal Servizio Qualità Ecomanagement e Formazione al Servizio Prevenzione, Protezione e Servizi Tecnici dal 01/11/2023 (DDG n. 94/2023). Per quanto riguarda i processi relativi alle risorse umane ed economiche, il fabbisogno di personale è individuato con l'obiettivo prioritario di garantire con continuità, da parte della Direzione Amministrativa, le funzioni di supporto e gestione amministrativa per le Strutture decentrate, a garanzia dell'omogeneità dei procedimenti e delle relative modalità operative.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione
Totali			-22	-6	-22	56		
			Totale cessazioni 2024-2026: 50		Totale previsione unità di personale da acquisire nel triennio: 56			
<p>(1) I profili di ruolo rappresentati in tabella sono definiti avendo a riferimento quanto previsto nella Mappa delle competenze e sono quelli per i quali si registrano cessazioni dal servizio nel triennio 2024-2026.</p> <p>(2) Il dato relativo alle cessazioni 2024-2026 tiene conto del vigente quadro normativo di riferimento in materia previdenziale (Fonte: Relazione al bilancio pluriennale di previsione 2024-2026, approvata con DDG n. 129/2023).</p> <p>(3) Per le strategie si rinvia, nello specifico, al paragrafo "Strategia di copertura dei fabbisogni".</p>								

3.4 Sottosezione di programmazione: Formazione del personale

3.4.1 Introduzione

A partire dal 2024, il *Piano Annuale della Formazione (PAF)* di Rete è sostituito dal **Piano Triennale della Formazione (PTF) di Rete**, che si allinea pertanto all'orizzonte temporale della Pianificazione integrata di attività e organizzazione (PIAO) di Arpae.

Inoltre, dalla stessa decorrenza, la gestione del piano diventa condivisa tra due strutture della Direzione Generale, che ne curano la realizzazione per quanto di competenza:

- Servizio Qualità Ecomanagement Formazione (Unità Formazione): per tutta la formazione, escluso quella in tema di Salute e sicurezza sul lavoro
- Servizio Prevenzione, Protezione e Servizi Tecnici: per la formazione in tema di Salute e sicurezza sul lavoro.

La specifica "di Rete" indica che il piano permea l'intera organizzazione, in quanto ispirato a obiettivi agenziali e/o rivolto a gruppi trasversali, come ad. esempio "i dirigenti" o "gli operatori dei Servizi Territoriali".

Ad esso si affiancano i *Piani Annuali Formazione (PAF) delle Strutture*, che hanno valenza annuale, rispondono a bisogni formativi individuali e/o di natura tecnica specifica e sono gestiti dalle strutture con il supporto di referenti locali per la formazione.

I PAF di Struttura sono pubblicati nella intranet aziendale e non confluiscono nel PIAO.

Questi due ambiti di pianificazione complementari - *Rete* e *Struttura* - sono regolamentati con la procedura P72001/ER che ne definisce processi e sottoprocessi, in ottica di ottimizzazione delle risorse.

Essendo l'Agenzia *Provider* accreditato per il rilascio dei crediti Educazione Continua in Medicina (ECM), il PTF di Rete è trasmesso anche alla Regione Emilia-Romagna per gli adempimenti necessari.

3.4.2 Finalità del piano

Il piano è finalizzato alla crescita delle competenze individuali, definite nella Mappa delle Competenze, e intese come *sapere, saper fare, saper essere*.

Tale crescita è indispensabile affinché il personale Arpae possa affrontare i cambiamenti generati dalla mutevolezza del contesto di riferimento istituzionale e normativo.

La prospettiva triennale rafforza il concetto di *formazione continua* a cui nessun lavoratore oggi può sottrarsi, per essere in condizioni di contribuire attivamente alla mission aziendale.

3.4.3 Il quadro dei bisogni formativi

Il quadro dei bisogni formativi dell'Agenzia è definito attraverso un articolato processo che, nel periodo ottobre-dicembre di ciascun anno prende in esame, in una logica di integrazione:

- gli obiettivi di Valore Pubblico, strategici e programmatici
- i bisogni formativi rilevati in tutte le strutture Arpae

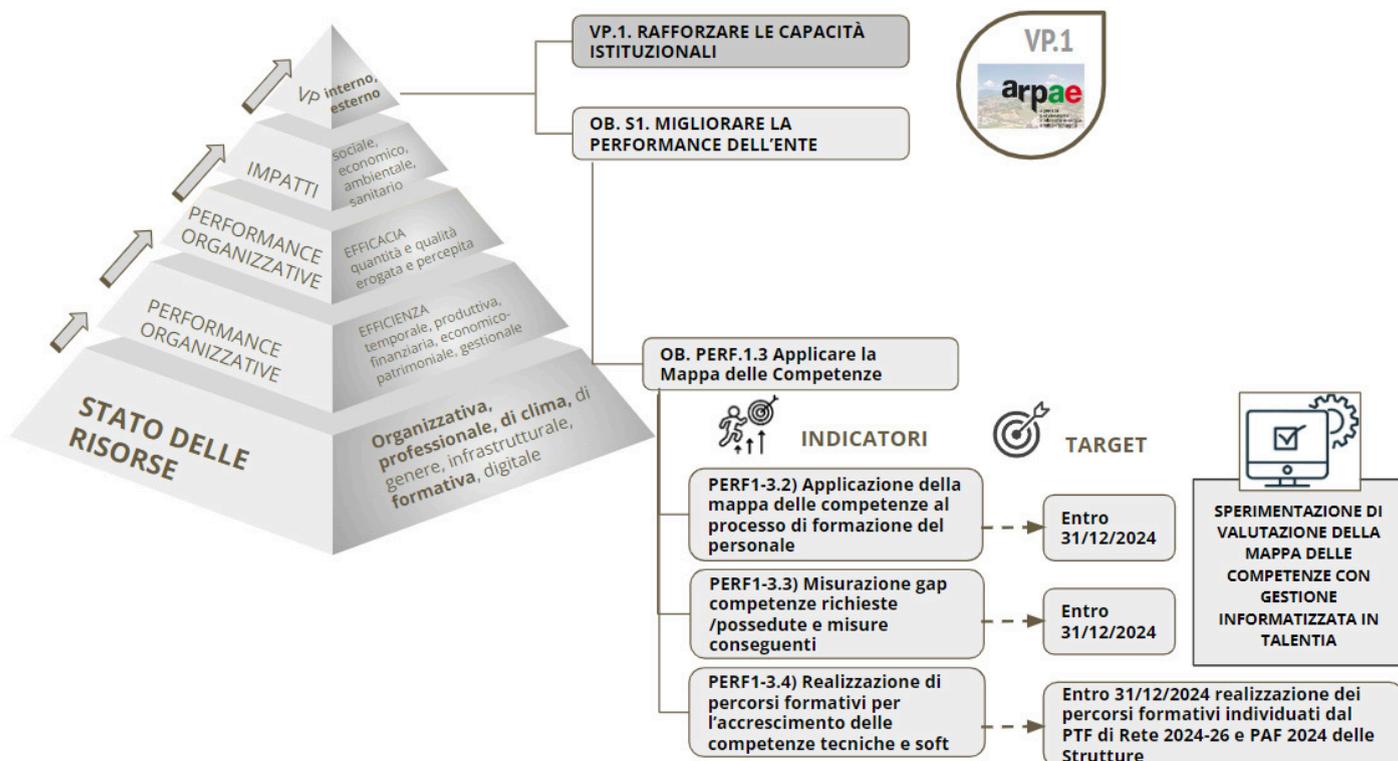
- i bisogni formativi in tema di Sicurezza, presidiati dal Servizio Prevenzione Protezione e Servizi Tecnici
- gli eventuali *gap* tra livelli individuali di competenze attesi e posseduti/rilevati tramite la Mappa delle Competenze (ad oggi in via sperimentale, come illustrato di seguito)

Recepimento degli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo

Come illustrato nel paragrafo 2.2.5 “Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere” della sottosezione 2.2 Performance, nel corso dell'anno 2023 sono state elaborate le risultanze dell'Indagine di Benessere Organizzativo. Tra le principali criticità è emerso il tema dell'adeguatezza degli strumenti di sviluppo professionale che ha ricevuto un punteggio medio al di sotto della sufficienza (5.91 su una scala Likert da 1 a 10). Il presente PTF di Rete è allineato con le azioni di miglioramento presentate nell'allegato 7, per quanto di pertinenza del Servizio Qualità Ecomanagement Formazione (Unità Formazione) e Servizio Prevenzione, Protezione e Servizi Tecnici.

Integrazione dei piani formativi con gli obiettivi di Valore Pubblico

Come già riportato nella Sezione 2, il Valore Pubblico è quello che una organizzazione genera a favore della collettività: una pubblica amministrazione come Arpae, al servizio della Regione e orientata al futuro, genera valore pubblico quando promuove il benessere dei cittadini, soddisfa le loro aspettative e guadagna la loro fiducia. Ne consegue che Arpae deve essere capace di cambiare sé stessa dall'interno, stimolando e potenziando la formazione e le competenze in modo da garantire livelli ottimali di erogazione dei servizi. Nel corso del prossimo triennio, la Mappa delle Competenze rappresenterà lo strumento principale che verrà applicato al processo di formazione del personale (VP1_S1_PERF1.3) contribuendo ad abilitare in particolare l'obiettivo VP 1 “RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI”, come di seguito illustrato:



Sperimentazione di Valutazione della Mappa delle Competenze con gestione informatizzata in Talentia

A metà dicembre 2023, al termine di un corposo lavoro che ha impegnato la Direzione Amministrativa con la collaborazione del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale (SIID) e il Servizio Qualità Ecomanagement Formazione (SQEF) si è concluso il caricamento delle schede individuali relative alla Mappa delle Competenze nel sistema informativo *Talentia*.

A ciascun collaboratore del comparto è stata abbinata una scheda riportante le *conoscenze*, le *competenze tecniche* e le *competenze soft* richieste e il relativo *livello atteso* in base al processo di riferimento ed all'area di inquadramento professionale. Per ulteriori dettagli si veda il documento "Mappa delle competenze di Arpae Emilia-Romagna" approvato con delibera n. 175 del 30/12/2022.

Successivamente si è effettuata una sperimentazione di *valutazione* delle competenze/conoscenze su 13 collaboratori della Direzione Generale, finalizzata a evidenziare eventuali *gap* tra i livelli attesi indicati nella mappa e quelli posseduti/rilevati. La valutazione è stata effettuata dai rispettivi dirigenti e si è conclusa il 29/12/2023.

Tale attività ha avuto principalmente lo scopo di testare le funzionalità operative del sistema ed appurare che il flusso informativo, dalla registrazione dei dati all'estrazione ed elaborazione degli stessi, funzionasse correttamente; e così è stato.

Inoltre, ha consentito di immaginare il processo di valutazione in larga scala, che dovrà essere applicato a tutto il personale nel corso del 2024, definendo alcuni criteri per la messa a punto di questa fase.

L'obiettivo, a regime, è quello di impiegare gli esiti della valutazione (*skill gap*) per sviluppare - attraverso idonei percorsi formativi - nuove competenze nonché migliorare le conoscenze e le competenze già possedute dal personale, in funzione sia degli obiettivi agenziali che dell'evoluzione del contesto esterno.

Infine, pur consapevoli della consistenza limitata dei dati a disposizione, si è approfittato della concomitante redazione di questo piano triennale per entrare nel merito, individuando relazioni tra i *gap negativi* (livello rilevato < livello atteso) più frequenti, cioè emersi per almeno 3 persone su 13, e i corrispondenti bisogni formativi considerati nel piano stesso, come riportato nel seguente schema:

Competenze	Persone con gap negativo	Riferimenti ai bisogni formativi nel piano (si veda "La formazione di Rete nel triennio 2024-26")
Conoscenze		
Normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro	4	Dal n. 36 al n. 63 (in ambito SALUTE E SICUREZZA)
Normativa in materia di tutela della riservatezza dei dati personali	5	N. 14 (in ambito GESTIONALE-AMMINISTRATIVO)
Competenze tecniche		
Redazione atti e documenti amministrativi	3	N. 7 (in ambito GESTIONALE-AMMINISTRATIVO)

Sicurezza e salute sul lavoro	3	Dal n. 36 al n. 63 (in ambito SALUTE E SICUREZZA)
Competenze soft		
Auto-organizzazione del lavoro	3	N. 19 "SmartWorking" (in ambito GESTIONALE-AMMINISTRATIVO) A seguito della sperimentazione, è stata aggiunta nel piano l'attività formativa n. 19 per il personale del comparto, in aggiunta alla n. 1 che condivide parte degli argomenti ed è rivolta a dirigenti ed incarichi di funzione
Consapevolezza organizzativa	3	
Iniziativa e Innovazione	3	
Lavorare in team	3	

Va ricordato che i collaboratori considerati afferiscono a processi trasversali, in quanto assegnati a strutture della Direzione Generale, e che, questa sperimentazione, è solo un esempio di come la valutazione sistematica delle competenze potrà contribuire all'individuazione dei bisogni formativi.

Nondimeno ha evidenziato alcuni aspetti significativi, confermando e suggerendo temi di intervento in coerenza con questo documento di pianificazione.

3.4.4 Individuazione delle attività formative di Rete prioritarie

A fronte dei numerosi bisogni rilevati, nel piano di Rete confluiscono le attività formative considerate prioritarie dal Comitato di Direzione dell'Agenzia - che svolge anche funzioni di Comitato Tecnico-Scientifico - in base ai seguenti criteri:

- priorità indicate nei documenti di pianificazione
- obblighi normativi
- realizzabilità delle risposte formative in base alle risorse disponibili (economiche, umane, di tempo)
- numerosità e tipologia dei candidati alla formazione di Rete

Successivamente alla redazione del PTF di Rete in forma preliminare, i responsabili delle strutture definiscono i rispettivi piani annuali, che possono essere formulati tenendo conto di quanto pianificato a livello centrale.

3.4.5 Classificazione e descrittori delle attività formative

Le attività formative sono raggruppate in 3 *ambiti* cui afferiscono i *temi* codificati nel sistema informativo della formazione per la classificazione dei corsi, come da elenco seguente:

AMBITO GESTIONALE-AMMINISTRATIVO

- Tema Gestionale-Organizzativo
- Tema Amministrativo
- Tema Sistemi informativi
- Tema Sistemi di gestione
- Tema Normativa (parte di)

AMBITO TECNICO-NORMATIVO

- Tema Normativa (parte di)
- Tema Vigilanza e controllo

- Tema Monitoraggio ambientale
- Tema Attività di laboratorio (non incluso in questo documento in quanto trattato nel PAF 2024 del Laboratorio Multisito)

AMBITO SALUTE E SICUREZZA

- Tema Salute e Sicurezza sul lavoro

Per ciascun ambito sono elencate le attività formative previste e i relativi descrittori:

- descrizione dell'attività formativa / bisogno formativo rilevato
- responsabile scientifico individuato per il presidio (di contenuto) dell'iniziativa formativa
- tipologia dei destinatari dell'attività formativa
- numero dei destinatari per ogni anno del triennio considerato

Qualora l'avvio di un'attività formativa sia previsto per il 2025, la relativa riga è su sfondo grigio

I seguenti elementi vengono invece definiti successivamente all'approvazione del piano, in sede di *programmazione* e *progettazione* delle iniziative formative:

- calendarizzazione delle attività formative, organizzate in *corsi ed edizioni*
- referente formazione individuato per il presidio di processo (per ciascuna iniziativa)
- modalità didattiche (per ciascuna iniziativa)
- risorse necessarie (per ciascuna iniziativa)

3.4.6 La formazione di Rete nel triennio 2024-26

Come riportato in premessa, da gennaio 2024 la competenza sulla formazione di Rete è ripartita tra due strutture in base alla tematica. E' un cambiamento organizzativo che fa presupporre un'ottimizzazione gestionale e un conseguente aumento dei corsi rispetto agli anni precedenti.

Si è cercato quindi di dare la più ampia risposta ai bisogni rilevati, con un aumento significativo delle proposte formative rispetto al piano 2023. E' però opportuno considerare la piena realizzazione delle attività pianificate come obiettivo *ideale*, riservandosi di interpretare gli indicatori riportati al paragrafo "Rendicontazione e valutazione annuale del piano" in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche disponibili.

AMBITO GESTIONALE-AMMINISTRATIVO

N.	Attività formativa / bisogno formativo	Resp. scientifico	Destinatari	n. dest. 2024	n. dest. 2025	n. dest. 2026
1	GESTIONE DELLA RELAZIONE nel lavoro di coordinamento e direzione delle equipie assegnate: empowerment, assertività, empatia nel rapporto con i collaboratori	Lia Manaresi	Dirigenti e IF con personale assegnato	170	definire	definire
2	REDAZIONE OBIETTIVI programmatici e strategici Redigere il programma delle attività del 2025	Michele Banzi	Tutti i dirigenti	70	0	0
3	STEREOTIPI E BIAS DI GENERE Riconoscerli e contrastarli	Simona Dottori	Componenti CUG e personale neoassunto	40	definire	definire

4	PLONE 5 - WEB E INTRANET AZIENDALI Aggiornamento su redazione di contenuti per il sito web Arpae e la intranet Aggiornati con Plone 5	Stefano Folli	Redattori web e intranet	50	0	0
5	IL RUOLO DI RUP e DEC Procedure di acquisto e gestione dei contratti	Elena Bortolotti	Dirigenti e IF coinvolti come RUP e DEC	60	definire	definire
6	ACQUISTI E CONTRATTI Aggiornamento sull'evoluzione normativa in materia di acquisti e gestione dei contratti	Elena Bortolotti	Addetti agli acquisti e gestione contratti in DG, Aree e strutture	30	definire	definire
7	ENGRAMMA - ATTI AMMINISTRATIVI Nuovo software per la gestione degli atti amm.vi	Giulia Gaddi / Alessandra Santolini	Referenti amm.vi, Dirigenti, Operatori	50	0	0
8	ENGRAMMA - PROTOCOLLO Nuovo software per la gestione del protocollo	Giulia Gaddi / Alessandra Santolini	Referenti di Protocollo, Operatori	700	0	0
9	SIMPLEDO - GESTIONE PROCESSI QUALITA' Software per la gestione dei processi qualità	M. Cristina Romano	Tutto il personale Arpae coinvolto nei processi	100	0	0
10	TRANSIZIONE DIGITALE	Giovanni Sabattini	tutto il personale	500	500	200
11	IL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO in campo ambientale e la Conferenza dei Servizi	Giovanni Fantini	Personale di SAC e ST, DT e Demanio	100	0	0
12	ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA, ETICA dopo l'introduzione del PIAO	Giovanni Fantini	Dirigenti e IF, a seguire tutto il personale	300	300	300
13	LE FUNZIONI DI POLIZIA GIUDIZIARIA in Arpae Emilia-Romagna	Giovanni Fantini	Operatori ai quali viene conferita la qualifica di UPG	20	20	20
14	GDPR Regolamento generale sulla protezione dei dati	Alessandro Affaticati	Recuperi 2023 e nuovi assunti	200	20	20
15	TRANSIZIONE ECOLOGICA	da definire	da rilevare	0	definire	definire
16	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	da definire	da rilevare	0	definire	definire
17	RI-FORMA MENTIS - PARITA' DI GENERE	da definire	da rilevare	0	definire	definire
18	COMPETENZE MANAGERIALI	da definire	da rilevare	0	definire	definire
19	SMARTWORKING Auto-organizzazione del lavoro, consapevolezza org.va, iniziativa e innovazione, lavorare in team	da definire	da rilevare	0	definire	definire

AMBITO TECNICO-NORMATIVO

N.	Attività formativa / bisogno formativo	Resp. scientifico	Destinatari	n. dest. 2024	n. dest. 2025	n. dest. 2026
----	--	-------------------	-------------	---------------	---------------	---------------

20	INQUINAMENTO DELL'ATMOSFERA Formazione di base fisica e chimica dell'atmosfera - teorica e applicativa	Vanes Poluzzi	CTR Aria, SIMC, APA	60	60	definire
21	AGGIORNAMENTO ANNUALE TCA Per tecnici competenti in acustica	Maurizio Poli	Tecnici competenti in acustica (TCA)	70	70	70
22	TECNOLOGIE AMBIENTALI PER GLI AGENTI FISICI Tecnici Competenti in Acustica (Master 2024-2025)	Maurizio Poli	Tecnici ST	10	definire	definire
23	RADIOATTIVITA' Il tema dei NORM e la vigilanza	Barbara Rossi	SSA / ST	70	definire	definire
24	AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI - AIA (D.Lgs. 152/2006 Parte Seconda e norme regionali) Aggiornamento sulle novità normative e le BATC	Adele Lo Monaco	SAC / ST / DT PTR Agrozootecnica / PTR Emissioni Industriali	70	70	70
25	RIFIUTI (D.Lgs. 152/2006 Parte Seconda e norme regionali) Sottoprodotti - Terre e rocce da scavo tra sottoprodotti, rifiuti o prodotti edili per l'edilizia - Aggiornamento normativo	Giacomo Zaccanti	4 OERS, 3 SIT, 50 ST, 30 SAC	87	definire	definire
26	VALUTAZIONI AMBIENTALI (D.Lgs. 152/2006 Parte Seconda e norme regionali) I procedimenti di VIA, SCREENING: aspetti del procedimento e valutazione tecnica degli impatti e della loro significatività	Adele Lo Monaco	Operatori ST / SSA / SAC	25	definire	definire
27	TUTELA DELLE ACQUE - SCARICHI IDRICI E TRATTAMENTI (D.Lgs. 152/2006 Parte Terza e norme regionali) Aggiornamento tecnico in materia di impianti di trattamento di acque reflue e disciplina degli scarichi, nonché su tecnologie di trattamento acque di prima pioggia e reflui, istruttorie per autorizzazione agglomerati nel quadro di riferimento nazionale e regionale e controlli	Gabriele Bardasi / Emanuele Dal Bianco	Operatori ST	definire	definire	definire
28	UTILIZZAZIONE AGRONOMICA (D.Lgs. 152/2006 Parte Terza e norme regionali) Aggiornamento tecnico-normativo sulle norme nazionali e regionali in materia di spandimenti dei reflui zootecnici ed utilizzo in agricoltura fanghi di depurazione. Focus sui flussi informativi regionali e applicativi	Francesco Vitali	Operatori SAC	definire	definire	definire
29	RIFIUTI (D.Lgs. 152/2006 Parte Quarta, norme regionali e Linee guida SNPA) Controlli e campionamento (focus tra ST e LAB)	Adele Lo Monaco / Stefano Forti	ST / CTR Agrozootecnica / DT	40	definire	definire
30	RIFIUTI (D.Lgs. 152/2006 Parte Quarta e norme regionali) ADR - Smaltimento rifiuti da sedi Arpae - Aggiornamento normativo	Eleonora Pavanelli	da rilevare	20	0	20

31	SITI CONTAMINATI Analisi di rischio nei procedimenti di bonifica dei siti contaminati	Giacomo Zaccanti	Operatori DT - Laboratorio Multisito - APA - AAC	50	-	-
32	QUALITA' ARIA ed EMISSIONI IN ATMOSFERA (D.Lgs. 152/2006 Parte Quinta e norme regionali) Emissioni odorigene - aggiornamento a seguito dell'entrata in vigore del DD 309/2023	Alessio Del Carlo	SAC / ST / SSA / DT	70	definire	definire
33	DANNO AMBIENTALE (D.Lgs. 152/2006 Parte Sesta e Linee Guida SNPA n. 33/2021)	Alessandra Agostini	SAC / ST / SSA / DT	45	definire	definire
34	TUTELA DELLE ACQUE - PIANIFICAZIONE E MONITORAGGIO (D.Lgs. 152/2006 Parte Terza e norme regionali) Pianificazione, monitoraggio	Marco Marcaccio	SAC / ST / SSA / DT	0	50	definire
35	RIFIUTI (D.Lgs. 152/2006 Parte Quarta, norme regionali e Linee Guida SNPA) END OF WASTE - Aggiornamenti normativi	da definire	Operatori SAC e ST	0	definire	definire

AMBITO SALUTE E SICUREZZA

N.	Attività formativa / bisogno formativo	Resp. scientifico	Destinatari	n. dest. 2024	n. dest. 2025	n. dest. 2026
36	Aggiornamento ASPP	Francesco Pollicino	SPP	9	11	11
37	Aggiornamento BLSD	Anna Di Monaco	Operatori Arpae	160	60	170
38	Aggiornamento CSP/CSE	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	2	2	2
39	Aggiornamento Dirigenti/preposti Radiazioni Ionizzanti	Laura Fiume	Dirigenti / preposti	5	5	5
40	Aggiornamento Lavoratori - Rischio alto	Anna Di Monaco	Operatori Arpae	200 (147)	60 (41)	90 (67)
41	Aggiornamento Lavoratori - Rischio basso	Anna Di Monaco	Operatori Arpae	30 (16)	70 (52)	30 (16)
42	Aggiornamento Lavoratori - Radiazioni Ionizzanti	Laura Fiume	Operatori Arpae	5	80 (71)	15 (5)
43	Aggiornamento Lavori in quota	Roberta Maltoni	Operatori Arpae	5	5	5
44	Aggiornamento Preposti	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	138	10	160
45	Aggiornamento Primo Soccorso	Anna Di Monaco	Operatori Arpae	45	300	35

46	Formazione Antincendio	Manuela Bottazzi	Nuovi assunti	80	20	20
47	Formazione ASPP	Francesco Pollicino	SPP	2	0	0
48	Formazione BLSD	Anna Di Monaco	Nuovi assunti	10	10	10
49	Formazione Datore di Lavoro (*) in attesa dell'Accordo Stato Regioni	Francesco Pollicino	Datore di Lavoro	1 (*)	0/1	0/1
50	Formazione Dirigenti (**) Nuovi dirigenti	Francesco Pollicino	Nuovi nomina	15 (**)	15 (**)	15 (**)
51	Formazione Dirigenti/preposti Radiazioni Ionizzanti	Laura Fiume	Dirigenti/preposti	20	5	5
52	Formazione Generale Lavoratori	Anna Di Monaco	Nuovi assunti	60	60	60
53	Formazione Lavoratori - Rischio alto	Anna Di Monaco	Nuovi assunti / Operatori cambio mansione	60	60	60
54	Formazione Lavoratori - Rischio basso	Anna Di Monaco	Nuovi assunti / Operatori cambio mansione	60	60	60
55	Formazione Lavoratori - Radiazioni Ionizzanti	Laura Fiume	Nuovi assunti / Operatori cambio mansione	15	15	15
56	Formazione Lavori in quota	Roberta Maltoni	Nuovi assunti	5	5	5
57	Formazione Preposti (***) Nuovi IF	Francesco Pollicino	Nuovi nomina	15 (***)	15 (***)+3	15 (***)
58	Formazione Primo Soccorso	Anna Di Monaco	Nuovi assunti	20	20	20
59	Aggiornamento Antincendio	Manuela Bottazzi	Operatori Arpae	0	10	0
60	Aggiornamento Datore di Lavoro (*) in attesa dell'Accordo Stato Regioni	Francesco Pollicino	Datore di Lavoro	0	1 (*)	1 (*)
61	Aggiornamento Dirigenti	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	0	0	0
62	Formazione RLS	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	0	11	11
63	Aggiornamento RLS	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	0	11	11

3.4.7 Monitoraggio del piano

Il monitoraggio in corso d'opera avviene principalmente tramite due strumenti informatici:

- *Moniform*, un "cruscotto" che consente di avere sempre sotto controllo, attraverso un sistema di semafori, i singoli step della gestione di un evento formativo dalla progettazione alla valutazione finale
- Il Sistema Informativo della Formazione (*Talentia/Formazione*) nel quale vengono registrate

le iniziative formative realizzate e le rispettive presenze

Il materiale relativo ai corsi, nelle varie edizioni, è archiviato in formato digitale in appositi drive condivisi e, a seconda della tipologia formativa, è conservata anche documentazione cartacea.

Dai fascicoli dei corsi si possono rilevare inoltre gli esiti di presenza, gradimento, apprendimento che, nel caso di formazione accreditata ECM, sono riassunti nel Mod. 10 - P72001/ER "Verifica risultato iniziativa formativa".

3.4.8 Rendicontazione e valutazione annuale del piano

A fronte di un piano di Rete triennale, la rendicontazione delle attività svolte è effettuata annualmente nell'ambito della *Relazione sulle Attività di Formazione* (RAF), elaborata nei primi mesi di ogni anno in base ai dati estratti dal sistema informativo della Formazione riferiti all'anno concluso.

La RAF, oltre a rappresentare una disamina da varie prospettive dei dati relativi alle attività realizzate, consente di valutare il PTF di Rete con l'ausilio di alcuni *indicatori*, utili anche per eventuale ritaratura del piano stesso.

Le descrizioni degli indicatori, dei rispettivi valori attesi e delle fonti informative sono riportate nella seguente tabella.

Oggetto della valutazione / indicatore	Valore atteso	Fonte
Corsi di Rete realizzati	almeno il 60% dei corsi di Rete pianificati	Piano Triennale Formazione di Rete e Sistema Informativo Formazione
Corsi di Rete con attribuzione crediti ECM	almeno il 60% dei corsi di Rete realizzati	
Numero di dipendenti che hanno fruito di almeno un corso di Rete	almeno il 60% dei dipendenti ARPAE (i corsi di Rete rappresentano circa il 50% dell'offerta formativa, il restante 50% è coperto dalla formazione di Struttura)	
Ore medie fruito per collaboratore, ai corsi di Rete	almeno 12 ore (media = Tot ore fruito ai corsi di Rete / Tot. collab.) (i corsi di Rete rappresentano circa il 50% dell'offerta formativa, il restante 50% è coperto dalla formazione di Struttura)	
Esito complessivo di ciascuna edizione di ogni corso di Rete	POSITIVO per almeno il 75% delle edizioni realizzate (in base a presenza, gradimento e prova di apprendimento se prevista)	Modulo 10 P72001/ER

3.4.9 Risorse disponibili e fattori interferenti

Per la realizzazione del piano, l'Agenzia può contare sul proprio capitale umano, su un consolidato sistema di relazioni, sulla proattività degli stakeholder e su un importante patrimonio di competenze tecnico scientifiche.

Per quanto riguarda le risorse economiche, si farà riferimento alle quote di budget che verranno riservate ogni anno per lo svolgimento delle attività pianificate.

Risorse disponibili

- budget annuale
- referenti della formazione qualificati ed esperti
- elevata competenza dei responsabili scientifici e dei docenti interni
- sapere collettivo e patrimonio documentale dell'Agenzia
- stakeholder qualificati
- relazioni costruttive con le OO.SS.

In base dell'esperienza degli anni precedenti, è opportuno ricordare che la realizzazione del piano è condizionata anche dai seguenti *fattori interferenti*:

- elevato numero di edizioni previste in tutti gli ambiti tematici
- elevata numerosità dei partecipanti
- rispetto dei requisiti di accreditamento ECM
- tempistiche di assegnazione degli incarichi esterni di docenza
- esigenze formative emergenti, prioritarie e non pianificate
- difficoltà per i destinatari a conciliare l'attività lavorativa con una massiccia partecipazione ai corsi

Sezione 4. Monitoraggio

Monitoraggio valore pubblico

4.1 Monitoraggio delle attese e valutazioni degli utenti

Nel corso dell'anno 2022 è stato condotto un progetto volto ad utilizzare le tecniche di Text Mining come strumento a supporto della pianificazione direzionale, principalmente nell'ambito delle indagini sulla soddisfazione degli utenti. Il tool open source utilizzato per il Text Mining è Orange³⁶, progettato dall'Università di Lubiana, in Slovenia.

Il lavoro, dal titolo "*Environmental complaint insights through text mining based on the driver, pressure, state, impact, and response (DPSIR) framework: Evidence from an Italian environmental agency*"³⁷ riguardante l'analisi dei reclami ambientali attraverso il text mining basato sul framework Dpsir sviluppato da Aea (Agenzia europea per l'ambiente) è stato pubblicato sulla rivista internazionale *Regional sustainability* (Volume 4, Issue 3, September 2023, pp. 261-281).

L'approccio metodologico proposto, oltre a rafforzare l'ascolto dei cittadini valorizzando il ruolo di "sentinella" svolto dai singoli e/o dai gruppi che vivono il territorio, si propone come strumento a supporto della pianificazione, volto ad identificare le priorità di intervento e le relazioni causa-effetto secondo il punto di vista dei singoli cittadini o dei comitati, degli enti pubblici/istituzioni e delle imprese, in una logica di incremento dell'accountability.

Possibili sviluppi futuri potrebbero riguardare l'integrazione degli strumenti di Business Intelligence con quelli di Text Analysis, consentendo una dettagliata analisi delle informazioni fornite dai cittadini, comprendente sia dati strutturati che non strutturati. La messa a punto di soluzioni integrate consentirebbe di mettere in relazione tra di loro e rendere accessibili, non solo all'interno dell'Agenzia ma anche a stakeholder esterni, documenti e conoscenze diversi, con interessanti ricadute sul piano della valorizzazione dei dati e della pianificazione strategica e operativa.

4.1.1 Indagine di soddisfazione degli utenti - Interviste a utenti dei laboratori di Arpae

L'indagine settoriale, quindi specifica per un preciso ambito di ricerca, condotta nel corso del 2023 è stata rivolta ad un campione di soggetti pubblici e privati che si sono avvalsi dei servizi erogati dai laboratori di Arpae.

L'indagine è stata condotta attraverso la conduzione di 8 interviste semistrutturate nel periodo luglio-settembre 2023. I risultati di dettaglio saranno resi disponibili sul sito istituzionale di Arpae all'indirizzo:

<https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/customer-satisfaction>.

L'intervista è durata mediamente 45 minuti.

I soggetti intervistati ricoprono un ruolo tecnico dirigenziale nelle strutture, pubbliche e private, di appartenenza pertanto, sono a conoscenza diretta o indiretta delle singole fasi del processo di interazioni investigate utilizzando un set di domande così come riportate nella tabella riepilogativa seguente. In tabella sono affiancate alle singole fasi del processo gli ambiti di studio.

³⁶ <https://orangedatamining.com/>

³⁷ Manservisi, F., Banzi, M., Tonelli, T., Veronesi, P., Ricci, S., Distanti, D., Faralli, S., Bortone, G. (2023). Environmental complaint insights through text mining based on the driver, pressure, state, impact, and response (DPSIR) framework: Evidence from an Italian environmental agency. *Regional Sustainability*.

Fase	Ambiti delle domande
a. Coordinamento e rapporto con gli stakeholder	a.1. Convenzioni ed accordi a.2. Gestione delle richieste di preventivi a.3 Facilità di utilizzo della modulistica
b. Accettazione campioni	b.1. Luoghi (pulizia e decoro dei locali; accessibilità alle strutture; segnaletica delle strutture; facilità a raggiungere le sedi) b.2. Orario di accoglienza dello sportello accettazione campioni b.3. Professionalità degli operatori dello sportello accettazione campioni
c. Analisi dei campioni	c.1. Prestazioni analitiche disponibili c.2. Metodi e parametri accreditati disponibili c. 3. Qualità tecnica della prestazione analitica
d. Rapporto di prova	d.1. Comprensibilità e completezza informativa del Rapporto di prova d.2. Tempo di ricevimento del Rapporto di prova
e. Servizi di laboratorio globalmente intesi	e.1. Costo della prestazione/convenzione analitica
	e.2. Competenza del personale tecnico e.3. Cortesia e disponibilità del personale tecnico e.4. Eventuali ulteriori servizi implementabili (es: fornire un corriere che ritira i campioni)

I risultati e la pianificazione degli obiettivi

Ricordando nuovamente che nel sito di Arpae è disponibile la versione integrale dell'indagine, in questo contesto di monitoraggio si dà sinteticamente conto di come gli esiti abbiano impattato nella creazione del sistema degli obiettivi.

Ambiti delle domande	Esiti (sintesi)
a.1. Convenzioni ed accordi	Alcuni in essere, altri in revisione. E' necessario un presidio/aggiornamento continuo in quanto cambiano frequentemente sia norme che prassi tecniche
a.2. Gestione delle richieste di preventivi	Rara la richiesta di preventivi singoli, di norma le attività si esplicano all'interno di convenzioni/accordi
a.3 Facilità di utilizzo della modulistica	Modulistica, portali e modalità di restituzione dei risultati sono in continuo aggiornamento al fine di rispondere alle esigenze conoscitive dei riceventi
b.1. Luoghi (pulizia e	Non sono evidenziate problematiche particolari ad esclusione delle

decoro dei locali; accessibilità alle strutture; segnaletica delle strutture; facilità a raggiungere le sedi)	difficoltà di accesso a quelle ubicate all'interno del centro storico
b.2. Orario di accoglienza dello sportello accettazione campioni	Le parti si sono accordate per definire procedure di campionamento e orari di accettazioni coerenti
b.3. Professionalità degli operatori dello sportello accettazione campioni	Riconoscimento positivo ed unanime
c.1. Prestazioni analitiche disponibili	Soddisfano le richieste normative e degli utenti
c.2. Metodi e parametri accreditati disponibili	Per i fini istituzionali sono sufficienti, alcuni intervistati ritengono che l'incremento delle prove accreditate migliorerebbe ulteriormente la reputazione dei laboratori Arpae
c. 3. Qualità tecnica della prestazione analitica	Riconoscimento positivo ed unanime
d.1. Comprensibilità e completezza informativa del Rapporto di prova	Le informazioni riportate risultano comprensibili e complete
d.2. Tempo di ricevimento del Rapporto di prova	Il tempo è coerente con la buona prassi di laboratorio, alcuni Enti di controllo sollevano il problema relativo alla possibilità di avere dei pre-allarmi ad esame ancora in corso
e.1. Costo della prestazione/convenzione analitica	I costi sono coerenti con l'attività svolta
e.2. Competenza del personale tecnico	Riconoscimento positivo ed unanime
e.3. Cortesia e disponibilità del personale tecnico	Riconoscimento positivo ed unanime
e.4. Eventuali ulteriori servizi implementabili (es: fornire un corriere che ritira i campioni)	Non sono segnalate richieste particolari

Tra le valutazioni raccolte, quella che richiedono interventi strutturali dell’Agenzia fanno riferimento all’aggiornamento costante per mantenere l’allineamento all’evoluzione tecnico-normativa e al set delle prove accreditate. In una logica di risposta strategica, Arpae ha declinato le suddette istanze nell’obiettivo: Ob. Strategico 5 - “Ambiente e salute/PNC/PNRR: attività analitica e di monitoraggio” declinato in particolare nell’obiettivo di performance: PERF5-3) “Migliorare le prestazioni per l’analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica per interventi pari a circa 11,5 ml euro”.

4.2 Monitoraggio sulla verifica dell’attuazione e sulla idoneità delle singole misure di prevenzione della corruzione

Come anche indicato negli Orientamenti (Vademecum) ANAC del 2 febbraio 2022 e nel PNA del 17/1/2023 il monitoraggio è da considerarsi un’attività fondamentale per la verifica dell’attuazione e dell’idoneità delle misure di trattamento del rischio corruttivo poste in essere dalle Amministrazioni Pubbliche. Il monitoraggio è un’attività continuativa ed è già stato illustrato nella sottosezione 2.3.13.

4.3 Monitoraggio Organizzazione e capitale umano

Secondo quanto previsto nel decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO del 30/06/2022 il monitoraggio della Sezione 3 (Organizzazione e capitale umano) è effettuato su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione secondo modalità e termini che, al momento dell’adozione del presente Piano, non risultano ancora puntualmente definiti.

Si segnala che, ad oggi, l’OIV effettua già un monitoraggio annuale attraverso la validazione della Relazione annuale sulla performance che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (art. 10, comma 1, lett. b) D. Lgs. n. 150/2009). Al riguardo si rinvia, inoltre, alla “Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni” (art.14 comma 4, lett. a) D.Lgs. 150/2009) predisposta dall’OIV-RER sulla base di dati e supporto di Arpae

([link: https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/personale/oiv-rer](https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/personale/oiv-rer))



OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP1. RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI

Correlazione con le strategie di sviluppo sostenibile (Agenda 2030, nazionale, regionale)	Correlazione con le Linee prioritarie di intervento SNPA	Allineamento con LEPTA	Allineamento con le linee di indirizzo del DEFR 2024
<p>AGENDA 2030_GOAL 16 Target 16.6 Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli</p> <p>STRATEGIA REGIONALE AGENDA 2030_GOAL 16 Semplificazione delle procedure e degli adempimenti per l'accesso ai servizi al fine di ridurre i tempi e i costi, pubblici e privati, mettendo in atto misure di alleggerimento procedimentale di natura sia legislativa che amministrativa che valorizzino la certezza delle regole, l'innalzamento della qualità e l'equilibrio tra la soluzione amministrativamente più performante e la necessaria tutela dell'ambiente, del lavoro e dei diritti.</p> 	<p>Piano Triennale SNPA 2021-2023: GARANTIRE L'EQUITA': L'OMOGENEIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONI TECNICHE AMBIENTALI</p> <p>- promuovere misure di semplificazione amministrativa (inclusa la digitalizzazione delle procedure) e miglioramenti procedurali sulle materie di competenza del Sistema</p>	<p>-</p>	<p>Indirizzo strategico per Arpae_OMOGENEIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PRASSI OPERATIVE:</p> <p>In linea con gli impegni enunciati nel "Patto per la semplificazione", continuerà un'importante azione tesa all'omogeneizzazione delle prassi operative adottate da ARPAE per incrementare la certezza del rispetto dei termini procedurali a maggior tutela del legittimo affidamento degli istanti, nel quadro di linee guida e indirizzi tecnici che garantiscano sempre maggiore chiarezza e certezza dei procedimenti. In tale contesto inoltre porterà avanti la realizzazione degli strumenti di semplificazione previsti dal Patto.</p>

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

Analisi di contesto <i>(criticità e opportunità del contesto specifico)</i>	Valore Pubblico atteso <i>(risposte alle criticità/opportunità del contesto)</i>	Stakeholder (STK) <i>(a chi è rivolto il Valore Pubblico)</i>	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO <i>(impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)</i>		
			Cod.	Nome	Strutture referenti	Utenti/ STK	Dimensione Piramide VP	Direzione +/- <i>(possibili indicatori di impatto)</i>	Tipologia di impatto generato <i>(Interno-I/E sterno-E)</i>
Necessità di supportare la Direzione nell'elaborazione dei processi decisionali strategici mediante la raccolta di dati e informazioni per il monitoraggio dei servizi/attività di Arpae	Migliore pianificazione e programmazione delle attività per un MIGLIORE SERVIZIO RESO ALL'UTENZA di Arpae	Esterni: utenti pubblici e privati	S1.1	Migliorare la performance dell'Ente - Implementare il cruscotto direzionale	DA, SPEPE	Interni: Strutture Arpae Esterni: ---	Salute organizzativa; salute informativa	+ <i>(indicatori di performance organizzativa monitorabili)</i>	I/E
			S1.2	Migliorare la performance dell'Ente - Definire i carichi di lavoro	DT, SPEPE	Interni: SPEPE, DT, DA, Coord. APA, Coord. AAC Esterni: ---	Salute organizzativa; salute informativa	- <i>(ore di straordinario autorizzate ed effettuate)</i>	I/E
Migliorare la capacità di pianificazione strategica delle risorse umane in termini di fabbisogni, reclutamento e formazione	Migliore distribuzione delle risorse e relativa formazione per ALLINEARE LE COMPETENZE E LE CAPACITA' ORGANIZZATIVE ALLE SFIDE AMBIENTALI E CLIMATICHE	Interni: personale dell'Agenzia	S1.3	Migliorare la performance dell'Ente - Applicare la Mappa delle Competenze	DA, SQEF	Interni: personale dell'Agenzia Esterni: ---	Salute organizzativa; salute professionale	+ <i>(strumenti di gestione strategica delle risorse umane "per competenze")</i>	I

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

Assicurare la semplificazione amministrativa	Rendere più efficace ed efficiente l'azione amministrativa, RIDUCENDO TEMPI E COSTI per cittadini e imprese.	Esterni: utenti pubblici e privati	S1.4	Migliorare la performance dell'Ente - Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)	Coord. AAC, SITRA, SAIA, SSIID, SQEF	Interni: Strutture Arpae Esterni: Regione Emilia-Romagna, Enti Locali, Org. Istituz., aziende	Impatto sociale	- (<i>riduzione dei tempi procedurali</i>) + (<i>moduli pre-compilati</i>)	E
Attuare azioni di miglioramento alla luce degli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e dell'Indagine Stress Lavoro Correlato	Migliorare il benessere organizzativo interno per VALORIZZARE le risorse umane e MIGLIORARE LA QUALITA' complessiva dei SERVIZI forniti esternamente dall'Amministrazione	Interni: personale dell'Agenzia	S1.5	Migliorare la performance dell'Ente - Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	DA	Interni: Personale dell'Agenzia Esterni: ---	Salute organizzativa; salute professionale	+ (<i>miglioramento degli item "non positivi" rilevati nelle indagini</i>)	I

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

OBIETTIVO STRATEGICO S1 - MIGLIORARE LA PERFORMANCE DELL'ENTE													
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF1 - collegati all'obiettivo strategico S1													
Codice	Nome	Anno 2024								Anno 2025		Anno 2026	
		Indicatori di performance		Target	Struttura Referente	Strutture coinvolte	Utenti/ STK	Dimensione di performance	Fonte	Indicatore	Target	Indicatore	Target
		Codice	Formula										
VP1_S1_PERF1.1	Implementare e il cruscotto direzionale	PERF1-1.1	Implementazione del cruscotto con nuovi indicatori individuati per AAC	Entro il 30/06/2024	SPEPE	SSIID, DG, DT, DA, AAC	Interni: Strutture Arpae Esterni: ---	Efficienza gestionale	Risultati progetto Business Analytics	Avvio a regime e test cruscotto	entro 31/01/2025	-	-
		PERF1-1.2	Adeguamento IPO con inclusione di nuovi indicatori da definire per ciascuna Struttura	Entro il 31/01/2024	SPEPE	SSIID, DG, DT, DA	Interni: Strutture Arpae Esterni: utenti pubblici e privati	Efficienza gestionale	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Arpae	-	-	-	-
		PERF1-1.3	Verifica Andamento IPO 2024	Verifiche trimestrali	SPEPE	DG, DT, DA	Interni: Strutture Arpae Esterni: utenti pubblici e privati	Efficienza gestionale	Relazione sulla performance	-	-	-	-
		PERF1-1.4	Applicazione del software Real a tutto il personale	Entro il 1/04/2024	DA	SSIID, SPEPE, DT,	Interni: Strutture Arpae	Efficienza produttiva/erogativa	Relazione sulla performance	-	-	-	-

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

			per il monitoraggio del Lavoro Agile			DA-SRU	Esterni: ---						
VP1_S1_P ERF1.2	Definire i carichi di lavoro	PERF1-2.1	Definizione e sperimentazione di una modalità di valutazione comune per la contabilizzazione dei carichi di lavoro	Entro il 31/12/2024	DT	SPEPE, DA, Coord APA, Coord AAC	Interni: SPEPE, DT, DA, Coord. APA, Coord. AAC	Efficienza gestionale	Risultati progetto definizione dei carichi di lavoro	-	-	-	-
		PERF1-2.2	Aggiornamento della metodologia sottesa al calcolo degli Indici di Pressione Territoriale (IPT)	Entro il 30/09/2024	SPEPE	DT, DA, Coord. APA, Coord AAC	Interni: SPEPE, DT, DA, Coord. APA, Coord. AAC	Efficienza gestionale	Risultati progetto definizione dei carichi di lavoro	Definizione della metodologia di integrazione dell' IPT con il sistema di contabilizzazione dei carichi di lavoro	-	-	-
VP1_S1_P ERF1.3	Applicare la Mappa delle Competenze	PERF1-3.1	Applicazione della mappa delle competenze ai processi di programmazione dei fabbisogni del personale	Entro il 31/01/2024	DA	DA-SRU	Interni: Strutture Arpae Esterni: ---	Efficienza gestionale	Piano dei fabbisogni del personale (Sezione 3 del PIAO)	-	-	-	-

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

		PERF1-3.2	Applicazione della mappa delle competenze al processo di formazione del personale	Entro il 31/12/2024	SQEF	Tutte le strutture	Interni: Strutture Arpae Esterni: ---	Efficienza gestionale	PAF di Rete e/o di Struttura	-	-	-	-	
		PERF1-3.3	Misurazione gap competenze richieste/possedute e misure conseguenti	Entro 31/12/2024	SQEF	Tutte le Strutture	Interni: Strutture Arpae Esterni: ---	Efficienza gestionale	Ricognizione e bisogni formativi	Aggiornamento set competenze e soft	entro 31/12/2025	-	-	
		PERF1-3.4	Realizzazione di percorsi formativi per l'accrescimento delle competenze tecniche e delle competenze soft	Entro 31/12/2024 realizzazione di N. >=15 percorsi formativi per competenze tecniche (tra quelli previsti negli ambiti GESTIONALE-AMMINISTRATIVO e TECNICO-NORMATIVO del PTF di Rete) e N. >= 2 percorsi formativi per competenze soft (attività	Entro 31/12/2024	SQEF	-	Interni: Strutture Arpae Esterni: ---	Efficienza gestionale	PAF di Rete e/o di Struttura	-	-	-	-

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

				formative 1 e 3 del PTF di Rete)									
		PERF1-3.5	Definizione della mappa delle competenze al personale Dirigente	Entro 31/12/2024	DA	DA-SRU	Interni: Dirigenza Arpae Esterni: ---	Efficienza gestionale	SAL progetto, atti	Applicazioni e mappa delle competenze e al personale Dirigente	entro 31/12/2025	-	-
VP1_S1_PERF1.4	Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)	PERF1-4.1	Misura 36 - Omogeneizzazione delle prassi operative: Incremento dell' omogeneità operativa mediante certificazione ISO 9001 delle AAC	N. >= 1	SQEF	Coord. AAC, AAC, DT	Interni: --- Esterni: utenti pubblici e privati	Efficacia qualitativa erogata	Sistema di gestione della qualità di Arpae	-	-	-	-
		PERF1-4.2	PERF1- 4.2. Misura 36 - Omogeneizzazione delle prassi operative: semplificazione dei procedimenti amministrativi e di vigilanza e controllo, attraverso	Adozione schema atto standard AUA entro 30/06/2024	Coord. AAC	SQEF, SPEPE, SITRA, DT, AAC	Interni: --- Esterni: utenti pubblici e privati	Efficacia qualitativa erogata	Allegato tecnico alla procedura P85008/ER "Rilascio di nuova autorizzazione unica ambientale, modifica sostanziale/	-	-	-	-

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

			l'individuazione di schemi di atti standard						non sostanziale, riesame"				
	PERF1-4.3	PERF1- 4.3. Misura 34 - Introduzione del precompilato ambientale: revisione dell'iter autorizzativo in termini di flussi documentali	Definizione del set di dati necessari e indispensabili per AIA e AUA	SITRA	Coord. AAC, Coord. APA, APA, AAC	Interni: --- Esterni: utenti pubblici e privati	Efficacia qualitativa erogata e percepita	SAL progetto	Predisposizione di una prima bozza operativa dello strumento per la verifica del funzionamento complessivo o da parte degli utenti	Entro il 31/12/2025: bozza operativa	Messa a punto del sistema con le indicazioni giunte dagli utilizzatori.	Entro 31/12/2026	
	PERF1-4.4	Misura 34 - Introduzione del precompilato ambientale: definizione di una modalità di informatizzazione e dei flussi dei processi amministrativi e di vigilanza e controllo	Analisi dei processi per la presentazione delle domande AIA/AUA entro 31/12/2024	DT	Coord. AAC, Coord. APA, APA, AAC, SITRA, SSIID	Interni: --- Esterni: utenti pubblici e privati	Efficacia qualitativa erogata e percepita	SAL progetto	-	-	-	-	
	PERF1-4.5	Misura 35 - Sportello ambientale:	Entro 31/12/2024	SAIA	APA, AAC, DT	Interni: --- Esterni: utenti	Efficacia qualitativa erogata e	SAL progetto, atti	-	-	-	-	

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

			supporto alla regione per la progettazione dello "Sportello" per la gestione di quesiti tecnico-amministrativi formulati dai portatori di interesse				pubblici e privati	percepita					
VP1_S1_PERF1.5	Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	PERF1-5.1	Studio per la definizione di un progetto pilota di job rotation (strategia di lavoro a rotazione temporanea interfunzionale)	Entro 30/06/2024	DA	DA- SRU	Interni: Personale dell'Agenzia Esterni: ---	Efficacia qualitativa percepita	SAL progetto, atti	Applicazioni e a regime del modello di job rotation	Entro 31/12/2025	-	-
		PERF1-5.2.	Valutazione per l'avvio di una sperimentazione mirata, del modello pilota di job rotation (strategia di lavoro a rotazione temporanea interfunzionale)	Entro 31/12/2024	DA	DA- SRU	Interni: Personale dell'Agenzia Esterni: ---	Efficacia qualitativa percepita	SAL progetto, atti	-	-	-	-
		PERF1-5.4	Applicazione del Sistema di	a) Entro 31/03/2024:	DA	Tutte le strutture	Interni: Personale	Efficacia qualitativa	Sistema di Misurazione	Valutazioni del	Entro 28/2/2025	-	-

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

			misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) quale strumento finalizzato, tra l'altro, a promuovere la valorizzazione professionale del personale e il miglioramento delle prestazioni nonché garantire parità di trattamento in sede di valutazione della performance	assegnazione obiettivi b) Entro 31/10/2024: check infrannuali in applicazione del nuovo SMIVAP			dell'Agenzia Esterni: ---	percepita	e Valutazione della Performance di Arpae	personale anno 2024 in applicazioni e del nuovo SMIVAP			
			il miglioramento delle prestazioni nonché garantire parità di trattamento in sede di valutazione della performance	c) Entro 31/03/2024: definizione di indirizzi - rivolti ai soggetti valutatori - per l'ottimale gestione delle varie fasi del processo	DA	DA-SRU	Interni: Personale dell'Agenzia Esterni: ---	Efficacia qualitativa percepita	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Arpae	Monitoraggio applicazioni e SMIVAP	Entro 31/12/2025	a)Monitoraggio applicazione SMIVAP b)Analisi risultati valutazioni 2024-2025 c)Individuazione eventuali azioni di miglioramento	Entro 31/12/2026
		PERF1-5.5.	Definizione di incontri con il personale Dirigente per l'individuazione e la realizzazione di interventi mirati ed azioni di miglioramento	N. incontri realizzati/incontri pianificati = 100%	DA	DA-SRU, SPP, SPEPE	Interni: Personale dell'Agenzia Esterni: ---	Efficacia qualitativa percepita	SAL progetto, atti	Applicazioni e azioni di miglioramento e avvio del monitoraggio	Esecuzione e azioni di miglioramento come da cronoprogramma	Monitoraggio delle azioni di miglioramento	Esecuzione e del piano di monitoraggio come da cronoprogramma

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

			puntuali, in relazione alle specifiche risultanze delle Indagini di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato delle singole Strutture/Servizi										
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

OBIETTIVO STRATEGICO S1 - MIGLIORARE LA PERFORMANCE DELL'ENTE													
MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI ALL'OBIETTIVO VP1_S1													
Codice obiettivo di performance da proteggere	Nome obiettivo di performance da proteggere	Indicatori di performance da proteggere				Macroarea	Processo	Valutazione del rischio		Trattamento del rischio			
		Codice	Formula	Target	Struttura referente			Evento rischioso	Grado di rischio	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche	Soggetti coinvolti nelle responsabilità	Indicatore
VP1_S1_PERF1.4	Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)	PERF1-4.2	Misura 36 - Omogeneizzazione delle prassi operative: semplificazione dei procedimenti amministrativi e di vigilanza e controllo, attraverso l'individuazione di schemi di atti standard	Adozione schema atto standard AUA entro 30/06/2024	Coord. AAC	D; E; F	-	-	-	-	L'omogeneizzazione delle prassi operative viene garantita mediante la predisposizione di linee guida, note interne, circolari finalizzate ad eliminare dei margini di discrezionalità dei singoli operatori.	DT; Coordinatori AAC e APA	Verifiche anticorruzione da parte di SAIA presso le strutture con modalità definite mediante atto del DG.
		PERF1-4.4	Misura 34 - Introduzione del precompilato ambientale: definizione di una modalità di informatizzazione dei flussi dei	Analisi dei processi per la presentazione delle domande AIA/AUA entro	DT	D; E; F	-	-	-	-	L'informatizzazione dei flussi dei processi autorizzatori e di vigilanza e controllo è funzionale ad eliminare dei	SSIID; DT-SITRA; SCI	Verifica della Sezione Amministrazione Trasparente in funzione dello stato

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

			processi amministrativi e di vigilanza e controllo	31/12/2024							margini di discrezionalità dei singoli operatori. L'informatizzazione dei flussi è altresì funzionale alla implementazione della trasparenza e accessibilità delle informazioni ambientali detenute da Arpae.		di avanzamento del progetto.
		PERF1-4.5	Misura 35 - Sportello ambientale: supporto alla regione per la progettazione dello "Sportello" per la gestione di quesiti tecnico-amministrativi formulati dai portatori di interesse	Entro 31/12/2024	SAIA	D; E; F; H	-	-	-	Ricognizione, già nella fase di progettazione, dei possibili profili critici dell'attività dello "Sportello" rispetto alle politiche di prevenzione della corruzione.	-	-	-

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

VP1_S1_PEF1.5	Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	PERF1-5.3	Realizzazione delle politiche di valorizzazione delle risorse umane previste negli Accordi integrativi aziendali	a) n. 353 DEP attribuiti dal 1/1/2023 - entro 31/03/2024 b) Entro il 31/12/2024: n.330 DEP attribuiti c) Entro 31/03/2024: conferimento incarichi di funzione d) Entro il 31/12/2024: realizzazione e progressioni tra le Aree (ruoli tecnico e amministrativo) e) A decorrere dal 01/01/2024: Incremento indennità per il servizio di Pronta	DA	A	A.1; A.6	Attuazione delle politiche di valorizzazione delle risorse umane in difformità alle procedure ed ai criteri stabiliti nelle fonti di settore.	A.1 medio; A.6 basso	Misure di prevenzione generale per macroarea A	Misure di prevenzione specifiche per processi A.1 e A.6	DA-SRU; Responsabili Strutture/Servizi	Verifiche anticorruzione da parte di SAIA presso le strutture con modalità definite mediante atto del DG.
---------------	---	-----------	--	---	----	---	----------	---	----------------------	--	---	--	---

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

				disponibilità									
		PERF1-5.4	Applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) quale strumento finalizzato, tra l'altro, a promuovere la valorizzazione professionale del personale e il miglioramento delle prestazioni nonché garantire parità di trattamento in sede di valutazione della performance	a) Entro 31/03/2024: assegnazione obiettivi b) Entro 31/10/2024: check infrannuali in applicazione del nuovo SMIVAP	DA	-	-	-	-	-	Lo SMIVAP consente di disporre di criteri chiari e oggettivi per la valutazione della performance del personale dell'Agenzia.	Responsabili Strutture/ Servizi	Verifiche anticorruzione da parte di SAIA presso le strutture con modalità definite mediante atto del DG.
				c) Entro 31/03/2024: definizione di indirizzi - rivolti ai soggetti valutatori - per l'ottimale gestione delle varie fasi del processo	DA						Lo SMIVAP consente di disporre di criteri chiari e oggettivi per la valutazione della performance del personale dell'Agenzia.	Responsabili Strutture/ Servizi	Verifiche anticorruzione da parte di SAIA presso le strutture con modalità definite mediante atto del DG.

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza in collegamento all'obiettivo VP 1.

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

OBIETTIVO STRATEGICO S1 - MIGLIORARE LA PERFORMANCE DELL'ENTE								
Misure di SVILUPPO ORGANIZZATIVO <i>(funzionali a realizzare le performance programmate)</i>								
Obiettivi di performance <i>(con esigenze di sviluppo organizzativo)</i>		Indicatori di performance <i>(con esigenze di sviluppo organizzativo)</i>				Misure di sviluppo organizzativo da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Target	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP1_S1_PERF1.4	Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)	PERF1-4.5.	Misura 35 - Sportello ambientale: supporto alla regione per la progettazione dello "Sportello" per la gestione di quesiti tecnico-amministrativi formulati dai portatori di interesse	Entro 31/12/2024	SAIA	In fase di progettazione assieme alla RER, valutare eventuali necessità organizzative del Servizio Affari Istituzionali e Avvocatura, funzionali alla concreta realizzazione dello Sportello ambientale	DA-SRU	SAIA
VP1_S1_PERF1.5	Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	PERF1-5.1.	Studio per la definizione di un progetto pilota di job rotation (strategia di lavoro a rotazione temporanea interfunzionale)	Entro 30/06/2024	DA	Effettuare una valutazione completa e preventiva di tutti i fattori concorrenti nella rotazione (dati rilevati sul personale, mappa delle competenze, esigenze organizzative e legate al fabbisogno di personale etc...)	DA-SRU	Dirigenza Arpae
		PERF1-5.2.	Valutazione per l'avvio di una sperimentazione mirata, del modello pilota di job rotation (strategia di lavoro a rotazione temporanea interfunzionale)	Entro 31/12/2024	DA	Scelta del team di sperimentazione della job rotation (nominativi, ruolo e sede di assegnazione, sia del soggetto in rotazione che del referente che lo affiancherà). Programmazione del percorso con calendario operativo (numero giornate, ore, tipologia di mansione, sede, monitoraggio, etc...)	DA-SRU	Dirigenza Arpae

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di sviluppo organizzativo da attuare in collegamento all'obiettivo VP 1.

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

OBIETTIVO STRATEGICO S1 - MIGLIORARE LA PERFORMANCE DELL'ENTE								
Misure di ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (funzionali a realizzare le performance programmate)								
Obiettivi di performance (con esigenze di organizzazione del Lavoro Agile)		Indicatori di performance (con esigenze di organizzazione del Lavoro Agile)				Misure organizzative Lavoro Agile da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Target	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP1_S1_PERF1.1	Implementare il cruscotto direzionale	PERF1-1.4	Applicazione del software Real a tutto il personale per il monitoraggio del Lavoro Agile	Entro il 1/04/2024	DA	Valutazioni in merito all'eventuale utilizzo del Real anche per la rendicontazione delle attività in presenza	DA	DA-SRU; SSIID; SPEPE
VP1_S1_PERF1.5	Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	PERF1-5.1.	Studio per la definizione di un progetto pilota di job rotation (strategia di lavoro a rotazione temporanea interfunzionale)	Entro 30/06/2024	DA	Modulazione del lavoro agile in funzione della job rotation	DA-SRU	Dirigenza Arpae
		PERF1-5.2.	Valutazione per l'avvio di una sperimentazione mirata, del modello pilota di job rotation (strategia di lavoro a rotazione temporanea interfunzionale)	Entro 31/12/2024	DA	Modulazione del lavoro agile in funzione della job rotation	DA-SRU	Dirigenza Arpae

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di organizzazione del Lavoro Agile da attuare in collegamento all'obiettivo VP 1.

OBIETTIVO STRATEGICO S1 - MIGLIORARE LA PERFORMANCE DELL'ENTE								
Misure PROFESSIONALI di RECLUTAMENTO (funzionali a realizzare le performance programmate)								
Obiettivi di performance (con esigenze di organizzazione sul piano dei fabbisogni del personale)		Indicatori di performance (con esigenze di organizzazione sul piano dei fabbisogni del personale)				Misure di reclutamento da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Target	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP1_S1_PERF1.3	Applicare la Mappa delle Competenze	PERF1-3.1	Applicazione della mappa delle competenze ai processi di programmazione dei fabbisogni del personale	Entro il 31/01/2024	DA	Realizzazione delle politiche occupazionali definite nel Piano triennale dei fabbisogni di personale	DA-SRU	-

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di reclutamento da attuare in collegamento all'obiettivo VP 1.

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

OBIETTIVO STRATEGICO S1 - MIGLIORARE LA PERFORMANCE DELL'ENTE								
Misure FORMATIVE <i>(funzionali a realizzare le performance programmate)</i>								
Obiettivi di performance <i>(con esigenze formative)</i>		Indicatori di performance <i>(con esigenze formative)</i>				Misure formative da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Target	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP1_S1_PERF1.1	Implementare il cruscotto direzionale	PERF1-1.4	Applicazione del software Real a tutto il personale per il monitoraggio del Lavoro Agile	Entro il 1/04/2024	DA	Dopo la sperimentazione su una quota di personale avviata a nov 2023, entro marzo 2024 la formazione sull'utilizzo del software REAL dovrà essere erogata a tutto il personale Arpae, in modalità a distanza sincrona (meet). Si prevede una serie di webinar della durata indicativa di 1 ora ciascuno	DA	SQEF - SIID e tutte le strutture Arpae come destinatarie della formazione
VP1_S1_PERF1.3	Applicare la Mappa delle Competenze	PERF1-3.1	Applicazione della mappa delle competenze ai processi di programmazione dei fabbisogni del personale	Entro il 31/01/2024	DA	In una prima fase, in attesa della versione definitiva del software (Talentia in cloud), non è prevista attività formativa ma una sperimentazione sul campo volta a definire input, output e modalità operative	DA	SQEF - SIID
		PERF1-3.2	Applicazione della mappa delle competenze al processo di formazione del personale	Entro il 31/12/2024	SQEF	Non si prevede formazione specifica, ma attività di analisi ed informatica per l'interrogazione del sistema nella nuova versione (Talentia in cloud) finalizzata all'individuazione di ambiti formativi, in relazione al gap tra competenze richieste e possedute	SQEF	SIID

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

		PERF1-3.3	Misurazione gap competenze richieste/possedute e misure conseguenti	Entro 31/12/2024	SQEF	Si prevede formazione per il processo di VALUTAZIONE delle competenze, sulla versione definitiva del software (Talentia in cloud) che sarà rivolta, a seconda delle scelte gestionali organizzative: - solo al management (dirigenti con personale assegnato) oppure - a tutto il personale, in caso di auto-valutazione dei singoli operatori, validate dai rispettivi responsabili	SQEF	SIID
		PERF1-3.4	Realizzazione di percorsi formativi per l'accrescimento delle competenze tecniche e delle competenze soft	Entro 31/12/2024 realizzazione di N. >=15 percorsi formativi per competenze tecniche (tra quelli previsti negli ambiti GESTIONALE-AMMINISTRATIVO e TECNICO-NORMATIVO del PTF di Rete) e N. >= 2 percorsi formativi per competenze soft (attività formative 1 e 3 del PTF di Rete)	SQEF	Formazione rivolta all'Unità Formazione sugli strumenti offerti dalla nuova versione del sistema (Talentia in Cloud) relativi a pianificazione, programmazione e progettazione degli eventi formativi. Per gli ambiti formativi individuati si veda il Piano Triennale Formazione (PTF) di Rete 2024-26 e Piani Annuali Formazione (PAF) 2024 delle Strutture	SQEF	SIID
		PERF1-3.5	Definizione della mappa delle competenze al personale Dirigente	Entro 31/12/2024	DA	Qualora si renda necessaria, si erogherà formazione per il personale Dirigente sulla nuova versione del sistema (Talentia in Cloud) in aggiunta a quanto riportato per i punti precedenti	DA	SQEF - SIID

Allegato 1: VP 1 - Rafforzare le capacità istituzionali

VP1_S1_PERF1.5	Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	PERF1- 5.4	PERF1- 5.4. Applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) quale strumento finalizzato, tra l'altro, a promuovere la valorizzazione professionale del personale e il miglioramento delle prestazioni nonché garantire parità di trattamento in sede di valutazione della performance	a) Entro 31/03/2024: assegnazione obiettivi b) Entro 31/10/2024: check infrannuali in applicazione del nuovo SMIVAP	DA	Poiché la nuova versione del sistema informativo (Talentia in cloud) includerà anche il modulo SMIVAP - fino al 2023 gestito con altri strumenti SW - si rende necessaria la formazione del management sul nuovo modulo entro marzo 2024	DA	SQEF .- SPEPE - SIID
				c) Entro 31/03/2024: definizione di indirizzi - rivolti ai soggetti valutatori - per l'ottimale gestione delle varie fasi del processo	DA			

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure formative da attuare in collegamento all'obiettivo VP 1 .

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. ASSICURARE L'EFFICIENZA E LA SOSTENIBILITA' NELL'USO DELLE RISORSE FINANZIARIE PUBBLICHE			
			
Correlazione con le strategie di sviluppo sostenibile (Agenda 2030, nazionale, regionale)	Correlazione con le Linee prioritarie di intervento SNPA	Allineamento con LEPTA	Allineamento con le linee di indirizzo del DEFR 2024
<p>AGENDA 2030_GOAL 9 Target 9.1 Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alla possibilità di accesso equo e conveniente per tutti.</p> 	<p>Piano Triennale SNPA 2021-2023: SNPA PER LA TRANSIZIONE ENERGETICA EQUA E LA DECARBONIZZAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Razionalizzare la costruzione di nuovi edifici e costruire edifici ambientalmente maggiormente performanti. - In linea con la Missione 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica del PNRR, occorrerà migliorare l'efficienza energetica e antisismica degli edifici pubblici [...] 	<p>Nessuna correlazione</p>	<p>AZIONI PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA DEL PATRIMONIO REGIONALE: Nello svolgimento delle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio immobiliare regionale e dei beni assunti in locazione per fini istituzionali, un obiettivo primario è la messa in sicurezza dei beni e l'avvio di azioni "green", anche promuovendo processi di gestione intelligente dei consumi, di efficientamento energetico e di produzione di energia tramite fonti rinnovabili</p>

Allegato 2: VP 2 - Assicurare l'efficienza e la sostenibilità nell'uso delle risorse finanziarie pubbliche

Analisi di contesto <i>(criticità e opportunità del contesto specifico)</i>	Valore Pubblico atteso <i>(risposte alle criticità/opportunità del contesto)</i>	Stakeholder (STK) <i>(a chi è rivolto il Valore Pubblico)</i>	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO <i>(impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)</i>		
			Cod.	Nome	Strutture referenti	Utenti/ STK	Dimensione Piramide VP	Direzione +/- <i>(possibili indicatori di impatto)</i>	Tipologia di impatto generato <i>(Interno-I/E sterno-E)</i>
Nell'ultimo biennio sono stati avviati degli interventi sulle sedi dell'Agenzia, necessari per garantire la sicurezza e l'efficienza delle strutture nonché per la realizzazione di economie di gestione attraverso la razionalizzazione degli spazi e delle risorse strumentali. Nel corso del triennio 2024-2026 si intende perseguire e rafforzare l'elaborazione e approvazione di piani di valorizzazione e razionalizzazione degli spazi uso ufficio dell'Agenzia, al fine di raggiungere una graduale riduzione delle spese sostenute per oneri di locazione e di gestione delle stesse sedi, nonché per il miglioramento dell'efficienza energetica e dell'organizzazione dei propri uffici/laboratori.	SALUTE INFRASTRUTTURALE +EFFICIENZA ENERGETICA	Interni: personale dell'Agenzia Esterni: utenti pubblici e privati	S2.1	Contenere i costi, presidiare i ricavi e migliorare l'efficienza energetica - Attuare il Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzative delle sedi	DA	Interni: DA-SAP, SAC PR, APA Ovest, SAC MO, APA Centro, SAC RN, APA Est Esterni: utenti pubblici e privati	Salute organizzativa; salute infrastrutturale; salute economico-finanziaria	- <i>(riduzione della spesa energetica)</i> - <i>(riduzione delle spese sostenute per oneri di locazione e di gestione delle sedi)</i>	I/E

Allegato 2: VP 2 - Assicurare l'efficienza e la sostenibilità nell'uso delle risorse finanziarie pubbliche

OBIETTIVO STRATEGICO S1 - MIGLIORARE LA PERFORMANCE DELL'ENTE													
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF1 - collegati all'obiettivo strategico S1													
Codice	Nome	Anno 2024								Anno 2025		Anno 2026	
		Indicatori di performance		Target	Struttura Referente	Strutture coinvolte	Utenti/ STK	Dimensione di performance	Fonte	Indicatore	Target	Indicatore	Target
		Codice	Formula										
VP2_S2_P ERF2.1	Attuare il Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzative delle sedi	PERF2-1. 1	Approvazione progettazione esecutiva Sede di Parma	a) Entro il 30/04/2023: approvazione progettazione esecutiva b) Entro 31/07/2024: valutazione disponibilità risorse (utili esercizio 2023) e individuazione percorso per l'individuazione della funzione di stazione appaltante c) Entro 31/12: indizione gara (subordinato alle previsioni del target b)	DA	DA-SAP	Interni: DA-SAP, SAC PR, APA Ovest Esterni: utenti pubblici e privati	Efficienza gestionale e finanziaria	Atti, progettazioni e esecutiva	Stipula del contratto con l'aggiudicatario	Entro 30/09/2025	Fine lavori	Entro 31/12/2026

Allegato 2: VP 2 - Assicurare l'efficienza e la sostenibilità nell'uso delle risorse finanziarie pubbliche

		PERF2-1.2	Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena	a) Entro il 30/4/2024: progettazione esecutiva b) Entro il 15/9/2024: aggiudicazione gara c) Entro il 15/12/2024: avvio lavori	DA	DA-SAP, SAC-MO, APA Centro	Interni: DA-SAP, SAC MO, APA Centro Esterni: utenti pubblici e privati	Efficienza gestionale e finanziaria	atti, aggiornamento contatti sede SAC Modena https://www.arpae.it/it/se-di-e-contatti/servizio-autorizzazioni-e-concessioni-di-modena	Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena	a) Entro il 30/6/2025: conclusione lavori b) Entro il 30/11: trasferimento del personale	-	-
		PERF2-1.3	Valutazione costi/benefici per l'acquisizione della sede di Rimini e previsione di fattibilità	Entro il 30/11/2024	DA	DA-SAP	Interni: DA-SAP, SAC RM, APA Est Esterni: utenti pubblici e privati	Efficienza finanziaria	Elaborazioni interne DA-SAP	-	-	-	-

Allegato 2: VP 2 - Assicurare l'efficienza e la sostenibilità nell'uso delle risorse finanziarie pubbliche

OBIETTIVO STRATEGICO S1 - MIGLIORARE LA PERFORMANCE DELL'ENTE													
MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI ALL'OBIETTIVO VP1_S1													
Codice obiettivo di performance da proteggere	Nome obiettivo di performance da proteggere	Indicatori di performance da proteggere				Macroarea	Processo	Valutazione del rischio		Trattamento del rischio			
		Codice	Formula	Target	Struttura referente			Evento rischioso	Grado di rischio	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche	Soggetti coinvolti nelle responsabilità	Indicatore
VP2_S2_PERF2.1	Attuare il Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzative e delle sedi	PERF2-1.1	Approvazione progettazione esecutiva Sede di Parma	a) Entro il 30/04/2024: approvazione e progettazione esecutiva b) Entro 31/07/2024: valutazione disponibilità risorse (utili esercizio 2023) e individuazione percorso per l'individuazione della funzione di stazione appaltante c) Entro 31/12:	DA	B	B.1; B.2; B.4; B.7	-	B.1 medio; B.2. medio; B.4 medio; B.7 alto	Misure di prevenzione generali previste nella macroarea B	Misure di prevenzione specifiche previste rispettivamente per i processi B.1, B.2, B.4 e B.7	DA-SAP	Verifiche anticorruzione da parte di SAIA presso le strutture con modalità definite mediante atto del DG.

Allegato 2: VP 2 - Assicurare l'efficienza e la sostenibilità nell'uso delle risorse finanziarie pubbliche

				indizione gara (subordinato alle previsioni del target b)									
		PERF2-1.2	Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena	a) Entro il 30/04/2024: progettazione e esecutiva b) Entro il 15/09/2024: aggiudicazione gara c) Entro il 15/12/2024: avvio lavori	DA	B	B.1; B.2; B.4; B.7	-	B.1 medio; B.2. medio; B.4 medio; B.7 alto	Misure di prevenzione generali previste nella macroarea B	Misure di prevenzione specifiche previste rispettivamente per i processi B.1, B.2, B.4 e B.7	DA-SAP	Verifiche anticorruzione da parte di SAIA presso le strutture con modalità definite mediante atto del DG.
		PERF2-1.3	Valutazione costi/benefici per l'acquisizione della sede di Rimini e previsione di fattibilità	Entro il 30/11/2024	DA	B	B.1; B.2; B.4; B.7	-	B.1 medio; B.2. medio; B.4 medio; B.7 alto	Misure di prevenzione generali previste nella macroarea B	Misure di prevenzione specifiche previste rispettivamente per i processi B.1, B.2, B.4 e B.7	DA-SAP; DG; Responsabili Strutture/Servizi interessati	Verifiche anticorruzione da parte di SAIA presso le strutture con modalità definite mediante atto del DG.

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza da attuare in collegamento all'obiettivo VP 2.

Allegato 2: VP 2 - Assicurare l'efficienza e la sostenibilità nell'uso delle risorse finanziarie pubbliche

Non sono previste **misure di sviluppo organizzativo** da attuare in collegamento all'obiettivo VP 2.

Non sono previste **misure di organizzazione del Lavoro Agile** da attuare in collegamento all'obiettivo VP 2.

Non sono previste **misure di reclutamento** da attuare in collegamento all'obiettivo VP 2.

Non sono previste **misure formative** da attuare in collegamento all'obiettivo VP 2.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP3. AGENDA 2030



Correlazione con le strategie di sviluppo sostenibile (Agenda 2030, nazionale, regionale)	Correlazione con le Linee prioritarie di intervento SNPA	Allineamento con LEPTA	Allineamento con le linee di indirizzo del DEFR 2024
<p>AGENDA 2030_GOAL 3 Target 3.d Rafforzare la capacità di tutti i paesi, in particolare i paesi in via di sviluppo, per la prevenzione, la riduzione e la gestione dei rischi per la salute nazionale e globale.</p> <p>SNSvs 2022_PERSONE_PROMUOVERE LA SALUTE E IL BENESSERE III.1: Diminuire l'esposizione della popolazione ai fattori di rischio ambientale e antropico; Target nazionale: Entro il 2030 riduzione delle emissioni del 40% rispetto i valori del 2005</p>	<p>Piano Triennale SNPA 2021-2023: POTENZIARE LE INFRASTRUTTURE PORTANTI DEL SISTEMA RIDURRE L'INQUINAMENTO PER LA SALUTE DEI CITTADINI</p>	<p>C. SVILUPPO DELLE CONOSCENZE, COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE Servizio C.6.1: Studi e iniziative progettuali sulle dinamiche evolutive delle componenti ambientali</p>	<p>LA TRANSIZIONE ECOLOGICA ATTRAVERSO IL PERCORSO PER LA NEUTRALITA' CARBONICA PRIMA DEL 2050 - Individuazione delle azioni per azzeramento delle emissioni climalteranti per la neutralità carbonica entro il 2050 e passaggio al 100% di energie rinnovabili entro il 2035</p>
<p>AGENDA 2030_GOAL 4 Target 4.7 Garantire entro il 2030 che tutti i discenti acquisiscano la conoscenza e le competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile, anche tramite un'educazione volta ad uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile</p> <p>SNSvs 2022_VETTORE 2_CULTURA PER LA SOSTENIBILITA' 1. Qualificare il sistema dell'educazione e sviluppare le competenze per la</p>	<p>COSTRUIRE IL FUTURO: LA RICERCA AMBIENTALE - sottoscrizione di protocolli di intesa con gli Enti di ricerca e le Università per rafforzare una rete strategica di relazioni tra mondo della ricerca e SNPA - trasferimento delle conoscenze acquisite, delle buone pratiche e, in</p>	<p>Versione approvata dal Consiglio del SNPA, seduta del 21/12/2020:</p> <p>LEPTA 5 - GOVERNANCE DELL'AMBIENTE Servizio 5.8 Ricerca in campo ambientale Prestazioni 5.8.1 e 5.8.2</p>	<p>PROMUOVERE LA CONOSCENZA E LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ - Approvazione del nuovo Programma di Informazione ed educazione alla sostenibilità 2024-2026 - Diffusione della conoscenza degli scenari e degli obiettivi di sostenibilità in ottica integrata</p>

<p>sostenibilità 2. Promuovere la formazione per lo sviluppo sostenibile lungo tutto l'arco della vita 3. Rafforzare educazione e formazione per lo sviluppo sostenibile puntando sulle sinergie tra gli attori e gli strumenti</p>	<p>generale, dei risultati dell'attività di ricerca all'interno del Sistema</p>		
<p>AGENDA 2030 GOAL 7 Target 7.3 Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica</p> <p>SNSvS 2022_PROSPERITA' ABBATTERE LE EMISSIONI CLIMALTERANTI E DECARBONIZZARE L'ECONOMIA VI. 1 Ridurre i consumi e incrementare l'efficienza energetica; Target nazionale: Entro 2030, -45% Consumi di energia primaria rispetto allo scenario PRIMES2007</p> <p>STRATEGIA REGIONALE AGENDA 2030_GOAL 7 Indicatore: Quota regionale di energia rinnovabile sul totale dei consumi; Target RER: 100% ER 2035</p>			
<p>AGENDA 2030_GOAL 12 Target 12.8: Entro il 2030, garantire che in tutto il mondo le persone ricevano le informazioni necessarie e acquistino consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura</p>			
<p>AGENDA 2030_GOAL 13 Target 13.2 - Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici. Target 13.3: Migliorare l'educazione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale sui cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e allerta precoce.</p> <p>SNSvS 2022_PIANETA_GARANTIRE UNA GESTIONE SOSTENIBILE DELLE RISORSE NATURALI II.6 Minimizzare le emissioni tenendo conto degli obiettivi di qualità</p>			

<p>dell'aria.</p> <p>SNSvs 2022_PROSPERITA'_ABBATTERE LE EMISSIONI CLIMALTERANTI E DECARBONIZZARE L'ECONOMIA</p> <p>VI. 3 Abbattere le emissioni climalteranti ; Target nazionali: 1.Entro il 2030 riduzione del 33% dei GHG vs 2005 per tutti i settori non ETS; Entro il 2030 riduzione del 43 % dei GHG vs 2005 per tutti gli impianti vincolati dalla normativa ETS; Entro il 2030 riduzione del 55% rispetto ai livelli del 1990 che corrisponde a quota 256 Mton CO2equ (in attesa di revisione delle normative UE).</p> <p>STRATEGIA REGIONALE AGENDA 2030_GOAL 13 Indicatore: Percentuale riduzione delle emissioni climalteranti (rispetto al 1990); Target RER: Riduzione del 55% entro il 2030.</p>			
<p>AGENDA 2030_GOAL 14</p> <p>Target 14.1: Entro il 2025, prevenire e ridurre in modo significativo l'inquinamento marino, in particolare quello derivante dalle attività terrestri, compresi i rifiuti marini e l'inquinamento delle acque da parte dei nutrienti.</p> <p>SNSvs 2022_PIANETA_GARANTIRE UNA GESTIONE SOSTENIBILE DELLE RISORSE NATURALI</p> <p>II.1 Mantenere la vitalità dei mari e prevenire gli impatti sull'ambiente marino e costiero</p> <p>STRATEGIA REGIONALE AGENDA 2030_GOAL 14 Indicatore: Qualità dello stato ecologico buono per tutte le acque marino costiere; Target RER: 100% Buono UE 2030</p>			
<p>AGENDA 2030_GOAL 17</p> <p>Target 17.17. Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati</p> <p>SNSvs 2022_PROSPERITA'_ FINANZIARE E PROMUOVERE RICERCA</p>			



<p>E INNOVAZIONI SOSTENIBILI II.3 Innovare processi e prodotti e promuovere il trasferimento tecnologico.</p> <p>STRATEGIA REGIONALE AGENDA 2030_GOAL 17 Indicatore: Aumentare le progettazioni per la transizione ecologica (banca dati anni 2017-2020); Target RER: +20% entro 2025</p>			
---	--	--	--

Analisi di contesto <i>(criticità e opportunità del contesto specifico)</i>	Valore Pubblico atteso <i>(risposte alle criticità/opportunità del contesto)</i>	Stakeholder (STK) <i>(a chi è rivolto il Valore Pubblico)</i>	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO <i>(impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)</i>		
			Cod.	Nome	Strutture referenti	Utenti/ STK	Dimensione Piramide VP	Direzione +/- <i>(possibili indicatori di impatto)</i>	Tipologia di impatto generato <i>(Interno-I/ Esterno-E)</i>
La Pianura Padana rappresenta l'area a maggior concentrazione produttiva e manifatturiera d'Italia, ma anche quella più esposta sul piano ambientale, a partire dalla qualità dell'aria. La Regione Emilia-Romagna , nel Patto per il Lavoro e il Clima , ha stabilito di accelerare la transizione ecologica, ponendosi l'obiettivo di raggiungere la neutralità carbonica prima del 2050 e passare al 100% di energie rinnovabili entro il 2035 , puntando alla tutela e valorizzazione delle risorse naturali, alla riduzione delle emissioni e all'efficientamento energetico, alla prevenzione del dissesto idrogeologico, alla rigenerazione urbana, alla mobilità sostenibile, all'economia circolare e alla riduzione dei rifiuti.	NEUTRALITA' CARBONICA entro il 2050 e passaggio al 100% di ENERGIE RINNOVABILI entro il 2035	Esterno: utenti pubblici e privati	S3.1	Attuare l'agenda 2030 - Supportare la transizione verso la neutralità carbonica e qualità dell'aria	Osservatori o Energia, Rifiuti, Siti contaminati; CTR Qualità dell'aria	Esterni: Amministrazioni regionali, Amministrazioni locali e articolazioni del territorio regionale, Categorie economiche e sociali, Cittadini	Impatto ambientale e sanitario	- <i>(emissioni di gas climalteranti)</i>	E
Nell'ambito del nuovo Programma regionale del Fondo europeo di sviluppo regionale PR FESR 2021-2027, la Priorità 2 - Sostenibilità, decarbonizzazione,	CONTRASTO AL DISSESTO IDROGEOLOGICO	Esterno: utenti pubblici e privati	S3.2	Attuare l'agenda 2030 - Promuovere l'adattamento ai	SIMC	Esterni: Amministrazioni regionali, Amministrazioni	Impatto ambientale e sanitario	+ <i>(implementazione delle reti di monitoraggio)</i>	E

Allegato 3: VP 3 - Agenda 2030

<p>biodiversità e resilienza – ha tra gli Obiettivi specifici il 2.4. che consiste nel promuovere l'adattamento ai cambiamenti climatici, la prevenzione dei rischi di catastrofe e la resilienza, prendendo in considerazione approcci ecosistemici. Tra gli interventi promossi si prevede l'integrazione, all'interno della rete regionale già esistente, di ulteriori strumenti di monitoraggio in grado di leggere da remoto le grandezze idro, pluvio, meteo finalizzate all'allertamento precoce. Inoltre, si potranno potenziare i sistemi di monitoraggio dei parametri meteomarinari integrando le reti e migliorando quelle esistenti.</p>				<p>cambiamenti climatici, la prevenzione dei rischi di catastrofe e la resilienza, prendendo in considerazione approcci ecosistemici</p>		<p>ni locali e articolazioni del territorio regionale, Categorie economiche e sociali, Cittadini</p>		<p><i>idro-meteo-pluvio metrico)</i></p> <p><i>+ (Investimenti complessivi attivati per la prevenzione del rischio)</i></p> <p><i>+ (Popolazione che beneficia di misure di protezione contro le inondazioni)</i></p>	
<p>Settorialità di norme e competenze delle attività di sorveglianza sanitaria e monitoraggio ambientale</p>	<p>POLICY INTEGRATE ambientali e sanitarie</p>	<p>Esterno: utenti pubblici e privati</p>	<p>S3.3</p>	<p>Attuare l'agenda 2030 - Partecipare ai tavoli tecnico-operativi SNPA/ SNPS</p>	<p>ST APS</p>	<p>Esterni: SNPA, SNPS, Organismi Istituzionali</p>	<p>Impatto ambientale e sanitario</p>	<p><i>+ (N. iniziative congiunte)</i></p>	<p>E</p>
<p>In linea con il catalogo delle prestazioni LEPTA, Arpae continuerà a partecipare a studi e ricerche sugli effetti sanitari dei determinanti ambientali fornendo il supporto tecnico alle amministrazioni e agli enti competenti, con particolare riferimento alla caratterizzazione dei fattori ambientali causa di danni alla salute pubblica. L'obiettivo è la produzione, promozione e pubblica diffusione dei</p>	<p>POTENZIARE LE CAPACITA' OPERATIVE DELL'AGENZIA attraverso l'attuazione di progetti di ricerca applicata in partenariato con enti di ricerca,</p>	<p>Interno: personale tecnico dell'Agazia Esterno: utenti pubblici e privati</p>	<p>S3.4</p>	<p>Attuare l'agenda 2030 - Sviluppare iniziative di studio e/o ricerca applicata</p>	<p>SPEPE</p>	<p>Esterni: SNPA, Università e altri Enti di ricerca, Organismi Istituzionali</p>	<p>Impatto sociale a carattere scientifico</p>	<p><i>+ (N.progetti di ricerca applicata)</i></p>	<p>I/E</p>

dati tecnico-scientifici e delle conoscenze ufficiali sullo stato dell'ambiente e della sua evoluzione, sulle fonti e sui fattori di inquinamento, sulle pressioni ambientali, sui relativi impatti e sui rischi naturali e ambientali.	università ed altre istituzioni								
La Direttiva Strategia Marina è il pilastro ambientale della politica marittima dell'Unione e mira al raggiungimento del "buono stato ambientale" per tutte le acque marine degli Stati membri UE. Le attività svolte nei 31 programmi di monitoraggio per i vari descrittori, portate avanti nelle tre sottoregioni del Mediterraneo (Mediterraneo occidentale, Mar Ionio e Mediterraneo centrale, Mar Adriatico), rispondono a metodologie di campionamento e analisi che sono le stesse in tutto il territorio nazionale, a garanzia della piena confrontabilità dei dati. Oltre alla innegabile dimensione scientifica e di acquisizione della conoscenza, il monitoraggio previsto dalla Direttiva Strategia Marina ha come obiettivo principale, quello di progettare misure efficienti di prevenzione e riduzione e successivamente di valutare la loro efficacia nella riduzione delle emissioni e della presenza di rifiuti nell'ambiente marino e costiero	TUTELA DEL MARE	Esterno: utenti pubblici e privati	S3.5	Attuare l'agenda 2030 - Attuare le misure previste dalla Direttiva "Strategia marina", D.lgs. 190/2010 anche attraverso il coordinamento della sottoregione Adriatico in ambito SNPA	SOD	Esterni: MASE, SNPA	Impatto ambientale e sanitario	+ (N. acque in "buono stato")	E
L'Agenzia supporta lo sviluppo delle	MAGGIORE	Esterno:	S3.6	Attuare	CTR EaS	Interni: CTR	Impatto	+ (N. azioni)	E

Allegato 3: VP 3 - Agenda 2030

<p>competenze per meglio comprendere la crisi climatica e le relative conseguenze, partendo dalla scala planetaria - comprendendo l'importanza delle strategie di mitigazione e adattamento - fino a quella locale delle città e dei quartieri in cui viviamo. L'Agenzia intende inoltre accrescere la consapevolezza sulla necessità e sull'urgenza dell'azione che deve essere di due tipi: collettiva, come società, come cittadini, come decisori di domani e individuale, come soggetto capace di modificare i propri comportamenti.</p>	<p>CONOSCENZA dell'Agenda 2030 e della strategia regionale attraverso una comunicazione sociale, rigorosa e creativa, ATTIVANDO PROCESSI PARTECIPATIVI LOCALI che coinvolgono attivamente nelle AZIONI DI SOSTENIBILITA', gli stakeholder e i cittadini e le comunità locali dei territori.</p>	<p>Istituzioni scolastiche, Università e ricerca, associazioni ambientali e consumatori</p>		<p>l'agenda 2030 - Promuovere ed attuare iniziative di educazione e formazione ambientale</p>		<p>EaS Esterni: Regione Emilia-Romagna, Coordinamento Ceas -rete RES, SNPA</p>	<p>sociale</p>	<p><i>virtuose diffuse)</i></p>	
<p>L'Agenzia, al fine di dare piena attuazione alla propria missione istituzionale sancita dalla L.R. n. 44/1995 e di contribuire a migliorare la qualità dell'aria e delle altre matrici ambientali nelle aree urbane, intende continuare a promuovere e diffondere, anche presso i propri dipendenti, conoscenze e comportamenti idonei a stimolare nuove forme di mobilità e trasporto, sia individuali che collettive, sempre più eco-compatibili. Inoltre, Arpae, come tutta la Pubblica Amministrazione, anche in</p>	<p>MAGGIORE SOSTEGNO ALLE FORME DI MOBILITA' SOSTENIBILE e GESTIONE RAZIONALE DELL'ENERGIA</p>	<p>Interni: personale Arpae Esterni: utenti pubblici e privati</p>	<p>S3.7</p>	<p>Attuare l'agenda 2030 - Attuare politiche interne che mirino alla riduzione degli impatti sull'ambiente</p>	<p>DA</p>	<p>Interni: personale Arpae Esterni: utenti pubblici e privati</p>	<p>Impatto ambientale e sanitario</p>	<p>- (<i>emissioni di gas climalteranti</i>) - (<i>dispendio energetico</i>) + (<i>utilizzo di energia da fonti rinnovabili</i>)</p>	<p>E</p>

virtù del ruolo di esempio che svolge, è chiamata, indipendentemente dal periodo di emergenza, ad una gestione razionale dell'energia che rispetti requisiti minimi di prestazione e favorisca il ricorso a fonti di energia rinnovabile.										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

OBIETTIVO STRATEGICO S3 - ATTUARE L'AGENDA 2030

OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF3 - collegati all'obiettivo strategico S3

Codice	Nome	Anno 2024								Anno 2025		Anno 2026	
		Indicatori di performance		Target	Struttura Referente	Strutture coinvolte	Utenti/ STK	Dimensione di performance	Fonte	Indicatore	Target	Indicatore	Target
		Codice	Formula										
VP3_S3_P ERF3.1	Supportare la transizione verso la neutralità carbonica e qualità dell'aria	PERF3-1.1	Supporto alla Regione per la definizione del Piano di implementazione del percorso di neutralità carbonica	Risposta al 100% delle richieste RER	Osservatorio Energia, Rifiuti, Siti contaminati	Osservatorio Clima	Esterni: Amministrazioni regionali, Amministrazioni locali e articolazioni del territorio regionale, Categorie economiche e sociali, Cittadini	Efficacia quantitativa e qualitativa erogata e percepita	SAL progetto	Supporto alla Regione per la definizione e del Piano di implementazione del percorso di neutralità carbonica	Risposta al 100% delle richieste RER	Supporto alla Regione per la definizione del Piano di implementazione del percorso di neutralità carbonica	Risposta al 100% delle richieste RER
		PERF3-1.	Definizione di	Realizzazione	CTR	Osservat	Esterni:	Efficacia	SAL	-	-	-	-

Allegato 3: VP 3 - Agenda 2030

		2	uno strumento di lettura unificato per Gas Climalteranti, Qualità dell'aria e Energia	del prodotto	Qualità dell'Aria	itorio Energia, Rifiuti, Siti contaminati, Osservatorio Clima	Amministrazioni regionali, Amministrazioni locali e articolazioni del territorio regionale, Categorie economiche e sociali, Cittadini	quantitativa e qualitativa erogata e percepita	progetto				
VP3_S3_P ERF3.2	Promuovere l'adattamento ai cambiamenti climatici, la prevenzione dei rischi di catastrofe e la resilienza, prendendo in considerazione approcci ecosistemici	PERF3-2.1	Realizzazione degli interventi per contrastare il dissesto idrogeologico secondo un approccio ecosistemico e privilegiando approcci e tecnologia Nature Base Solution (NBS) secondo quanto delineato nel finanziamento PR FESR Emilia-Romagna 2021-2027	Entro il 31/12/2024 realizzazione di tutte le gare, di cui alcune europee, e affidamento delle attività	SIMC	DA	Esterni: Amministrazioni regionali, Amministrazioni locali e articolazioni del territorio regionale, Categorie economiche e sociali, Cittadini	Efficacia quantitativa e qualitativa erogata e percepita	Rendicontazione sul sistema informativo del Programma Regionale FESR Sfinge 2020	-	-	-	-

Allegato 3: VP 3 - Agenda 2030

VP3_S3_P ERF3.3	Partecipare ai tavoli tecnico-operativi SNPA/SNPS	PERF3-3.1	Partecipazione alle attività operative, reti tematiche e partecipazione ai tavoli SNPA/SNPS	Risposte >= 90% delle richieste di partecipazione	ST APS	DT, APA, AAC, SOD, SIMC	Esterni: SNPA, SNPS, Organismi Istituzionali	Efficacia quantitativa e qualitativa erogata e percepita	SAL progetto	Partecipazione alle attività operative, reti tematiche e partecipazione ai tavoli SNPA/SNPS	Risposte >= 90% delle richieste di partecipazione	Partecipazione alle attività operative, reti tematiche e partecipazione ai tavoli SNPA/SNPS	Risposte >= 90% delle richieste di partecipazione
VP3_S3_P ERF3.4	Sviluppare iniziative di studio e/o ricerca applicata	PERF3-4.1	Sviluppo iniziative di ricerca relativamente ai temi dell'Agenda 2030, in collaborazione con network nazionali ed europei	N. progetti effettuati/ finanziati = 100%	SPEPE	SIMC, SOD, DT	Esterni: SNPA, Università e altri Enti di ricerca, Organismi Istituzionali	Efficacia quantitativa e qualitativa erogata e percepita	https://www.arpae.it/it/attivita-e-servizi/studi-progetti-e-attivita-di-ricerca	Sviluppo iniziative di ricerca relativamente ai temi dell'Agenda 2030, in collaborazione con network nazionali ed europei	N. progetti effettuati/ finanziati = 100%	Sviluppo iniziative di ricerca relativamente ai temi dell'Agenda 2030, in collaborazione con network nazionali ed europei	N. progetti effettuati/ finanziati = 100%
VP3_S3_P ERF3.5	Attuare le misure previste dalla Direttiva "Strategia marina", D.lgs. 190/2010	PERF3-5.1	Esecuzione attività in carico ad Arpae in base al cronoprogramma contenuto nel POA 2024-2026	Realizzazione programma = 100%	SOD	-	Esterni: MASE, SNPA	Efficacia quantitativa e qualitativa erogata e percepita	SAL progetto	Esecuzione attività in carico ad Arpae in base al cronoprogramma contenuto nel POA	Realizzazione programma = 100%	Esecuzione attività in carico ad Arpae in base al cronoprogramma contenuto nel POA	Realizzazione programma = 100%

Allegato 3: VP 3 - Agenda 2030

	anche attraverso il coordinamento della sottoregione Adriatico in ambito SNPA									2024-2026		2024-2026	
VP3_S3_P ERF3.6	Promuovere ed attuare iniziative di educazione e formazione ambientale	PERF3-6.1	Definizione e realizzazione del Programma INFEAS 2024-2026	a) Entro 31/03/2024: redazione e approvazione del programma INFEAS b) Entro 31/12/2024: avvio delle linee prioritarie relative all'anno 2024	CTR EaS	-	Interni: CTR EaS Esterni: Regione Emilia-Romagna, Coordinamento Ceas-rete RES, SNPA, Scuole	Efficacia quantitativa e qualitativa erogata e percepita	Le azioni di educazione alla sostenibilità attivate dalla rete Res e coordinate dal CTR Educazione alla sostenibilità di Arpae sono di seguito consultabili: https://www.arpae.it/it/temi-ambientali/educazione_e_alla_sostenibilita/azioni-educative	Attuazione linee prioritarie INFEAS 2024-2026 (anno 2025)	Attuazione realizzata = Sì	Attuazione linee prioritarie INFEAS 2024-2026 (anno 2026)	Attuazione realizzata = Sì
VP3_S3_P ERF3.7	Attuare politiche interne che	PERF3-7.1	Aggiornamento del sistema di incentivazione al	Entro il 30/11/2024	DA	DA-SAP	Interni: personale Arpae	Efficacia quantitativa erogata	Piano degli spostamenti casa-lavoro	-	-	-	-

Allegato 3: VP 3 - Agenda 2030

mirino alla riduzione degli impatti sull'ambiente		personale del mezzo pubblico locale						(PSCL), previsto all'art.3 del Decreto 12 maggio 2021				
	PERF3-7.2	Applicazione progetto bike to work	1) Entro 30/6/2024: approvazione nuovo Piano Spostamenti Casa Lavoro 2) Valutazione risultati prima annualità del progetto BTW 23-26 (n. km percorsi, n.partecipanti, Kg di Co2 risparmiata), entro 30/10/2024	DA	DA-SAP	Interni: personale Arpae	Efficacia quantitativa erogata		Applicazione progetto bike to work	Entro 30/10/2025: valutazione risultati seconda annualità del progetto BTW 23-26 (n. km percorsi, n.partecipanti, Kg di Co2 risparmiata)	Applicazione progetto bike to work	a) Entro 31/3/2026: valutazione opportunità di rinnovo della misura incentivante per il triennio 2026-2028 b) Entro 30/10/2026: valutazione conclusiva risultati del progetto BTW 23-26
	PERF3-7.3	Consolidamento del Piano di Azione per il risparmio e l'efficienza	a) Definizione di Linee di indirizzo per il risparmio e l'efficienza	DA	-	Interni: Arpae Esterni: collettività	Efficienza finanziaria	Piano di azione per il risparmio e l'efficienza energetica	Consolidamento del Piano di Azione per il	"a) Aggiornamento delle Linee di indirizzo per	Consolidamento del Piano di Azione per il risparmio	"a) Aggiornamento delle Linee di

Allegato 3: VP 3 - Agenda 2030

			energetica	energetica entro il 28/02/2024					in Arpae: https://www.arpae.it/it/notizie/copy_of_i-risultati-del-risparmio-e-l2019efficienza-energetica-in-arpae	risparmio e l'efficienza energetica	il risparmio e l'efficienza energetica "	e l'efficienza energetica	indirizzo per il risparmio e l'efficienza energetica "
				b) Recepimento delle Linee di indirizzo per il risparmio e l'efficienza energetica da parte di tutto il personale	DA	Tutte le strutture	Interni: Arpae Esterni: collettività	Efficienza finanziaria			b) Recepimento, a seguito dell'aggiorn amento, delle Linee di indirizzo per il risparmio e l'efficienza energetica da parte di tutto il personale		b) Recepime nto, a seguito dell'aggior namento, delle Linee di indirizzo per il risparmio e l'efficienza energetica da parte di tutto il personale

OBIETTIVO STRATEGICO S3 - ATTUARE L'AGENDA 2030								
Misure di SVILUPPO ORGANIZZATIVO (funzionali a realizzare le performance programmate)								
Obiettivi di performance (con esigenze di sviluppo organizzativo)		Indicatori di performance (con esigenze di sviluppo organizzativo)				Misure di sviluppo organizzativo da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Target	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP3_S3_P ERF3.7	Attuare politiche interne che mirino alla riduzione degli impatti sull'ambiente	PERF3-7.3	Consolidamento del Piano di Azione per il risparmio e l'efficienza energetica	Entro il 28/02/2024: definizione di una direttiva	DA	Aggiornamento del Codice di comportamento aziendale attraverso l'inserimento di specifiche disposizioni in materia di rispetto dell'ambiente e riduzione del consumo energetico	DA-SRU	DA-SAP

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di sviluppo organizzativo da attuare in collegamento all'obiettivo VP 3.

OBIETTIVO STRATEGICO S3 - ATTUARE L'AGENDA 2030								
Misure di RECLUTAMENTO (funzionali a realizzare le performance programmate)								
Obiettivi di performance (con esigenze di fabbisogno di personale)		Indicatori di performance (con esigenze di fabbisogno di personale)				Misure di reclutamento da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Target	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP3_S3_P ERF3.2	Promuovere l'adattamento ai cambiamenti climatici, la prevenzione dei rischi di catastrofe e la resilienza, prendendo in considerazione approcci ecosistemici	PERF3-2.1	Realizzazione degli interventi per contrastare il dissesto idrogeologico secondo un approccio ecosistemico e privilegiando approcci e tecnologia Nature Base Solution (NBS) secondo quanto delineato nel finanziamento PR FESR Emilia-Romagna 2021-2027	Entro il 31/12/2024 realizzazione di tutte le gare, di cui alcune europee, e affidamento delle attività	SIMC	Espletamento di procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato a copertura di n. 1 posto nella qualifica di dirigente ambientale (ruolo tecnico) con competenze specialistiche nel settore dell'idro-meteo-climatologia da assegnare alla Struttura Idro-Meteo-Clima	DA-SRU	SIMC

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di reclutamento da attuare in collegamento all'obiettivo VP 3.

Non sono previste **misure di anticorruzione e trasparenza** da attuare in collegamento all'obiettivo VP 3.

Non sono previste **misure di organizzazione del Lavoro Agile** da attuare in collegamento all'obiettivo VP 3.

Non sono previste **misure formative** da attuare in collegamento all'obiettivo VP 3.

Allegato 4: VP 4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP4. CONTRIBUIRE AL MIGLIORAMENTO DELLA CONOSCENZA AMBIENTALE MEDIANTE SUPPORTO TECNICO E INFORMATIVO AI DECISORI POLITICI E PORTATORI DI INTERESSE ISTITUZIONALI			
Correlazione con le strategie di sviluppo sostenibile (Agenda 2030, nazionale, regionale)	Correlazione con le Linee prioritarie di intervento SNPA	Allineamento con LEPTA	Allineamento con le linee di indirizzo del DEFR 2024
<p>AGENDA 2030_GOAL 11 Target 11.a. Sostenere rapporti economici, sociali e ambientali positivi tra le zone urbane, periurbane e rurali, rafforzando la pianificazione dello sviluppo nazionale e regionale.</p>		<p>Piano Triennale SNPA 2021-2023:</p> <p>GARANTIRE L'EQUITÀ: L'OMOGENEIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONI TECNICHE AMBIENTALI</p>	
<p>SNSvS 2022_VETTORE 3_PARTECIPAZIONE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE 2. Mappare e abilitare gli attori istituzionali 2.2 Abilitare i Tavoli tecnici tra MASE e Regioni, Province Autonome e Città Metropolitane come meccanismi strutturati di confronto permanente e multilivello per lo sviluppo sostenibile e la coerenza delle politiche</p> <p>3. Promuovere la collaborazione e supportare la creazione di partenariati innovativi 3.1. Promuovere la co-progettazione, la co-programmazione e lo sviluppo di strumenti integrati e collaborativi per l'attuazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile</p>		<p>C. SVILUPPO DELLE CONOSCENZE, COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE</p> <p>E. SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO PER AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE, VALUTAZIONI E NORMATIVA AMBIENTALE</p> <p>Versione approvata dal Consiglio del SNPA, seduta del 21/12/2020:</p> <p>LEPTA 2 - SUPPORTO TECNICO ISTRUTTORIO ALLE AUTORITÀ COMPETENTI PER LE AUTORIZZAZIONI E PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO Servizio 2.3: Supporto nei procedimenti di valutazione ambientale Prestazione 2.3.2: Supporto tecnico scientifico per la predisposizione di strumenti di pianificazione e per i rapporti ambientali ai piani settoriali</p> <p>LEPTA 5 - GOVERNANCE DELL'AMBIENTE</p>	<p>PROMUOVERE LA CONOSCENZA E LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ</p>

Allegato 4: VP 4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

		Servizio 5.1 Funzioni di supporto al governo dell'ambiente Tutte le prestazioni relative (5.1.1-5.1.4)	
--	--	---	--

Analisi di contesto <i>(criticità e opportunità del contesto specifico)</i>	Valore Pubblico atteso <i>(risposte alle criticità/opportunità del contesto)</i>	Stakeholder (STK) <i>(a chi è rivolto il Valore Pubblico)</i>	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO <i>(impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)</i>		
			Cod.	Nome	Strutture referenti	Utenti/STK	Dimensione e Piramide VP	Direzione +/- <i>(possibili indicatori di impatto)</i>	Tipologia di impatto generato <i>(Interno-/Esterno-E)</i>
Necessità di assicurare l'integrazione e la coerenza delle politiche pubbliche (piani e programmi) per la sostenibilità a livello regionale . L'obiettivo è quello di fornire ai decisori politici e tecnici la base di conoscenze necessarie a realizzare una programmazione integrata e multilivello, di lungo termine e previsionale, che consenta di promuovere politiche coerenti con gli obiettivi di sostenibilità.	RAFFORZAMENTO DELLE CONOSCENZE delle risorse naturali e dei rischi, per contribuire alla costruzione dei quadri conoscitivi dei piani e programmi regionali	Esterni: utenti pubblici e privati	S4.1	Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi - Assicurare la realizzazione di elaborazioni tecniche per la predisposizione ed attuazione dei Piani e programmi	Oss.Energia, Rifiuti, Siti contaminati; CTR Qualità dell'aria; CTR SI; SAPS	Esterni: Cittadini, Enti Locali, Amministrazioni, Imprese, Categorie economiche e della società civile	Impatto sociale	+ <i>(supporto tecnico-scientifico ai decisori politici in termini di set di dati forniti, valutazioni dello stato dell'ambiente, etc..)</i>	E
La Regione Emilia-Romagna, mediante il sistema di informazione ambientale regionale di cui al D.Lgs 195/2005, intende ottimizzare la fruibilità dei dati sul portale open data di Arpae. In linea con l'architettura	MAGGIORE FRUIBILITÀ DEI DATI AMBIENTALI	Esterni: utenti pubblici e privati	S4.2	Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei	Oss.Energia, Rifiuti, Siti contaminati; CTR Qualità	Esterni: Cittadini, Enti Locali, Amministrazioni	Impatto sociale	+ <i>(N. dataset resi disponibili come Open</i>	E

Allegato 4: VP 4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

condivisa con la Regione, saranno analizzati gli interventi funzionali ad una rappresentazione sinergica e coordinata dell'informazione ambientale , cui contribuiscono il portale open Data Arpae e Webook				piani e programmi - Definire il sistema informativo dello Stato dell'Ambiente	dell'aria; CTR SI; SAPS	, Imprese, Categorie economiche e della società civile		<i>data prodotti e fruibili</i>)	
Tra le criticità principali evidenziate nel Piano di riposizionamento del demanio idrico (DDG 73/2021) si evince un progresso consistente, costituito quasi esclusivamente da pratiche cartacee. Si è reso necessario un efficientamento anche degli aspetti organizzativi del lavoro per raggiungere gli obiettivi fissati di riduzione significativa del progresso del Demanio idrico in un ragionevole numero di anni.	MAGGIORE EFFICIENZA AMMINISTRATIVA	Esterni: utenti pubblici e privati	S4.3	Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi - Gestire il progresso del Demanio idrico	Oss.Energia, Rifiuti, Siti contaminati; CTR Qualità dell'aria; CTR SI; SAPS	Esterni: Cittadini, Enti Locali, Amministrazioni, Imprese, Categorie economiche e della società civile	Impatto sociale	- (N. pratiche cartacee pregresse del Demanio idrico in sospenso)	E

OBIETTIVO STRATEGICO S4 - SUPPORTARE LA REGIONE PER LA REALIZZAZIONE E GESTIONE DEI PIANI E PROGRAMMI

OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF4 - collegati all'obiettivo strategico S4

Codice	Nome	Anno 2024								Anno 2025		Anno 2026	
		Indicatori di performance		Target	Struttura Referente	Strutture coinvolte	Utenti/ STK	Dimensione di performance	Fonte	Indicatore	Target	Indicatore	Target
		Codice	Formula										
VP4_S4_P ERF4.1	Assicurare la realizzazione e di elaborazioni tecniche per la	PERF4-1.1	Realizzazione del Piano Aria Integrato (PAIR 2030)	Entro il 31/12/2024 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	CTR Qualità dell'Aria	SIMC	Interni: CTR QA, SIMC Esterni: Regione Emilia-Romagna	Efficienza temporale; efficacia qualitativa erogata	SAL progetto	Supporto al monitoraggio del PAIR 2030	Entro il 30/11/2025 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	Supporto al monitoraggio del PAIR 2030	Entro il 30/11/2026 coerentemente con quanto richiesto

Allegato 4: VP 4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

predisposizione ed attuazione dei Piani e programmi												dalla RER
	PERF4-1.2	Supporto al monitoraggio del Piano dei rifiuti e delle bonifiche	Entro il 30/11/2024 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	Osservatorio Energia, Rifiuti, Siti contaminati	-	Interni: Osservatorio Energia Esterni: Regione Emilia-Romagna	Efficienza temporale; efficacia qualitativa erogata	SAL progetto	Supporto al monitoraggio del Piano dei rifiuti e delle bonifiche	Entro il 30/11/2025 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	Supporto al monitoraggio del Piano dei rifiuti e delle bonifiche	Entro il 30/11/2026 coerentemente con quanto richiesto dalla RER
	PERF4-1.3	Supporto al monitoraggio del Piano Energia attraverso l'elaborazione annuale del Bilancio Energetico Regionale	Entro il 31/12/2024 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	Osservatorio Energia, Rifiuti, Siti contaminati	-	Interni: Osservatorio Energia Esterni: Regione Emilia-Romagna	Efficienza temporale; efficacia qualitativa erogata	SAL progetto	Supporto al monitoraggio del Piano Energia attraverso l'elaborazione annuale del Bilancio Energetico Regionale	Entro il 31/12/2025 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	Supporto al monitoraggio del Piano Energia attraverso l'elaborazione annuale del Bilancio Energetico Regionale	Entro il 31/12/2026 coerentemente con quanto richiesto dalla RER
	PERF4-1.4	Realizzazione del Piano di tutela acqua	Entro il 31/12/2024 supporto per la stesura del PTA, coerentemente con quanto richiesto dalla RER	CTR SI	SOD, SIMC, APA Ovest	Interni: CTR SI, SOD, SIMC, APA Ovest Esterni: Regione Emilia-Romagna	Efficienza temporale; efficacia qualitativa erogata	SAL progetto	Supporto al monitoraggio del Piano di tutela acqua	Entro il 30/11/2025 coerentemente con quanto richiesto dalla RER	Supporto al monitoraggio del Piano di tutela acqua	Entro il 30/11/2026 coerentemente con quanto richiesto dalla RER
	PERF4-1.5	Supporto alla realizzazione del Piano Regionale della	Realizzazione attività = 100%	ST APS	-	Interni: CTR QA, SIMC Esterni:Re	Efficacia qualitativa erogata	SAL progetto	-	-	-	-

Allegato 4: VP 4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

			Prevenzione				gione Emilia-Ro magna						
		PERF4-1. 6	Supporto per individuare i criteri di verifica del principio comunitario Do Not Significant Harm – DNSH nei Bandi finanziati nell'ambito della Programmazione PR-FESR 2021-2027	Risposta al 100% delle richieste RER	Osservatorio Energia, Rifiuti, Siti contaminati	-	Interni: CTR QA, SIMC Esterni: Regione Emilia-Romagna	Efficacia qualitativa erogata	SAL progetto	-	-	-	-
		PERF4-1. 7	Supporto alla Regione Emilia-Romagna finalizzato all'applicazione del criterio Climate Proofing nei Bandi finanziati nell'ambito della Programmazione PR-FESR 2021-2027	Risposta al 100% delle richieste RER	Osservatorio Energia, Rifiuti, Siti contaminati		Interni: CTR QA, SIMC Esterni: Regione Emilia-Romagna	Efficacia qualitativa erogata	SAL progetto	-	-	-	-
VP4_S4_P ERF4.2	Definire il sistema informativo	PERF4-2. 1	Definizione di un progetto complessivo di	Predisposizione e bozza di progetto entro	DT		Interni: CTR QA, SIMC	Efficienza temporale; efficacia	SAL progetto	-	-	-	-

Allegato 4: VP 4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

	dello Stato dell'Ambiente		sistema Informativo Ambientale sulla base della realizzazione di un censimento complessivo dei dati ambientali presenti in Arpae	il 31/12/2024			Esterni: Regione Emilia-Romagna	qualitativa erogata					
VP4_S4_P ERF4.3	Gestire il progresso del Demanio idrico	PERF4-3.1	Realizzazione del piano annuale per il recupero del progresso del Demanio idrico (Ddg 105/ 28 luglio 2022)	Realizzazione del Piano per l'annualità in corso >=90%	coord. AAC	AAC-SAC, SSIID, DT	Interni: DT, AAC, DA Esterni: Regione Emilia-Romagna, utenti pubblici e privati	Efficienza produttiva	Relazioni e sulla performance	-	-	-	-

Allegato 4: VP 4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

OBIETTIVO STRATEGICO S4 - SUPPORTARE LA REGIONE PER LA REALIZZAZIONE E GESTIONE DEI PIANI E PROGRAMMI													
MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI ALL'OBIETTIVO VP4_S4													
Codice obiettivo di performance da proteggere	Nome obiettivo di performance da proteggere	Indicatori di performance da proteggere				Macroarea	Processo	Valutazione del rischio		Trattamento del rischio			
		Codice	Formula	Target	Struttura referente			Evento rischioso	Grado di rischio	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche	Soggetti coinvolti nelle responsabilità	Indicatore
VP4_S4_PERF4.2	Definire il sistema informativo dello Stato dell'Ambiente	PERF4-2.1	Definizione di un progetto complessivo di sistema Informativo Ambientale sulla base della realizzazione di un censimento complessivo dei dati ambientali presenti in Arpae	Predisposizione e bozza di progetto entro il 31/12/2024	DT	-	-	-	-	-	La pubblicazione dei dati ambientali e l'apertura degli stessi in formato open rappresentano una misura di trasparenza che l'Agenzia persegue ed intende ulteriormente implementare	SSIID; SCI; soggetti produttori/detentori dei dati	Valutazione del formato di pubblicazione dei dati ambientali in sede di compilazione della griglia di valutazione OIV
VP4_S4_PERF4.3	Gestire il pregresso del Demanio idrico	PERF4-3.1	Realizzazione del piano annuale per il recupero del	Realizzazione del Piano per l'annualità in corso >=90%	coord. AAC	F	-	-	-	-	Individuazione di criteri per la definizione di priorità nella trattazione	SGDI; coord. AAC	Verifiche anticorruzione da parte di SAIA presso le strutture

Allegato 4: VP 4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

			pregresso del Demanio idrico (Ddg 105/ 28 luglio 2022)								delle pratiche pregresse		con modalità definite mediante atto del DG.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------------	--	---

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza da attuare in collegamento all'obiettivo VP 4.

OBIETTIVO STRATEGICO S4 - SUPPORTARE LA REGIONE PER LA REALIZZAZIONE E GESTIONE DEI PIANI E PROGRAMMI								
Misure di SVILUPPO ORGANIZZATIVO (funzionali a realizzare le performance programmate)								
Obiettivi di performance (con esigenze di sviluppo organizzativo)		Indicatori di performance (con esigenze di sviluppo organizzativo)				Misure di sviluppo organizzativo da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Target	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP4_S4_P ERF4.3	Gestire il pregresso del Demanio idrico	PERF4-3.1	Realizzazione del piano annuale per il recupero del pregresso del Demanio idrico (Ddg 105/ 28 luglio 2022)	Realizzazione del Piano per l'annualità in corso >=90%	coord. AAC	Valutazione del modello organizzativo "Poli specialistici del Demanio" in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di gestione del pregresso del Demanio idrico.	DA-SRU	Coord. AAC, Resp. AAC

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di sviluppo organizzativo da attuare in collegamento all'obiettivo VP 4.

Allegato 4: VP 4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

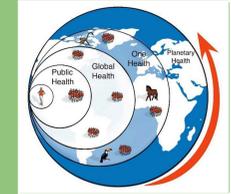
OBIETTIVO STRATEGICO S4 - SUPPORTARE LA REGIONE PER LA REALIZZAZIONE E GESTIONE DEI PIANI E PROGRAMMI								
Misure PROFESSIONALI di RECLUTAMENTO <i>(funzionali a realizzare le performance programmate)</i>								
Obiettivi di performance <i>(con esigenze di organizzazione sul piano dei fabbisogni del personale)</i>		Indicatori di performance <i>(con esigenze di organizzazione sul piano dei fabbisogni del personale)</i>				Misure di reclutamento da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Target	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP4_S4_P ERF4.3	Gestire il pregresso del Demanio idrico	PERF4-3. 1	Realizzazione del piano annuale per il recupero del pregresso del Demanio idrico (Ddg 105/ 28 luglio 2022)	Realizzazione del Piano per l'annualità in corso >=90%	coord. AAC	Valutazione di eventuali fabbisogni di personale da assegnare ai Poli specialistici del Demanio	DA-SRU	Coord. AAC, Resp. AAC

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di reclutamento da attuare in collegamento all'obiettivo VP 4.

Non sono previste **misure di organizzazione del Lavoro Agile** da attuare in collegamento all'obiettivo VP 3.

Non sono previste **misure formative** da attuare in collegamento all'obiettivo VP 3.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP5. ASSICURARE L'APPROCCIO INTEGRATO PLANETARY HEALTH



Correlazione con le strategie di sviluppo sostenibile (Agenda 2030, nazionale, regionale)	Correlazione con le Linee prioritarie di intervento SNPA	Allineamento con LEPTA	Allineamento con le linee di indirizzo del DEFR 2024
<p>AGENDA 2030_GOAL 3 Target 3.9: Entro il 2030, ridurre sostanzialmente il numero di decessi e malattie da sostanze chimiche pericolose e da inquinamento e contaminazione di aria, acqua e suolo</p> <p>SNSvs 2022_PERSONE_PROMUOVERE LA SALUTE E IL BENESSERE III.1: Diminuire l'esposizione della popolazione ai fattori di rischio ambientale e antropico; Target nazionale: Entro il 2030 riduzione delle emissioni del 40% rispetto i valori del 2005</p> <p>SNSvs 2022_PROSPERITA' FINANZIARE E PROMUOVERE RICERCA E INNOVAZIONI SOSTENIBILI II.3 Innovare processi e prodotti e promuovere il trasferimento tecnologico</p>	<p>Piano Triennale SNPA 2021-2023: POTENZIARE LE INFRASTRUTTURE PORTANTI DEL SISTEMA RIDURRE L'INQUINAMENTO PER LA SALUTE DEI CITTADINI</p>	<p>F. SUPPORTO TECNICO PER ANALISI FATTORI AMBIENTALI A DANNO DELLA SALUTE PUBBLICA Servizio F.11.2 Supporto tecnico e analitico a strutture sanitarie Prestazione F.11.2.2 Attività analitica, svolta continuativamente per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali, su campioni di diverse matrici. Prestazione F.11.2.3 Attività analitica svolta a richiesta per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali, su campioni di diverse matrici</p>	<p>RAFFORZARE LA PREVENZIONE E LA PROMOZIONE DELLA SALUTE Attuazione regionale del Sistema nazionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici (SNPS) Prenderà avvio il progetto "Aria outdoor e salute: un atlante integrato a supporto delle decisioni e della ricerca" (Codice PREV-A-2022-12376981) finanziato con 2.100.000€ nell'ambito del PNC - Investimento 1.4: Promozione e finanziamento di ricerca applicata con approcci multidisciplinari in specifiche aree di intervento</p>
<p>AGENDA 2030_GOAL 9 Target 9.5 Aumentare la ricerca scientifica, migliorare le capacità tecnologiche del settore industriale in tutti gli stati [...] nonché incoraggiare le innovazioni [...]</p>		<p>Versione approvata dal Consiglio del SNPA, seduta del</p>	



Allegato 5: VP 5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

<p>SNSvS 2022_VETTORE 1_SVILUPPARE STRUMENTI CONDIVISI DI VALUTAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ NEL QUADRO DELLE STRATEGIE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE</p>			<p>21/12/2020: LEPTA 6 - ULTERIORI ATTIVITÀ specificamente esercitate a supporto del servizio sanitario nell'ambito della prevenzione collettiva e della sanità pubblica (tutti i servizi e le relative prestazioni)</p>	<p>salute-ambiente-biodiversità-clima.</p>
<p>3.2 Sviluppare modelli e strumenti di valutazione della sostenibilità delle politiche a supporto della programmazione e pianificazione integrata multilivello, adottando una visione di lungo termine e previsionale (foresight)</p>				

Analisi di contesto <i>(criticità e opportunità del contesto specifico)</i>	Valore Pubblico atteso <i>(risposte alle criticità/opportunità del contesto)</i>	Stakeholder (STK) <i>(a chi è rivolto il Valore Pubblico)</i>	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO <i>(impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)</i>		
			Cod.	Nome	Strutture referenti	Utenti/STK	Dimensione Piramide VP	Direzione +/- <i>(possibili indicatori di impatto)</i>	Tipologia di impatto generato <i>(Interno-I/ Esterno-E)</i>
<p>In accordo con gli obiettivi di sviluppo sostenibili previsti nell'Agenda 2030 dell'ONU, l'Europa si sta muovendo verso un approccio olistico Planetary Health, letteralmente "salute planetaria" per indicare "il più elevato livello di salute, benessere ed equità raggiungibile in tutto il mondo, attraverso una equilibrata governance dei sistemi – politici umani, economici e sociali – determinanti per il futuro dell'umanità, e dei sistemi naturali terrestri che definiscono i confini ambientali entro i quali l'umanità può svilupparsi". Per rafforzare la capacità, l'efficacia, la resilienza e</p>	<p>1) PROMOZIONE, SVILUPPO e SUPPORTO alle POLITICHE e alle NORMATIVE europee, nazionali e locali, in particolare per la QUALITA' DELL'ARIA, in relazione agli IMPATTI SULLA SALUTE UMANA</p>	<p>Esterno: utenti pubblici e privati</p>	<p>S5.1</p>	<p>Ambiente e salute/PNC/PNR: attività analitica e di monitoraggio - Supportare la programmazione e l'attuazione delle attività del SRPS (Sistema regionale prevenzione salute dai rischi</p>	<p>SAPS</p>	<p>Esterni: RER, Aziende Sanitarie, Enti Locali, cittadini</p>	<p>Impatto ambientale e sanitario</p>	<p>+ (N. milestone raggiunte in relazione a progetti congiunti ambiente-salute)</p>	<p>E</p>

Allegato 5: VP 5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

<p>l'equità del Paese nell'affrontare gli impatti sanitari, presenti e futuri, associati ai rischi ambientali e climatici, con Decreto-Legge 6 maggio 2021, n. 59, convertito con modificazioni dalla Legge 1 luglio 2021, n. 101, recante "Misure urgenti relative al Fondo Complementare al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e altre misure urgenti per gli investimenti", è stato approvato il Piano Nazionale per gli investimenti Complementari (PNC), finalizzato ad integrare con risorse nazionali gli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).</p> <p>Lo stesso destina complessivi euro 500,01 milioni, suddivisi per le annualità 2021-2026, al Programma "Salute, ambiente, biodiversità e clima", strettamente connesso all'azione di riforma oggetto della Missione 6-Salute del PNRR. Il programma si compone di cinque interventi, tra i quali vi è l'investimento 1.1 "Rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS-SNPA a livello nazionale, regionale e locale, migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata" destinatario di un finanziamento complessivo per gli anni 2021-2026 di euro 415.379.000,00.</p> <p>L'investimento 1.1 ha come obiettivo quello di rafforzare le capacità, l'efficacia, la resilienza e l'equità del Paese nell'affrontare gli impatti sulla salute attuali e futuri, associati ai rischi ambientali e climatici, in linea con l'approccio integrato (One Health) e con una visione olistica (Planetary Health), mediante l'istituzione di un "Sistema Nazionale Prevenzione Salute da rischi</p>	<p>2) DEFINIZIONE DI MODELLI DI INTERVENTO INTEGRATO SALUTE-AMBIENTE-BIODIVERSITA'-C LIMA</p>	<p>Esterno: utenti pubblici e privati</p>	<p>S5.2</p>	<p>Ambiente e salute/PNC/PNR R: attività analitica e di monitoraggio - Attuare il progetto regionale "Aria e salute"</p>	<p>SAPS</p>	<p>Esterni: RER, Aziende Sanitarie, Enti Locali, cittadini</p>	<p>Impatto ambientale e sanitario</p>	<p>+ (N. milestone raggiunte in relazione a progetti congiunti ambiente-salute)</p>	<p>E</p>
	<p>RAFFORZAMENTO complessivo delle STRUTTURE e dei SERVIZI di Arpae, MIGLIORANDO le INFRASTRUTTURE, le CAPACITA' UMANE e TECNOLOGICHE e la RICERCA APPLICATA</p>	<p>Interno: Agenzia nel suo complesso Esterno: utenti pubblici e privati</p>	<p>S5.3</p>	<p>Ambiente e salute/PNC/PNR R: attività analitica e di monitoraggio - Migliorare le prestazioni per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica per interventi pari a circa 11,5 ml euro</p>	<p>DA,LM</p>	<p>Interni: DA, DT, DT-LM, ST APS Esterni: Regione Emilia-Romagna, SNPA, Università e altri Enti di ricerca, ISS, Dip. Sanità Pubblica, Organismi Istituzionali</p>	<p>Impatto ambientale e sanitario</p>	<p>+ (N. prestazioni migliorate)</p>	<p>I/E</p>

Allegato 5: VP 5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

<p>ambientali e climatici" (SNPS), strettamente connesso con il Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA). Questo Sistema prevede anche un'articolazione a livello regionale, mediante l'istituzione di un Sistema Regionale Prevenzione Salute dai rischi ambientali e climatici (SRPS), quale strumento per facilitare, in una logica di rete, la collegialità delle decisioni che ciascun Ente regionale componente, nel rispetto del proprio mandato istituzionale, è chiamato ad assumere in tema di salute e ambiente, per concorrere al raggiungimento degli obiettivi del SNPS.</p> <p>In questo disegno, l'Agenzia potrà continuare a rivestire un ruolo decisivo, sotto il profilo tecnico, strumentale e metodologico, per l'efficace messa a terra di progetti ed interventi di analisi e monitoraggio ambientale multiscala, integrati con le strategie di prevenzione ai diversi livelli istituzionali, grazie al lavoro sviluppato, e tuttora in corso, all'interno del network agenziale, di progressiva integrazione di standard e sistemi conoscitivi e all'esperienza maturata con la partecipazione a progetti in aree pilota e ad alta vulnerabilità.</p> <p><i>*Horton, Richard, and Selina Lo. "Planetary health: a new science for exceptional action." The Lancet 386.10007 (2015): 1921-1922.</i></p>									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Allegato 5: VP 5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

OBIETTIVO STRATEGICO S5 - PLANETARY HEALTH													
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF5 - collegati all'obiettivo strategico S5													
Codice	Nome	Anno 2024								Anno 2025		Anno 2026	
		Indicatori di performance		Target	Struttura Referente	Strutture coinvolte	Utenti/STK	Dimensione di performance	Fonte	Indicatore	Target	Indicatore	Target
		Codice	Formula										
VP5_S5_PERF5.1	Supportare la programmazione e l'attuazione delle attività del SRPS (Sistema regionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici)	PERF5-1.1	Avvio del progetto "Aria outdoor e salute: un atlante integrato a supporto delle decisioni e della ricerca" (finanziamento PNC - Investimento 1.4 - 2,1 ml euro - durata quadriennale - RER capofila)	a) Entro 31/12/2024 raggiungimento dei seguenti obiettivi progettuali: Ob. 1) Adesione e partecipazione alla cabina di regia regionale dell'Atlante Ob. 2) Predisposizione e dei dati per l'Atlante integrato relativi a inquinanti atmosferici ed esiti sanitari b) Entro	SAPS	-	Esterni: Regione Emilia-Romagna, Aziende Sanitarie, Enti Locali, cittadini	Efficacia quantitativa e qualitativa erogata e percepita	Rendicontazione e periodicità del progetto	Progetto "Aria outdoor e salute: un atlante integrato a supporto delle decisioni e della ricerca" (finanziamento PNC - Investimento 1.4 - 2,1 ml euro - durata quadriennale - RER capofila)	a) Entro 31/12/2025 raggiungimento del seguente obiettivo progettuale Ob. 3) Ricerca e sviluppo del monitoraggio: inquinanti ed esiti non convenzionali b) Entro 15/09/2025 : stesura del Rapporto	Progetto "Aria outdoor e salute: un atlante integrato a supporto delle decisioni e della ricerca" (finanziamento PNC - Investimento 1.4 - 2,1 ml euro - durata quadriennale - RER capofila)	a) Entro 31/12/2026 raggiungimento del seguente obiettivo progettuale: Ob.4) Valutazioni d'impatto per quantificare gli effetti sulla salute dell'inquinamento da inserire nell'Atlante b) Entro 31/12/2026: stesura del Rapporto Tecnico ed Rendiconto Finanziario

Allegato 5: VP 5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

				15/09/2024: stesura del Rapporto Tecnico ed Rendiconto Finanziario							Tecnico ed Rendiconto Finanziario		
VP5_S5_ PERF5.2	Attuare il progetto regionale "Aria e salute"	PERF5- 2.1	Realizzazione delle attività del progetto "Aria-Salute" (DGR 494 del 04/04/2022)	Entro 31/12/2024 raggiungiment o dei seguenti obiettivi progettuali: MO1) Analisi sugli effetti a breve termine e a lungo termine del particolato e delle sue sorgenti MO1) Caratterizzazi one biologica e meccanicistica esiti salute	SAPS	-	Esterni: Regione Emilia-Ro magna, Aziende Sanitarie, Enti Locali, cittadini	Efficacia quantitativa e qualitativa erogata e percepita	Rendico ntazion e periodic a del progetto	Realizzazio ne delle attività del progetto "Aria-Salute (DGR 494 del 04/04/2022)	Entro 31/12/2024 raggiungim ento dei seguenti obiettivi progettuali: MO2) Profilo inquinamen to indoor MO4) Piattaforma dati aggregati	-	-
VP5_S5_ PERF5.3	Migliorare le prestazioni per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute	PERF5- 3.1	PERF5-3.1) Acquisizione risorse PNC 2023 (P2) per un importo dell'ordine dei € 0,9 ml euro e	1) Entro 31/03/2024 aggiudicazion e gare 2) Entro il 30/06/2024	DA	DT, DT-LM, ST APS	Interni: DA, DT, DT-LM, ST APS Esterni: Regione Emilia-Ro	Efficienza temporale	Atti	Gestione risorse PNC	1) Entro 31/03/2025 aggiudicazi one gare 2) Entro il 30/06/2025 stipula dei	Chiusura rendicontazi one interventi PNC 2023-2024	Entro 31/12/2026

Allegato 5: VP 5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

	pubblica per interventi pari a circa 11,5 ml euro		<p>acquisizione risorse PNC 2024 (P3) per un importo dell'ordine di € 1,4 ml euro</p> <p>3) Stesura report trimestrali di rendicontazione e degli interventi</p> <p>4) Entro 31/12/2024: pubblicazione bandi/ricieste di offerta</p> <p>5) <i>Riduzione tasso di obsolescenza</i></p>			<p>magna, SNPA, Università e altri Enti di ricerca, ISS, DPSMS, Organismi Istituzionali</p>				<p>contratti</p> <p>3) Stesura report trimestrale di rendicontazione degli interventi</p>		
		PERF5-3.2	<p>Rendicontazione e interventi PNC risorse 2021 (P0) per un importo pari a 3,5 ml euro</p>	<p>Report conclusivo entro 15/04/2024, salvo diverse indicazioni da ISS</p>	DA	<p>DT, DT-LM, ST APS</p> <p>Interni: DA, DT, DT-LM, ST APS</p> <p>Esterni: Regione Emilia-Romagna, SNPA, Università e altri Enti di ricerca,</p>	Efficienza temporale	Rendicontazione inviata a ISS	-	-		

Allegato 5: VP 5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

						ISS, DPSMS, Organismi Istituzional i						
PERF5- 3.3	Rendicontazion e interventi PNC risorse 2022 (P1) per un importo pari a 5,7 ml euro	Stesura report trimestrali con chiusura entro 31/12/2024, salvo diverse indicazioni da ISS	DA	DT, DT-LM, ST APS	Interni: DA, DT, DT-LM, ST APS Esterni: Regione Emilia-Ro magna, SNPA, Università e altri Enti di ricerca, ISS, DPSMS, Organismi Istituzional i	Efficienza temporale	Rendico ntazion e inviata a ISS	Rendiconta zione interventi PNC risorse 2023 (P2) per un importo pari a 0,9 ml euro	Stesura report trimestrali con chiusura entro 31/12/2025			
PERF5- 3.4	Definizione di una modalità di gestione delle richieste di analisi indoor tra Arpae e DSP.	Definizione del documento condiviso entro 31/12/2024	LM	Coord APA, APA	Esterni: DSP	Efficienza produttiva	SAL progetto	-	-	-	-	-

Allegato 5: VP 5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

OBIETTIVO STRATEGICO S5 - PLANETARY HEALTH													
MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI ALL'OBIETTIVO VP5_S5													
Codice obiettivo di performance e da proteggere	Nome obiettivo di performance da proteggere	Indicatori di performance da proteggere				Macroarea	Processo	Valutazione del rischio		Trattamento del rischio			
		Codice	Formula	Target	Struttura referente			Evento rischioso	Grado di rischio	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche	Soggetti coinvolti nelle responsabilità	Indicatore
VP5_S5_PERF5.3	Migliorare le prestazioni per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica per interventi pari a circa 11,5 ml euro	PERF5-3.1	PERF5-3.1) Acquisizione risorse PNC 2023 (P2) per un importo dell'ordine dei € 0,9 ml euro e acquisizione risorse PNC 2024 (P3) per un importo dell'ordine di € 1,4 ml euro	1) Entro 31/03/2024 aggiudicazioni e gare 2) Entro il 30/06/2024 stipula dei contratti 3) Stesura report trimestrali di rendicontazione e degli interventi 4) Entro 31/12/2024: pubblicazione bandi/ricieste di offerta	DA	B	B.1; B.2; B.4; B.7		B.1 medio; B.2. medio; B.4 medio; B.7 alto	Misure di prevenzione generali previste nella macroarea B	Misure di prevenzione specifiche previste rispettivamente per i processi B.1, B.2, B.4 e B.7	DA; DA-SAP	Verifiche anticorruzione da parte di SAIA presso le strutture con modalità definite mediante atto del DG.

Allegato 5: VP 5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

				e delle sue sorgenti MO1) Caratterizzazione biologica e meccanicistica esiti salute				
VP5_S5_P ERF5.3	Migliorare le prestazioni per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica per interventi pari a circa 11,5 ml euro	PERF5-3.1	PERF5-3.1) Acquisizione risorse PNC 2023 (P2) per un importo dell'ordine dei € 0,9 ml euro e acquisizione risorse PNC 2024 (P3) per un importo dell'ordine di € 1,4 ml euro	1) Entro 31/03/2024 aggiudicazione gare 2) Entro il 30/06/2024 stipula dei contratti 3) Stesura report trimestrali di rendicontazione degli interventi 4) Entro 31/12/2024: pubblicazione bandi/ricieste di offerta 5) Riduzione tasso di obsolescenza	DA	Definizione e programmazione fabbisogni di personale nel Laboratorio Multisito. Realizzazione procedure selettive per periti.	DA-SRU	Resp. LM

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di sviluppo organizzativo da attuare in collegamento all'obiettivo VP 5.

Non sono previste **misure di organizzazione del Lavoro Agile** da attuare in collegamento all'obiettivo VP 5.

Non sono previste **misure di reclutamento** da attuare in collegamento all'obiettivo VP 5.

Non sono previste **misure formative** da attuare in collegamento all'obiettivo VP 5.

Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa

Indicatori selezionati per il monitoraggio periodico della Performance organizzativa di Arpae (IPO) 2024-2026

N°	Ambito	Obiettivo strategico di riferimento (2024-2026)	Allineamento con gli obiettivi di Valore Pubblico Arpae (2024-2026)	Indicatori	Descrizione	Target definito	Struttura referente dell' indicatore (anno 2024)	Altre Strutture coinvolte (anno 2024)	Peso indicatore
1	Tecnico - operativo	S1 - Migliorare la performance dell'Ente	VP1. Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità istituzionali	Tempi di rilascio pareri	80° perc.le dei tempi di rilascio pareri ambientali. <i>(Valore cumulato a rilevazione mensile)</i>	<=30gg	APA	-	9.5%
2	Tecnico - operativo	S1 - Migliorare la performance dell'Ente	VP1. Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità istituzionali	Ispezioni svolte	%le n° ispezioni svolte / n° ispezioni previste <i>(Valore cumulato a rilevazione mensile)</i>	>=90% ³⁸	APA - ST	DT - SITRA	9.5%
3	Tecnico - operativo	S4 - Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi	VP4. Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di interesse istituzionali <i>(Obiettivo comune VP SNPA)</i>	Monitoraggio ambientale corpi idrici (superficiale e sotterranei) per Area	%le n° campionamenti effettuati / n° campionamenti previsti <i>(Valore cumulato a rilevazione mensile)</i>	>=90%	APA - SSA	DT - CTR Sistemi Idrici	9.5%

³⁸Link all'andamento della perc. di ispezioni effettuate rispetto alle programmate: [IPO - Ispezioni effettuate su programmate](#)

Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa

4	Tecnico - operativo	S4 - Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi	VP4. Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di interesse istituzionali (Obiettivo comune VP SNPA)	Produzione e pubblicazione dati di Qualità dell'aria	%le pubblicazione sul web di tutti i giorni feriali dei bollettini qualità dell'aria per tutte le 9 province, entro l'orario stabilito dal processo certificato MVQA (Valore a rilevazione mensile)	$\geq 93\%$ ³⁹	DT - CTR Qualità dell'aria	APA	9.5%
5	Tecnico - operativo	S5 - Ambiente e salute/PNC/ PNRR: attività analitica e di monitoraggio	VP5. Assicurare l'approccio integrato Planetary-Health (Obiettivo comune VP SNPA)	Attività analitica svolta a richiesta per strutture sanitarie locali, regionali e nazionali, su campioni di diverse matrici	80° perc.le dei tempi di rilascio dei RdP dall'accettazione campioni istituzionali obbligatori (Valore calcolato a scorrimento sui 12 mesi precedenti)	$\leq 50\text{gg}$ ⁴⁰	DT - LM		9.5%
6	Tecnico - operativo	S4 - Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi	VP4. Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di interesse istituzionali (Obiettivo comune VP SNPA)	Previsione settimanale della concentrazione pollinica per le stazioni della rete Arpae	N. "Bollettino dei Pollini e delle spore allergeniche" pubblicati su web / n. bollettini " Bollettino dei Pollini e delle spore allergeniche" pubblicati alla frequenza prevista	$\geq 95\%$	SAPS	SIMC	9.5%

³⁹ Link all'andamento della perc. di pubblicazione del bollettino QA: [📄 IPO Andamento pubblicazione QA](#)

⁴⁰ Link all'andamento dei TR lab usati per l'IPO: [📄 IPO - Andamento TR lab](#)

Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa

7	Tecnico - operativo	S4 - Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi	VP4. Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di interesse istituzionali (Obiettivo comune VP SNPA)	Gestione della rete regionale delle acque marino costiere	n. bollettini "Mare in-forma" pubblicati su web / n. bollettini "Mare in-forma" pubblicati alla frequenza prevista (viene aggiornato in inverno ogni 15 giorni e in estate settimanalmente)	>= 95%	SOD	-	9.5%
8	Tecnico - operativo	S4 - Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi	VP4. Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo ai decisori politici e portatori di interesse istituzionali (Obiettivo comune VP SNPA)	Previsioni giornaliere (7/7) dati meteo, a breve e medio termine (fino 3 gg)	n. bollettini "Previsioni meteorologiche" pubblicati su web / n. bollettini "Previsioni meteorologiche" pubblicati alla frequenza prevista (le previsioni sono emesse ogni giorno, con aggiornamento intorno alle ore 11)	>=99% (come attualmente riportato nel Programma annuale)	SIMC	-	9,5%
9	Tecnico - operativo	S1 - Migliorare la performance dell'Ente	VP1. Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità istituzionali	Controlli sull'utilizzo dei beni del Demanio idrico	n. controlli documentali da remoto effettuati/ n. controlli documentali da remoto preventivati	>= 95%	SGDI	SGDI	9.5%

Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa

10	Gestionale	S2 - Contenere i costi, presidiare i ricavi, migliorare l'efficienza energetica	VP2. Assicurare l'efficienza e la sostenibilità nell'uso delle risorse finanziarie pubbliche	Tempi medi di pagamento fornitori	Indicatore tempestività dei pagamenti (TMR : tempo medio di ritardo:misura del periodo temporale mediamente intercorrente fra la data di scadenza della fattura e la data del relativo pagamento, ponderato con l'importo della fattura)	TMR rilevazione mensile 2024 max + 2 gg rispetto a scadenza contrattuale fatture. (TMR annuale al 31.12.24 : uguale o minore di 0 gg)	DA - SABCE	-	9,5%
11	Gestionale	S1 - Migliorare la performance dell'Ente	VP1. Contribuire allo sviluppo e al rafforzamento delle capacità istituzionali	Determine Ambientali rilasciate	n. determine rilasciate nel mese/n. determine rilasciate come media nello stesso mese degli anni precedenti (2020/2023)	>=90%	SAC		5%
									100%

Allegato 7: Indagine di Benessere Organizzativo - Azioni di miglioramento

Tabella di sintesi delle azioni di miglioramento pianificate a seguito degli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo 2022-2023.

Macro- ambiti oggetto di indagine	Dimensione specificata di analisi	Punteggio medio	Azioni di miglioramento pianificate
STRATEGIA	Strategia (Agenzia nel suo complesso)	6.79	1. Rafforzare la divulgazione relativa alla comunicazione degli Obiettivi Strategici annuali dell'Agenzia con ciascuna delle Aree/Strutture di Arpae (a seguito dell'adozione del PIAO)
	Strategia (Area di appartenenza)	7.06	2. Discutere gli obiettivi strategici con Responsabili di Struttura e invitarli a creare degli obiettivi di struttura calzanti ed applicabili
	Strategia (Unità di appartenenza)	7.66	3. Nelle schede assegnazione obiettivi evidenziare maggiormente i collegamenti tra obiettivi strategici e obiettivi assegnati 4. Implementare la comunicazione su "Aggiornati" con infografica relativa agli Obiettivi Strategici dell'Agenzia
ENGAGEMENT	Senso di appartenenza	6.57	1. Proseguire la consulenza con SDA Bocconi di Milano
IL MIO RESPONSABILE	Rapporto con il responsabile diretto	6.76	2. Organizzare occasioni istituzionali (es. convention) in presenza
ORGANIZZAZIONE	Distribuzione delle risorse umane ed equità di trattamento	4.67	1. Ob. S1 2024-2026: Migliorare la performance dell'Ente - Implementare il cruscotto direzionale
			2. Ob. S1 2024-2026: Migliorare la performance dell'Ente - Definire i carichi di lavoro
			3. Misure relative alla programmazione dei fabbisogni di personale in funzione del turnover e delle esigenze manifestate dalle Strutture (mobilità volontaria tra Enti; mobilità interna; procedure concorsuali)
			4. Ob. S1 2024-2026: Migliorare la performance dell'Ente - Recepire gli esiti dell'Indagine di

Allegato 7: Indagine di Benessere Organizzativo - Azioni di miglioramento

			<p>Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato: studio e valutazione per l'avvio di una strategia di lavoro a rotazione temporanea interfunzionale</p> <p>5. Ob. S1 2024-2026: Migliorare la performance dell'Ente - Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato: realizzazione delle politiche di valorizzazione delle risorse umane previste negli Accordi integrativi aziendali (DEP; conferimento incarichi di funzione; realizzazione progressioni tra le Aree; pronta disponibilità)</p> <p>6. Ob. S1 2024-2026: Migliorare la performance dell'Ente - Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato: applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) quale strumento finalizzato, tra l'altro, a promuovere la valorizzazione professionale del personale e il miglioramento delle prestazioni nonché garantire parità di trattamento in sede di valutazione della performance</p>
	Comunicazione interna	5.47	<p>1. Ob. S1 2024-2026: Migliorare la performance dell'Ente - Applicare la mappa delle competenze: realizzazione di percorsi formativi per l'accrescimento delle competenze tecniche e delle competenze soft</p> <p>2. Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2024-2026 (aggiornamento annuale) Area 1. Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa Obiettivo 3: Prosecuzione delle iniziative formative finalizzate a favorire il processo di diffusione della capacità di lavorare in modalità agile anche al fine di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione, la condivisione delle informazioni e la salute e sicurezza sul lavoro (Obiettivo VP1_S1_PERF1.3 Applicare la Mappa delle Competenze)</p> <p>3. Ob. S2 2024-2026: Contenere i costi, presidiare i ricavi e migliorare l'efficienza energetica - Attuare il Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzative delle sedi: valorizzazione e razionalizzazione dell'assetto logistico delle sedi</p> <p>4. Favorire i Gruppi di Lavoro (GdL), purché vengano ben definiti i criteri costitutivi, gli obiettivi e le modalità comunicative dei risultati prodotti</p>

Allegato 7: Indagine di Benessere Organizzativo - Azioni di miglioramento

			5. Istituire un elenco dei GdL in "Aggiornati", che comprenda anche: nominativi dei membri del gruppo, incarico e struttura di appartenenza; risultanze del lavoro del GdL
			6. Organizzare giornate/occasioni volte a favorire momenti di confronto e di scambio di esperienze tra Servizi/Strutture (condivisione della conoscenza)
	Inclusione e valorizzazione delle differenze	7.65	<p>Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2024-2026 (aggiornamento annuale)</p> <p>Area 2. Cultura della parità e delle pari opportunità</p> <p>Obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzazione delle politiche di valorizzazione delle risorse umane previste negli Accordi integrativi aziendali (Obiettivo VP1_S1_PERF1.5 Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato); 2. nomina e avvio attività del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità per garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro, sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001 (art. 39 ter, comma 1); 3. promozione della comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione de "Il Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione"; 4. valutazioni di fattibilità per la definizione del bilancio in ottica di genere; 5. analisi proposte e strumenti declinati nelle "Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" adottate nell'ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione pubblica in accordo con il Dipartimento delle pari opportunità in attuazione dell'art. 5 del DL n. 36/2022 e verifica applicabilità ad Arpae; 6. applicazione linguaggio di genere; 7. inserimento temi di genere nei contenuti formativi rivolti ai neoassunti;

Allegato 7: Indagine di Benessere Organizzativo - Azioni di miglioramento

			<p>8. aggiornamento e implementazione sezione intranet dedicata al CUG;</p> <p>9. aggiornamento competenze dei/delle componenti del CUG;</p> <p>10 partecipazioni CUG Arpae agli incontri ed alle attività formative realizzati dalla Rete nazionale dei CUG e dalla Rete regionale CUG Sanità;</p> <p>11. nomina Presidente (2023) e componenti CUG Arpae di parte aziendale (2024).</p>
	Impatto percepito del Lavoro Agile	7.67	<p>Obiettivi relativi all'applicazione del lavoro agile (PIAO 2024-2026 - Sezione 3. Organizzazione e capitale umano) - aggiornamento annuale</p> <p>1. organizzare il lavoro secondo modelli incentrati sul conseguimento dei risultati;</p> <p>2. potenziare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa ed incrementare la produttività del lavoro (performance individuale ed organizzativa);</p> <p>3. realizzare economie di gestione;</p> <p>4. valorizzare le competenze dei singoli;</p> <p>5. favorire il cambiamento di stile manageriale e di leadership;</p> <p>6. favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro;</p> <p>7. promuovere la più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;</p> <p>8. favorire la sostenibilità ambientale</p>
	Soddisfazione per il Lavoro Agile	7.42	
IL MIO LAVORO	Adeguatezza degli strumenti di sviluppo professionale	5.91	<p>1. Ob. S1 2024-2026: Migliorare la performance dell'Ente - Applicare la mappa delle competenze: Misurazione gap competenze richieste/possedute e misure conseguenti</p> <p>2. Ob. S1 2024-2026: Migliorare la performance dell'Ente - Applicare la mappa delle competenze: Realizzazione di percorsi formativi per l'accrescimento delle competenze tecniche e delle competenze soft</p> <p>3. La programmazione dei percorsi formativi relativi al tema della sicurezza dei lavoratori, ad oggi in capo allo SQEF, verrà delegata al Servizio SPP, così da concentrare al meglio le attività formative gestite dallo SQEF sulle aree di fabbisogno formativo del personale che emergono dal Piano della Formazione (misura già attuata: DDG 94/2023)</p>

Allegato 7: Indagine di Benessere Organizzativo - Azioni di miglioramento

			4. Continuare a seguire l'offerta formativa di Assoarpa/SNPA/ISPRA
			5. Pianificare aggiornamenti a "pillole" (ambito normativo, procedurale, procedimentale, etc...)
			6. A fronte di un numero chiuso di alcuni corsi formativi erogati esternamente, istituire un drive condiviso sul quale caricare il materiale didattico fornito
			7. Implementare uno spazio su "Aggiornati" che funga da "Biblioteca" digitale che raccolga e fornisca accesso a normative, documenti, pubblicazioni, banche dati, etc...
			8. Promuovere l'utilizzo di chat professionali (strumento di divulgazione delle competenze trasversali)
			9. Incentivare i processi di affiancamento e rotazione lavorativa temporanea, sia in relazione alle nuove assunzioni, sia in termini di condivisione delle responsabilità
			10. Divulgare la possibilità di formazione accademica mediante agevolazioni previste per i dipendenti della PA, quali: "PA 110 e Lode", master executive INPS, convenzioni tra PA e Università, etc...
	Chiarezza del proprio ruolo	7.59	Ob.S1 2023-2025 - Migliorare la performance dell'Ente - Processi interni ed esterni semplificati Indicatore 2023: Messa in qualità delle attività di Arpae (Responsabilità e ruoli vengono ben definiti all'interno delle procedure)
PRIORITA' DI INTERVENTO	Circolazione e chiarezza delle informazioni tra diverse aree/strutture	39% dei rispondenti	Si vedano le azioni di miglioramento inserite per la dimensione "comunicazione interna"

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

MACROAREA A – GESTIONE DEL PERSONALE

Questa macroarea è espressamente considerata a potenziale rischio corruttivo già dall'entrata in vigore della disciplina anticorruzione di cui alla L. n. 190/2012.

Tab. "Processi a rischio all'interno della macroarea A - Gestione del Personale"

Processo	Grado di rischio
A.1. <i>Acquisizione del personale (accesso dall'esterno e progressioni interne)</i>	A.1. - medio
A.2. <i>Conferimento incarichi di lavoro autonomo</i>	A.2. - medio
A.3. <i>Elaborazione cedolini stipendiali</i>	A.3. - basso
A.4. <i>Liquidazione rimborsi spese missioni</i>	A.4. - basso
A.5. <i>Conferimento incarichi dirigenziali</i>	A.5. - basso
A.6. <i>Gestione di istituti/benefici contrattuali (Incarichi di funzione, 150 ore, lavoro agile, buoni pasto, etc.)</i>	A.6. - basso
A.7. <i>Rilascio autorizzazioni per incarichi esterni</i>	A.7. - basso
A.8. <i>Esercizio del potere disciplinare</i>	A.8. - medio
A.9. <i>Gestione cartellini orari e verifica presenze/assenze dei dipendenti</i>	A.9. - alto

Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali

Codice di comportamento: il vigente codice di comportamento di Arpae ER è stato approvato, da ultimo, con DDG n. 8/2017; a tale codice è stata garantita la massima conoscibilità attraverso la sua pubblicazione sul sito web istituzionale e nella intranet aziendale nonché attraverso segnalazione con e-mail personale a ciascun dipendente. Inoltre tale codice viene consegnato all'atto dell'assunzione al personale che viene acquisito in Arpae (personale sia neo assunto sia acquisito mediante mobilità tra enti). E' in corso l'aggiornamento del predetto Codice avendo riguardo, in particolare, alle disposizioni contenute nel DPR n. 81/2023 (recante *Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*).

Conflitto di interessi: il codice di comportamento di Arpae ER definisce modalità e termini di segnalazione di situazioni anche solo potenziali di conflitto di interessi. In particolare:

- ai fini della segnalazione di eventuali interessi finanziari ovvero conflitti di interesse è prevista una specifica modulistica che deve essere compilata dal lavoratore all'atto dell'assunzione - anche a seguito di mobilità tra enti - presso Arpae nonché dal lavoratore assegnato ad Arpae in posizione di comando/distacco. Tale modulistica deve essere compilata anche dal lavoratore che sia trasferito da una struttura ad un'altra dell'Agenzia, nonché dal personale dirigente preventivamente al conferimento di un nuovo incarico;

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

- si prevede che il lavoratore, anteriormente all'adozione di decisioni nonché allo svolgimento di attività che possono coinvolgere interessi propri ovvero dei soggetti di cui all'art. 7 del Codice di comportamento approvato con DPR n. 62/2013, deve segnalare in forma scritta l'eventuale situazione di conflitto di interessi. In sede di aggiornamento del Codice di comportamento aziendale (in via di perfezionamento), sono aggiornati i destinatari di tale segnalazione anche alla luce delle modifiche organizzative intervenute: trattasi del dirigente responsabile dell'ufficio di assegnazione e del Direttore/Responsabile della Struttura di afferenza del segnalante (Direttore Generale, Direttore Tecnico, Direttore Amministrativo, Responsabili dei Servizi afferenti alla Direzione Generale, Responsabili delle Aree Prevenzione Ambientale, Responsabili delle Aree Autorizzazioni e Concessioni, Responsabile delle Strutture Tematiche). Il Direttore/Responsabile della Struttura del segnalante si deve pronunciare entro 15 giorni dalla ricezione della segnalazione.

Per quanto riguarda l'assenza di conflitto di interessi in capo ai "consulenti" si rileva che la verifica in merito all'insussistenza di situazioni di incompatibilità avviene preventivamente al conferimento dell'incarico mediante la compilazione di apposita dichiarazione resa dall'interessato e pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia, secondo quanto previsto dalla nota del Direttore Amministrativo PGDG/2017/2162.

Inconferibilità/incompatibilità di incarichi: la verifica in merito all'insussistenza di situazioni di inconferibilità/incompatibilità avviene al momento del conferimento dell'incarico dirigenziale e, successivamente, a cadenza annuale mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio resa dal dirigente interessato e pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia. La verifica è effettuata in conformità a quanto previsto nel D.Lgs. n. 39/2013 e nella specifica regolamentazione aziendale (nota PGDG/2014/7739).

L'Agenzia effettua controlli a campione in merito alle dichiarazioni rese dal personale dirigente dando atto delle relative risultanze nei verbali concernenti le verifiche interne sull'attuazione delle misure di prevenzione (paragrafo 2.3.13), anche con riferimento alle indicazioni fornite con gli indirizzi annuali per gli audit anticorruzione di cui al citato paragrafo.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione: Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in collaborazione con il Servizio Risorse Umane e con i Responsabili competenti all'adozione degli atti di riferimento, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti dell'Agenzia o a soggetti anche esterni a cui l'ente intende conferire l'incarico di membro di commissioni di affidamento di commesse o di concorso, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del d. lgs. n. 39 del 2013, ovvero assegnare agli uffici che abbiano le caratteristiche di cui all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001. L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato conformemente alle disposizioni vigenti in materia.

L'Agenzia si riserva di effettuare controlli a campione in merito alle dichiarazioni rese dal personale interessato dando atto delle relative risultanze nei verbali concernenti le verifiche interne sull'attuazione delle misure di prevenzione (paragrafo 2.3.13).

Incarichi extra-istituzionali: L'Agenzia ha approvato uno specifico Regolamento, approvato da ultimo con DDG n. 33/2019, che definisce i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

svolgimento degli incarichi di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001. In tale atto sono disciplinati i criteri di valutazione ai fini dell'autorizzazione, le fattispecie non soggette ad autorizzazione, le attività non autorizzabili in quanto incompatibili con l'impiego pubblico, la procedura di autorizzazione, l'apparato sanzionatorio e le ipotesi di sospensione e revoca dell'autorizzazione.

Divieti post-employment (pantouflage): Al fine di garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, l'Agenzia ha aggiornato gli schemi tipo dei contratti di assunzione del personale mediante l'inserimento della clausola recante il divieto di prestare attività lavorativa sia a titolo di lavoro subordinato sia a titolo di lavoro autonomo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Inoltre, i moduli relativi alle dimissioni dal servizio (comprese le dimissioni a fini pensionistici) contengono già la previsione di una dichiarazione - che il dipendente sottoscrive al momento della presentazione dell'istanza di dimissioni - relativa al divieto di cui al citato art. 53 comma 16 ter del d.lgs. n. 165 del 2001.

L'applicazione del citato art. 53 comma 16 viene, inoltre, monitorata in sede di audit anticorruzione. Inoltre, in materia di contratti pubblici, è prevista nei bandi di gara l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto. I concorrenti rendono tale dichiarazione attraverso la compilazione del DGUE (Documento Unico di Gara Europeo) che prevede tale specifica previsione (Parte III, sezione D, punto n.7) o delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà rese attraverso le piattaforme digitali certificate per lo svolgimento delle procedure di affidamento di contratti pubblici.

Le misure di cui sopra rispondono all'esigenza di recepire e rendere operative le specifiche indicazioni contenute nel PNA approvato da ANAC il 17 gennaio 2023.

Rotazione del personale: Il dirigente competente, ove necessario, valuta con il supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le modalità concrete di rotazione del personale coinvolto nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti relativi ai processi a maggiore rischio di corruzione.

La rotazione deve essere attuata compatibilmente con la disponibilità di posti nell'organico dell'Agenzia, ed in considerazione della competenza professionale del personale, e non trova applicazione per le attività infungibili o altamente specializzate.

La valutazione in merito alla rotazione dei dirigenti, e del personale del comparto titolare di Incarico di Funzione, viene effettuata alla scadenza dell'incarico.

Anche in esito alle risultanze delle verifiche compiute presso le Strutture territoriali dell'Agenzia e nel rispetto del criterio di gradualità di cui alla delibera ANAC n. 831/2016, il RPCT, in coordinamento con i membri del team incaricato dello svolgimento delle predette verifiche, nei casi in cui non sia possibile garantire il pieno rispetto del principio di rotazione, promuove – sul piano delle attività di carattere tecnico – l'implementazione di percorsi di affiancamento tra soggetti preposti alla vigilanza di differenti matrici ambientali oltre alla predisposizione di sistemi di monitoraggio della frequenza degli abbinamenti tra operatori ed imprese controllate mediante reportistica dedicata; per quanto concerne invece l'esercizio delle funzioni amministrative in senso stretto, il RPCT, d'intesa con i componenti del team di verifica, favorisce l'applicazione sistematica

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

di criteri di assegnazione delle pratiche che permettano la declinazione del principio di rotazione anche a personale invariato.

Fatti salvi i casi di sospensione cautelare in caso di procedimento penale, il dirigente competente, con il supporto del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, procede comunque, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dai contratti collettivi di lavoro e dalle altre norme applicabili, alla rotazione dei dipendenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva o non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Da una disamina dei dati relativi al 2023, per quanto concerne i dirigenti, risulta che la rotazione ha coinvolto n. 4 unità su un totale di 70 (dato al 31/12/2023). Si segnala, peraltro, che tali rotazioni effettuate nel corso dell'anno 2023 sono state disposte anche per esigenze gestionali ed organizzative complessive dell'ente e, dunque, non necessariamente come adempimento attuativo della disciplina in materia di prevenzione della corruzione.

Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche

Misure specifiche per processo A1 Acquisizione del personale (accesso dall'esterno e progressioni interne)

Misure già adottate e continuative (Responsabilità: Servizio Risorse Umane):

- Verifica sulla composizione delle commissioni esaminatrici (assenza di incompatibilità, condanne penali etc.);
- Verifica sui requisiti posseduti dai candidati e sulla veridicità delle dichiarazioni rese;
- Pubblicazione degli atti relativi all'acquisizione di personale e progressioni interne nel rispetto della normativa vigente.

Misure specifiche per processo A2 Conferimento incarichi di lavoro autonomo

Misure già adottate e continuative

- Emanazione linee di indirizzo per l'espletamento delle procedure comparative e sulla disciplina del conflitto di interessi dei collaboratori esterni (Responsabilità: Servizio Risorse Umane);
- Applicazione delle Disposizioni normative e aziendali e pubblicazione atti di conferimento degli incarichi (Responsabilità: Responsabili di Struttura e Referenti Unità Amministrazione).

Misure specifiche per processi A3 e A4 Elaborazione cedolini stipendiali. Liquidazione rimborsi spese missioni

Misura già adottata e continuativa

Rendicontazioni periodiche sulle spese di personale (Responsabilità: Servizio Risorse Umane)

Misure specifiche per processi A5 Conferimento incarichi dirigenziali

Misure già adottate e continuative

- Pubblicazione degli atti di conferimento degli incarichi dirigenziali (Responsabilità: Responsabili di Struttura e Referenti Unità Amministrazione)

Misure specifiche per processi A6 Gestione di istituti/benefici contrattuali (Incarichi di funzione, 150 ore, lavoro agile, buoni pasto etc.)

Misure già adottate e continuative (Responsabilità: Servizio Risorse Umane)

- Controlli a campione delle dichiarazioni sostitutive rese dai dipendenti;

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

- Pubblicazione e aggiornamento degli atti relativi alla gestione dei diversi istituti/benefici nel rispetto della normativa vigente.

Misure specifiche per processi A7 Rilascio autorizzazioni per incarichi esterni

Misura già adottata e continuativa:

- applicazione del Regolamento in materia di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni (Responsabilità: Responsabili di Struttura);
- controlli a campione, in merito alle autorizzazioni rilasciate dai Responsabili di Struttura, all'atto delle verifiche interne sull'attuazione delle misure di prevenzione (paragrafo 2.3.13) (Responsabilità: Servizio Risorse Umane e RPCT).

Misure specifiche per processi A8 Esercizio del potere disciplinare

Misura già adottata e continuativa

Pubblicazione Codici disciplinari e adozione di linee guida in materia di esercizio del potere disciplinare (Responsabilità: Servizio Risorse Umane e RPCT)

Misura da adottare entro primo semestre 2024

Aggiornamento codice di comportamento aziendale in applicazione del DPR n. 81/2023

(Responsabilità: Servizio Risorse Umane e RPCT)

Misure specifiche per processi A9 Gestione cartellini orari e verifica presenze/assenze dei dipendenti

Misure già adottate e continuative

- Adozione di circolari in materia di orario di lavoro e gestione dei cartellini (Responsabilità: Servizio Risorse Umane);
- Controlli a campione dichiarazioni sostitutive rese dai dipendenti (Responsabilità: Responsabili di Struttura e Referenti Unità Amministrazione);
- Controlli a campione sull'effettiva presenza in servizio del personale (Responsabilità: Responsabili di Struttura);
- Applicazione Atto di indirizzo concernente misure di prevenzione di possibili irregolarità in materia di presenza in servizio: tale Atto di indirizzo è stato da ultimo aggiornato con PG/2022/176064 (Responsabilità: Servizio Risorse Umane e RPCT).

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

MACROAREA B – STIPULAZIONE E GESTIONE DEI CONTRATTI CON FORNITORI (FORNITURE, SERVIZI E LAVORI PUBBLICI)

Questa macroarea è espressamente considerata a potenziale rischio corruttivo già dall'entrata in vigore della disciplina anticorruzione di cui alla l. n. 190/2012.

Tab. "Processi a rischio all'interno della macroarea B - Stipulazione e gestione dei contratti con fornitori (forniture, servizi e lavori pubblici)"

Processo	Grado di rischio
<i>B.1. Predisposizione atti di gara (specifiche tecniche e criteri premianti per la scelta del contraente)</i>	<i>B.1. - medio</i>
<i>B.2. Attività valutativa delle Commissioni di gara</i>	<i>B.2. - medio</i>
<i>B.3. Affidamenti diretti sulla base di valutazioni di esclusiva</i>	<i>B.3. - medio</i>
<i>B.4. Vigilanza sugli affidamenti e sull'esecuzione dei contratti (es. unicità di offerte, penali, gestione subappalti, verifica SAL, collaudi, rilevazioni inadempimenti)</i>	<i>B.4. - medio</i>
<i>B.5. Autorizzazione al pagamento e liquidazione fatture</i>	<i>B.5. - basso</i>
<i>B.6. Gestione casse economali</i>	<i>B.6. - basso</i>
<i>B.7. Gestione del patrimonio immobiliare (locazioni, alienazioni, acquisizioni e manutenzione)</i>	<i>B.7. - alto</i>

Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali

Codice di comportamento: E' previsto nei capitoli speciali delle gare dell'Agenzia apposito articolo denominato "codice di comportamento", che contiene la specifica estensione degli obblighi di condotta previsti dal "Codice di comportamento aziendale di Arpae", approvato con DDG n. 8 del 31/01/2017, ai sensi e per gli effetti del DPR 16 aprile 2013 n. 62 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", per quanto compatibili, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore dell'amministrazione. Inoltre, il nuovo Bando-Tipo n. 1/2023 approvato dall'ANAC con delibera n. 309 del 27 giugno 2023 per le gare sopra soglia comunitaria da aggiudicarsi secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, adottato da Arpae per le gare pubblicate a partire da luglio 2023, prevede specifico paragrafo (par. 25) riportante: "Nello svolgimento delle attività oggetto del contratto di appalto, l'aggiudicatario [nel caso di più lotti: di ciascun lotto] deve uniformarsi ai principi e, per quanto compatibili, ai doveri di condotta richiamati nel Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62 e nel codice di comportamento di questa stazione appaltante".

(Responsabilità: Responsabili del potere decisionale e di spesa, RUP, DEC, DL)

Conflitto di interessi: Il regolamento per la disciplina dei contratti di forniture e servizi dell'Agenzia, revisionato a seguito dell'entrata in vigore del d. lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei Contratti pubblici" in relazione ai contenuti delle "Decisioni di contrarre", richiama la necessità di attestare

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

sempre, da parte dei dirigenti adottanti gli atti, l'assenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, con riferimento allo specifico affidamento. E' stata altresì predisposta una specifica modulistica per la raccolta delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse nelle seguenti situazioni:

- in occasione della costituzione dei gruppi di lavoro preposti alle varie fasi di gara e di esecuzione degli appalti, destinatari di incentivi ai sensi dell'art. 45 del d. lgs. 36/2023: devono rendere la dichiarazione in argomento il RUP, il direttore dell'esecuzione o il direttore dei lavori, e i loro collaboratori tecnici ed amministrativi;
- in occasione della nomina delle Commissioni di gara: devono rendere la dichiarazione di assenza di conflitti di interesse i membri nominati e il segretario;
- in occasione dell'emissione degli ordini di modesto valore, per i quali il Regolamento in materia non prevede apposita assunzione di decisioni di contrarre (ordini di valore inferiore a 1.000 euro), il Responsabile del Servizio Acquisti e Patrimonio rende la dichiarazione di cui sopra.

Tutte le dichiarazioni in questione sono conservate nei fascicoli digitali delle gare e degli affidamenti.

(Responsabilità: Responsabili del potere decisionale e di spesa)

Inconferibilità/incompatibilità di incarichi: misura generale non gestita direttamente dal Servizio Acquisti e Patrimonio, ma di competenza dei responsabili di Struttura che procedono al conferimento degli incarichi e coordinata dal Servizio Risorse Umane.

(Responsabilità: Dirigenti responsabili di struttura, Servizio Risorse Umane)

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione: al momento dell'insediamento delle Commissioni di gara, il Presidente, i Commissari e il Segretario rendono al Dirigente che li ha nominati una dichiarazione di assenza di conflitti di interesse e delle altre cause di incompatibilità previste dall'art. 93 del d.lgs. 36/2023. Nel regolamento per la disciplina dei contratti pubblici di servizi e forniture di Arpa, sono state allineate le disposizioni sulla nomina delle Commissioni giudicatrici alle previsioni del nuovo codice dei contratti. In particolare, è stato previsto che "Della commissione giudicatrice può far parte il RUP. In mancanza di adeguate professionalità in organico, la stazione appaltante può scegliere il Presidente e i singoli componenti della commissione anche tra funzionari di altre amministrazioni e, in caso di documentata indisponibilità, tra professionisti esterni. Le nomine di cui al presente comma sono compiute secondo criteri di trasparenza, competenza e rotazione"

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, Dirigenti responsabili di struttura)

Incarichi extra-istituzionali: misura generale non gestita direttamente dal Servizio Acquisti e Patrimonio. Gli incarichi sono autorizzati dai Responsabili di Struttura previo nulla osta del dirigente responsabile del lavoratore interessato, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia.

(Responsabilità: Dirigenti responsabili di struttura)

Divieti post-employment (pantouflage): per garantire l'attuazione della disposizione sul pantouflage di cui all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, comma 16-ter, è prevista nei bandi di gara l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto. I concorrenti rendono tale dichiarazione attraverso la compilazione del DGUE (Documento Unico di Gara Europeo) che prevede tale specifica previsione (Parte III, sezione D, punto n.7), o delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà acquisite direttamente o attraverso le piattaforme digitali certificate per lo svolgimento delle procedure di affidamento di contratti pubblici.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, responsabili del potere decisionale e di spesa)

Rotazione del personale: ferme le procedure selettive trasparenti per l'assegnazione degli incarichi rilevanti per la gestione delle risorse dell'Agenzia (sia per gli incarichi dirigenziali, sia per gli incarichi di funzione), la particolarità e complessità della materia, nonché il volume di attività da eseguire annualmente, non consente facilmente la rotazione del personale dedicato sia alle attività amministrative, sia alle funzioni tecniche dei ruoli di RUP, Direttore dell'Esecuzione e Direttore dei Lavori. Tuttavia, vista la rilevanza di tale misura di prevenzione, i dirigenti competenti sono stati informati attraverso la redazione e diffusione dei Piani di prevenzione della corruzione (ora sottosezione PIAO) delle finalità della rotazione, e valutano pertanto la possibilità concreta di rotazione all'interno dei servizi nell'assegnazione degli incarichi di RUP, DEC e DL, così come l'attribuzione dei procedimenti da seguire ai collaboratori amministrativi.

(Responsabilità: Responsabili del potere decisionale e di spesa, Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio)

Rotazione straordinaria: non si sono verificati fatti di rilevanza penale o disciplinare riguardanti l'area di interesse, per cui non si è mai ricorso a tale misura. Si dovrà comunque continuare a tenere presidiata la tematica in questione.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Risorse umane, Dirigenti responsabili di struttura, Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio)

Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche

Misure specifiche per processo B1 Predisposizione atti di gara (specifiche tecniche e criteri premianti per la scelta del contraente)

Misure già adottate e continuative

Pubblicazione di Consultazioni preliminari di mercato: per la definizione della strategia di gara cercando di favorire la concorrenza, per le gare ritenute più critiche per la presenza di un mercato con un ristretto numero di operatori o per le forniture e servizi di carattere più innovativo, si procede con l'avviso di consultazione preliminare di mercato, ai sensi dell'art. 77 del d.lgs. n. 36/2023. La gestione di questa fase istruttoria avviene attraverso l'utilizzo della piattaforma digitale certificata SATER gestita dalla centrale di Committenza Intercent-ER. L'utilizzo della piattaforma consente la tracciabilità dei contributi ricevuti da parte delle imprese. All'esito della Consultazione il RUP redige un verbale conservato agli atti dell'amministrazione, che dà evidenza delle informazioni ricevute e di cui si terrà conto nella successiva gara vera e propria.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, responsabili del potere decisionale e di spesa)

Scelta di criteri oggettivi per la valutazione delle offerte: nella redazione dei progetti di appalto i RUP danno conto della scelta dei criteri di valutazione, elaborati sulla base delle consultazioni preliminari di mercato di cui sopra, o alla luce delle esperienze pregresse, in modo da valorizzare

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

elementi oggettivi, misurabili e proporzionati al fabbisogno che si intende soddisfare. Riguardo il Focus 7 del documento “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza” dell’ANAC ed ai criteri definiti “impropri”, si dà atto che il fatturato o le esperienze pregresse delle società concorrenti non sono mai valorizzate ai fini dell’attribuzione dei punteggi, mentre dove ritenuto opportuno si adottano criteri premianti relativi all’organizzazione dell’operatore economico, alle qualifiche e all’esperienza del personale effettivamente utilizzato nell’appalto, come lecito.

(Responsabilità: RUP, Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, Incaricati di Funzione Amministrazione)

Separazione di competenze tra titolare del potere decisionale e di spesa e RUP: nell’attuale assetto organizzativo, per la maggior parte dei procedimenti di acquisto, l’assegnazione del ruolo di RUP avviene verso figura diversa dal titolare del potere decisionale e di spesa. Il caso in cui tale separazione non viene osservata, è riconducibile alla mancanza di specifiche figure idonee all’interno delle strutture organizzative. Si segnala che con la comunicazione prot. PG/2023/25665 del 13/02/2023, recante: **Indirizzi operativi per la programmazione biennale delle forniture e servizi 2023-2024**, al punto 5. relativo al ruolo del RUP, si sono sensibilizzati i dirigenti titolari del potere decisionale e di spesa in merito all’importanza che il RUP sia figura distinta dal dirigente adottante il provvedimento finale, in maniera tale che si possa creare una situazione di reciproco controllo sull’attività dei due soggetti. Pertanto, la distinzione dei ruoli tra dirigente adottante gli atti di affidamento e RUP dovrebbe essere garantita nella totalità delle procedure, e si è rimarcato come l’eventuale coincidenza dei ruoli dovrebbe essere supportata da adeguata motivazione, da riportare nella Richiesta di Acquisto o per le gare sopra soglia comunitaria nel Progetto di gara. La medesima indicazione era stata anticipata con mail del 10.2.2023 ai due dirigenti adottanti gli atti di affidamento di tutte le gare del PNRR-PNC da avviare nel 2023, e per conoscenza ai referenti amministrativi e ai RUP già coinvolti a tale data per questa tranches di finanziamenti.

(Responsabilità: Responsabili del potere decisionale e di spesa)

Adozione di Protocolli di legalità: l’accettazione del “Patto di integrità” in materia di contratti pubblici di cui alla Delibera del Direttore Generale Arpaè n. 6 del 31/01/2024 è condizione di ammissione nelle gare sopra e sottosoglia comunitaria, di qualunque valore economico per la partecipazione degli operatori economici, a pena di esclusione.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio)

Inclusione delle proroghe e rinnovi nella progettazione delle gare: Annualmente, in fase di avvio delle attività dirette all’approvazione triennale della programmazione delle forniture e servizi, inviata a tutti i dirigenti titolari del potere decisionale e di spesa secondo il Regolamento per l’adozione degli atti di gestione delle risorse dell’Agenzia ed agli Incaricati di funzione Amministrazione, con specifica nota ci si richiama all’obbligo che eventuali proroghe e rinnovi siano valorizzati ai fini della determinazione del valore complessivo degli appalti. (Responsabilità: Responsabili del potere decisionale e di spesa)

Misure specifiche per processo B2 - Attività valutativa delle Commissioni

Misure già adottate e continuative

Valutazione della congruità dell’offerta: con riferimento alle criticità rilevate dall’ANAC nel Focus 6 del documento (Vademecum) “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza” del 2 febbraio 2022, si rileva che la maggior parte delle gare gestite in Arpaè riguarda forniture e servizi aggiudicati con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa, in cui la componente qualità è sempre prevalente rispetto alla componente prezzo, così da scongiurare l’aggiudicazione

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

a prezzi anormalmente bassi. In presenza di sospetti di anomalia dell'offerta, sono condotti accertamenti istruttori da parte del RUP con il supporto della Commissione, in conformità all'art. 7 dell'Allegato I.2 del Codice dei contratti pubblici
(Responsabilità: Commissari, RUP)

Misure specifiche per processo B3 - Affidamenti diretti sulla base di valutazioni di esclusiva

Misure già adottate e continuative

Obbligo di motivazione: Il regolamento per la disciplina dei contratti pubblici di servizi e forniture, contiene precisa disposizione del seguente tenore: *“Per le procedure negoziate senza bando, di cui all'art. 76 del Codice, i dirigenti competenti danno atto nella determinazione contenente la decisione di contrarre dell'istruttoria condotta per l'individuazione del contraente e della sussistenza delle condizioni di Legge per il ricorso a tali procedure, nel rispetto dei principi del Codice”*. E' pertanto precisa responsabilità dell'adottante gli atti, su proposta dei RUP, rendere una specifica motivazione per gli affidamenti in deroga alle regole sulla concorrenza. In Arpae da diversi anni non sono state espletate procedure negoziate senza bando di valore superiore alla soglia comunitaria, se non in forma di opzioni già contemplate in sede di gare aperte, e quindi con modalità trasparenti.

Si dà atto che la dimensione specifica degli affidamenti con procedure negoziate senza bando per motivi tecnici, in Arpae è estremamente contenuto, essendo le stesse pari allo 0,71% per numero, e al 2,42% per valore del totale degli affidamenti dell'Agenzia (dato riferito al 2022, su un totale di 425 procedure per un valore complessivo di 19.600.000 euro). Tali dati sono estraibili dal Data Base sui contratti Arpae (Back Office), a disposizione per eventuali auditing.

(Responsabilità: RUP, Responsabili del potere decisionale e di spesa)

Valutazione del ciclo di vita di un investimento: Al fine di superare le circostanze per cui decisioni assunte per un determinato acquisto, vincolino gli affidamenti futuri, e quindi costringano il ricorso a procedure negoziate senza bando in esclusiva nel caso di affidamenti di forniture e servizi aggiuntivi rispetto a contratti sottoscritti con un determinato operatore economico, è previsto nel Regolamento per la disciplina dei contratti che *“Nella predisposizione dei documenti di gara i dirigenti competenti devono considerare, oltre ai costi immediati che si devono sostenere, anche quelli futuri avuto riguardo ad un orizzonte pluriennale ragionevole di utilizzo del bene o del servizio quali a titolo esemplificativo, servizi di manutenzione, materiali di consumo e parti di ricambio”*.

(Responsabilità: RUP, Responsabili del potere decisionale e di spesa)

Pubblicazione di Consultazioni preliminari di mercato: come sopra precisato, lo svolgimento di consultazioni preliminari di mercato concorre ad una più approfondita ricerca delle possibili soluzioni ai fabbisogni dell'amministrazione, evitando di incorrere in situazioni di esclusiva. Le consultazioni preliminari di mercato concorrono alla definizione dei requisiti di partecipazione commisurati all'effettiva esigenza, evitando limitazioni della concorrenza mediante richiesta di requisiti di partecipazione o di esecuzione non giustificati (cfr. focus 4 - Limitazione della concorrenza mediante richiesta di requisiti di partecipazione o di esecuzione non giustificati - documento “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza” dell'ANAC del 2 febbraio 2022).

(Responsabilità: RUP, Responsabili del potere decisionale e di spesa)

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

Misure specifiche per processo B.4. Vigilanza sugli affidamenti e sull'esecuzione dei contratti (es. unicità di offerte, penali, gestione subappalti, verifica SAL, collaudi, rilevazioni inadempimenti)

Misure già adottate e continuative

E' stato esaminato il "Focus 3-Esecuzione del contratto in difformità a quanto proposto in sede di gara" del documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza" dell'ANAC e si premette che la maggior parte degli eventi patologici segnalati riguardano appalti di lavori e circostanze che incidono prevalentemente su questa tipologia di contratti (errata contabilizzazione lavori, controllo delle lavorazioni dei subappaltatori, varianti in corso d'opera). Al riguardo si segnala che la quota lavori sul valore complessivo dei contratti sottoscritti annualmente da Arpae (lavori, forniture e servizi) è pari allo 0,61% (dato 2022).

Monitoraggio sulle attività di acquisto dell'Agenzia: l'utilizzo della Banca Dati Back Office sviluppata internamente all'Agenzia per l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, consente l'estrazione dei dati sui contratti suddivisi per tipologia di affidamento e permette di riscontrare le gare per le quali è pervenuta un'unica offerta. Il dato è utile per eventuali approfondimenti specifici e per la strutturazione delle gare successive aventi il medesimo o analogo oggetto.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, RPCT)

Controllo sulla corretta esecuzione dei contratti: ferma la responsabilità dei RUP e dei DEC sulla corretta esecuzione dei contratti, si rende evidenza che Arpae si è dotata di una specifica Procedura Approvvigionamento rilevante ai fini dei propri sistemi di gestione della qualità (secondo le norme ISO9001 e ISO 17025:2018), che prevede passaggi specifici sul controllo dell'esecuzione delle prestazioni dei fornitori e la valutazione annuale degli stessi. La valutazione annuale dei Fornitori si conclude con la pubblicazione della Lista Fornitori, a firma del Responsabile del Servizio Acquisti e Patrimonio sulla base delle informazioni ricevute dagli incaricati di Funzione Amministrazione e delle non conformità registrate sull'applicativo QBASE, pubblicazione che avviene sulla Intranet aziendale.

(Responsabilità: RUP, DEC, Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, Incaricati di Funzione Amministrazione)

Modifiche ai contratti in corso di esecuzione: Particolare attenzione è posta alle modifiche contrattuali ed al controllo che esse avvengano nel rispetto delle condizioni di Legge di cui all'art. 120 del d. lgs. 36/2023. Ciò avviene attraverso il supporto che all'interno dell'organizzazione il Servizio Acquisti e Patrimonio e gli incaricati di funzione Amministrazione, garantiscono ai RUP e DEC tecnici nella predisposizione degli atti modificativi dei contratti sottoscritti.

(Responsabilità: RUP, DEC, responsabili del potere decisionale e di spesa)

Controllo della corretta applicazione dell'istituto dell'avvalimento: rara l'esperienza di ricorso a tale istituto nelle gare Arpae. Nessun ricorso a tale istituto nelle gare espletate nel 2023.

(Responsabilità: RUP, DEC, Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio)

Misure specifiche per processo B.5 - Autorizzazione al pagamento e liquidazione fatture

Misure già adottate e continuative

Indicatore di tempestività dei pagamenti: dato l'indicatore pubblicato anche nella Sezione dedicata all'interno del link "Amministrazione trasparente", che considera il ritardo medio di pagamento intercorrente tra la data scadenza fattura e la data di pagamento ai fornitori, ponderato in base all'importo delle fatture secondo il D.P.C.M. 22/09/2014 - Circolare M.E.F. n.3 del 14/01/2015, si dà atto dei positivi risultati assicurati dall'amministrazione nel processo di autorizzazione e

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

liquidazione delle fatture, gestito su sistema di workflow con firma digitale dei documenti, che garantisce da anni a tutti i Fornitori, in condizioni di parità di trattamento, il pagamento nei tempi contrattualmente stabiliti. Altresì si segnala che in relazione alle disposizioni della legge n. 41 del 21 aprile 2023, art. 4 bis, secondo la quale *“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento”* e in recepimento della Circolare del 03/01/2024 del Dipartimento della Funzione Pubblica, si è provveduto ad inserire in ciascuna delle schede del Programma Annuale delle attività di Arpae 2024 un obiettivo programmatico comune a tutti i Servizi/Strutture relativo all'ottimizzazione dei tempi di controllo e liquidazione delle fatture dei fornitori.

(Responsabilità: RUP, DEC, responsabili del potere decisionale e di spesa, Incaricati di Funzione Amministrazione, Responsabile Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo economico)

Misure specifiche per processo B.6 - Gestione casse economali

Misure già adottate e continuative

Controllo sulle casse economali: le disposizioni normative sull'obbligo dell'invio delle fatture esclusivamente in forma elettronica sul sistema di interscambio, ai sensi del D.M. MEF n. 55 del 3 aprile 2013 e dell'art. 25 DL 66/2014 convertito nella Legge n. 89 del 23 giugno 2014, e sul meccanismo di scissione dei pagamenti (Split payment), hanno drasticamente ridotto negli anni il ricorso alle casse economali e il volume delle transazioni disposte dai cassieri. Sulla regolarità della gestione delle casse economali sono attivi i controlli annuali del Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo economico e dei Revisori dei Conti dell'ente previsti dal Regolamento per l'individuazione degli agenti contabili, la gestione delle casse economali e la resa dei conti giudiziali.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo economico, Revisori dei Conti)

Misure specifiche per processo B.7 - Gestione del patrimonio immobiliare (locazioni, alienazioni, acquisizioni e manutenzione)

Misure già adottate e continuative

Nulla osta dell'Agenzia del Demanio per il rinnovo delle locazioni passive: dal 2021 il Servizio Acquisti e Patrimonio per il rinnovo dei contratti di locazione passiva richiede, ai sensi della Legge n. 147 del 27 dicembre 2013 (Legge di stabilità 2014), comma 388 dell'art. 1, il parere dell'Agenzia del Demanio territorialmente competente circa il rispetto dei prezzi di mercato e l'attestazione di assenza di immobili demaniali disponibili, idonei per caratteristiche e superfici allo svolgimento delle funzioni istituzionali Arpae.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio)

Stima ufficiale del valore di mercato in caso di alienazioni e acquisizioni: si procede in caso di alienazioni o di acquisizioni alla richiesta di stima degli immobili di interesse all'Agenzia del Demanio.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio)

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

Misure per il controllo dei costi di manutenzione: Arpae gestisce la manutenzione delle proprie numerose sedi attraverso un contratto di global service manutentivo, al quale si applicano le misure sopra descritte per il controllo sulla corretta esecuzione dei contratti. La tracciabilità degli interventi è garantita da apposito applicativo. In relazione alla gara in corso per l'affidamento del servizio di manutenzione degli immobili dell'ente per il prossimo quadriennio, si adotterà un nuovo sistema per la tracciabilità degli interventi sempre per il controllo dei costi connessi.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, RUP, DEC dell'appalto)

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

MACROAREA C – GESTIONE DEI RAPPORTI CON I CLIENTI

Questa macroarea è stata ritenuta a potenziale rischio corruttivo nell'ambito della strategia di prevenzione di Arpae in quanto ha ad oggetto lo svolgimento di attività e di operazioni idonee a produrre una incidenza economica diretta nella sfera giuridica del destinatario.

Tab. "Processi a rischio all'interno della macroarea C – Gestione dei rapporti con i clienti"

Processo	Grado di rischio
C.1. Applicazione del tariffario e del listino prezzi	C.1. - medio
C.2. Recupero crediti nei confronti dei clienti morosi	C.2. - medio

Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali

Codice di comportamento: si richiama quanto indicato sul punto nella macroarea A.

Conflitto di interessi: si richiama quanto indicato sul punto nella macroarea A.

Inconferibilità/incompatibilità di incarichi: si richiama quanto indicato sul punto nella macroarea A.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione: si richiama quanto indicato sul punto nella macroarea A.

Incarichi extra-istituzionali: si richiama quanto indicato sul punto nella macroarea A.

Divieti post-employment (pantouflage): si richiama quanto indicato sul punto nella macroarea A.

Rotazione del personale: si richiama quanto indicato sul punto nella macroarea A.

Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche

In questa sede si prospettano le misure specifiche complessivamente applicate per le attività ricomprese in questa macroarea. Si procederà a farne una ulteriore ricognizione suddividendole partitamente in base ai singoli procedimenti afferenti alla macroarea.

Misure già adottate

- Adozione di Linee Guida sull'applicazione delle tariffe e del listino prezzi;
- Stipulazione di convenzioni per l'esecuzione di attività a pagamento con clausola di segnalazione all'Autorità competente in caso di superamento dei limiti previsti da norme di Legge;
- Revisione della procedura di gestione ordini dei clienti per prestazioni a pagamento.
- Estensione delle procedure di fatturazione digitale ai clienti secondo le disposizioni di legge;

Misure da adottare

- Esame preventivo sulla sussistenza di situazioni di conflitto di interesse sulle attività a pagamento;
- Verifica dell'adeguatezza delle misure già previste in materia di anticiclaggio rispetto alla necessità di raccordi tra anticorruzione e anticiclaggio stabilita dal PNA di Anac.

Si formula di seguito una elencazione complessiva dei soggetti coinvolti nella responsabilità per l'applicazione delle misure specifiche per le attività ricomprese in questa macroarea:

- Servizio Amministrazione, Bilancio e Controllo Economico;
- Staff amministrativi di struttura; Responsabili Aree di Prevenzione Ambientale e Servizi Autorizzazioni e Concessioni e Responsabili CTR, Laboratorio Multisito, Strutture Tematiche e

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

Servizi DT;

- Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale.
- Responsabile Servizio Affari Istituzionali e Avvocatura.

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

MACROAREA D – SUPPORTO TECNICO AL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI E ALLA PREDISPOSIZIONE DI PIANI AMBIENTALI, ATTIVITÀ DI VIGILANZA E MONITORAGGIO AMBIENTALE

Questa macroarea è stata ritenuta a potenziale rischio corruttivo nell'ambito della strategia di prevenzione di Arpae in quanto ha ad oggetto lo svolgimento di attività e di operazioni idonee a produrre una incidenza economica diretta nella sfera giuridica del destinatario oltre che connotate da un ampio margine di autonomia operativa e discrezionalità.

Tab. "Processi a rischio all'interno della macroarea D – Supporto tecnico al rilascio di autorizzazioni e alla predisposizione di piani ambientali, attività di vigilanza e monitoraggio ambientale"

Processo	Grado di rischio
<i>D.1. Predisposizione di relazioni istruttorie e pareri tecnici per autorizzazioni ambientali settoriali ed integrate (AIA e AUA)</i>	<i>D.1. – medio</i>
<i>D.2. Partecipazione a conferenze di servizi per realizzazione ed esercizio di impianti produttivi</i>	<i>D.2. – medio</i>
<i>D.3. Ispezioni presso impianti produttivi di iniziativa, su segnalazione, programmati o su delega dell'Autorità Giudiziaria</i>	<i>D.3. – alto</i>
<i>D.4. Prelievo campioni su matrici ambientali</i>	<i>D.4. – alto</i>
<i>D.5. Proposta di sanzioni amministrative</i>	<i>D.5. – alto</i>
<i>D.6. Segnalazione di notizia di reato all'Autorità Giudiziaria</i>	<i>D.6. – alto</i>
<i>D.7. Gestione degli interventi in pronta disponibilità per emergenze ambientali</i>	<i>D.7. – basso</i>
<i>D.8. Supporto tecnico alla elaborazione di piani e programmi ambientali</i>	<i>D.8. – basso</i>
<i>D.9. Monitoraggio ambientale finalizzato all'adozione di provvedimenti di tutela della salute pubblica</i>	<i>D.9. – basso</i>
<i>D.10. Monitoraggio ambientale per finalità di protezione civile</i>	<i>D.10. – basso</i>
<i>D.11. Verifiche di conformità legislativa nell'ambito della procedura di registrazione EMAS</i>	<i>D.11. – medio</i>
<i>D.12. Dazione delle prescrizioni ambientali ex artt. 318 bis ss. d.lgs. n. 152/2006</i>	<i>D.12. – medio</i> (recentemente si è modificata la valutazione del rischio da alto a medio in conseguenza della diffusa presenza e applicazione di atti formali recanti indicazioni interpretative e operative)
<i>D.13. Asseverazione delle prescrizioni ambientali ex artt. 318 bis</i>	<i>D.13. - medio</i> (vedasi quanto esposto)

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

ss. d.lgs. n. 152/2006	per D12)
------------------------	----------

Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali

Codice di comportamento: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Conflitto di interessi: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Inconferibilità/incompatibilità di incarichi: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Incarichi extra-istituzionali: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Divieti post-employment (pantouflage): si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Rapporti con i consulenti: I rapporti intercorrenti tra il personale dell'Agenzia e i rappresentanti o i consulenti delle imprese destinatarie dell'attività dell'ente sono ispirati a principi di trasparenza, rendicontabilità e osservanza delle rispettive prerogative istituzionali e professionali.

Dei colloqui e degli incontri con rappresentanti o consulenti aziendali è garantita tracciabilità mediante annotazione nei registri di accesso alle sedi ovvero, nei casi di maggiore complessità, mediante la redazione di sintetico verbale.

Qualora vi sia incertezza sui poteri rappresentativi dei soggetti che si interfacciano con le strutture dell'Agenzia, il personale interessato richiede esibizione di delega all'interlocuzione con l'Amministrazione.

Ove possibile, è consigliato lo svolgimento degli incontri alla presenza di due operatori dell'Agenzia: si suggerisce altresì di limitare ai soli casi di effettiva necessità i contatti a mezzo telefonico con i rappresentanti/consulenti delle imprese soprattutto nei casi di interlocuzione preliminare alla presentazione formale dell'istanza.

E' fatto divieto assoluto agli operatori dell'Agenzia di proporre all'azienda i nominativi di consulenti, legali o tecnici da nominare per la gestione della pratica.

Nel confronto preventivo con le aziende il personale dell'Agenzia si astiene altresì dal fornire valutazioni non di propria competenza sulla localizzazione e il dimensionamento degli impianti, ed evita di promuovere specifiche soluzioni tecnologiche o variazioni progettuali che possano indebitamente favorire determinati fornitori o operatori commerciali.

Si ritiene infine opportuno richiamare anche in questa sede la disciplina prevista dall'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. il quale limita, per i tre anni successivi al venir meno del rapporto di lavoro, la possibilità per gli ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che abbiano esercitato negli ultimi tre anni di servizio poteri autoritativi o negoziali, di assumere incarichi professionali da parte di soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare eventuali comportamenti contrari alla regolamentazione sopra richiamata o comunque ritenuti lesivi della complessiva disciplina in materia di prevenzione della corruzione.

Rotazione del personale: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A. Dalle verifiche effettuate in sede di audit la rotazione è percepita come uno strumento gestionale di

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

particolare complessità per questo tipo di attività. E' necessario tuttavia insistere sulla centralità di questa misura, verificando anche eventuali soluzioni alternative (rotazione delle ditte o della composizione delle squadre ispettive; affiancamenti etc.)

Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche

In questa sede si prospettano le misure specifiche complessivamente applicate per le attività ricomprese in questa macroarea.

Misure già adottate

- Adozione di Linee Guida della D.T. su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale
- Adozione di Linee Guida della D.T. comportamentali e relazionali
- Adozione dell'Atto di Indirizzo AssoArpa del 12/12/2018 sulle attività di Polizia Giudiziaria nelle Agenzie Ambientali
- Applicazione nell'ambito dell'attività di vigilanza delle disposizioni contenute nel Protocollo d'Intesa promosso dalla Procura Generale di Bologna il 18/05/2016 in tema di prescrizioni ambientali e nei documenti applicativi dello stesso relativi alle asseverazioni tecniche
- Pubblicazione di report sull'attività di monitoraggio ambientale
- Certificazione del processo (D 12) secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015
- Adozione Linee Guida SNPA n. 38/2022, approvate con Delibera del Consiglio di Sistema n. 150 del 20/12/2021, recanti procedura di estinzione delle contravvenzioni ambientali ex parte VI bis D. Lgs. 152/2006.

Misure continuative

- Riunioni periodiche tra S.T./S.S.A./C.T.R./Direzione APA/D.T.
- Pubblicazione di report sull'attività di monitoraggio ambientale
- Prosecuzione delle verifiche a campione da effettuarsi *in loco* presso uno o più Distretti da parte del RPCT relative all'applicazione della strategia di prevenzione secondo le modalità indicate nel paragrafo relativo al monitoraggio
- Segnalazione al Responsabile del livello territoriale di competenza dei casi di inosservanza

Misure da adottare:

- Sensibilizzazione del personale alla verbalizzazione delle riunioni in cui vengono prese decisioni operative all'interno delle Aree e dei Servizi
- Recepimento dei contenuti dell'emanando Regolamento sul personale ispettivo SNPA di cui all'art. 14 l. n. 132/2016
- Ricognizione dei vari strumenti interpretativi a disposizione degli operatori (Linee Guida/Indirizzi tecnici etc.) per comprenderne meglio l'ambito di applicazione e il livello di coerenza; successiva predisposizione di uno spazio unico, specifico per servizio e facilmente consultabile, finalizzato alla gestione informatizzata di un archivio volto a garantire l'applicazione il più possibile uniforme per fattispecie analoghe su territori differenti.

Si formula di seguito una elencazione complessiva dei soggetti coinvolti nella responsabilità per l'applicazione delle misure specifiche per le attività ricomprese in questa macroarea:

- Servizi Territoriali (singoli operatori, Responsabili dei Distretti, Responsabili dei Servizi)
- Servizi Sistemi Ambientali
- Centri Tematici Regionali
- Responsabili Aree Prevenzione Ambientale

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

- Direzione Tecnica (Direttore Tecnico, Responsabili CTR, Laboratorio Multisito)
- Presidi Tematici Regionali (PTR)
- Servizio SQEF
- Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

MACROAREA E – RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI IN MATERIA AMBIENTALE ED ENERGETICA

Questa macroarea è stata ritenuta a potenziale rischio corruttivo nell'ambito della strategia di prevenzione di Arpae in quanto ha ad oggetto lo svolgimento di attività e di operazioni idonee a produrre una incidenza economica diretta nella sfera giuridica del destinatario oltre che connotate da un ampio margine di autonomia operativa e discrezionalità.

Tab. "Processi a rischio all'interno della macroarea E – Rilascio di autorizzazioni e concessioni in materia ambientale ed energetica"

Processo	Grado di rischio
<i>E.1. Valutazione della documentazione presentata dai soggetti richiedenti il provvedimento</i>	<i>E.1. – medio</i>
<i>E.2. Convocazione e gestione delle conferenze di servizi</i>	<i>E.2. – basso (si è recentemente modificata la valutazione del rischio da medio a basso in conseguenza dell'incremento della procedimentalizzazione ed informatizzazione delle operazioni riconducibili a questo processo)</i>
<i>E.3. Rilascio dei provvedimenti di autorizzazione e concessione</i>	<i>E.3. – alto</i>
<i>E.4. Gestione dei rapporti con le imprese nelle varie fasi dell'iter autorizzatorio/concessorio</i>	<i>E.4. – alto</i>
<i>E.5. Emanazione dell'ordinanza-ingiunzione a seguito dell'irrogazione di sanzioni amministrative</i>	<i>E.5. – alto</i>

Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali

Codice di comportamento: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Conflitto di interessi: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Inconferibilità/incompatibilità di incarichi: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Incarichi extra-istituzionali: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Divieti post-employment (pantouflage): si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Rapporti con i consulenti: I rapporti intercorrenti tra il personale dell'Agenzia e i rappresentanti o i consulenti delle imprese destinatarie dell'attività dell'ente sono ispirati a principi di trasparenza, rendicontabilità e osservanza delle rispettive prerogative istituzionali e professionali.

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

Dei colloqui e degli incontri con rappresentanti o consulenti aziendali è garantita tracciabilità mediante annotazione nei registri di accesso alle sedi ovvero, nei casi di maggiore complessità, mediante la redazione di sintetico verbale.

Qualora vi sia incertezza sui poteri rappresentativi dei soggetti che si interfacciano con le strutture dell'Agenzia, il personale interessato richiede esibizione di delega all'interlocuzione con l'Amministrazione.

Ove possibile, è consigliato lo svolgimento degli incontri alla presenza di due operatori dell'Agenzia: si suggerisce altresì di limitare ai soli casi di effettiva necessità i contatti a mezzo telefonico con i rappresentanti/consulenti delle imprese soprattutto nei casi di interlocuzione preliminare alla presentazione formale dell'istanza.

E' fatto divieto assoluto agli operatori dell'Agenzia di proporre all'azienda i nominativi di consulenti, legali o tecnici da nominare per la gestione della pratica.

Per quanto concerne l'attività delle Aree Autorizzazioni e Concessioni, tali incontri, finalizzati a definire il contesto tecnico e normativo di riferimento, possono avvenire anche antecedentemente all'avvio formale del procedimento, fermo restando che il personale dell'Agenzia dovrà astenersi dalla formulazione di valutazioni sull'accoglimento o meno dell'istanza, in particolare qualora siano coinvolti nel relativo iter anche altre Pubbliche Amministrazioni.

Nel confronto preventivo con le aziende il personale dell'Agenzia si astiene altresì dal fornire valutazioni non di propria competenza sulla localizzazione e il dimensionamento degli impianti, ed evita di promuovere specifiche soluzioni tecnologiche o variazioni progettuali che possano indebitamente favorire determinati fornitori o operatori commerciali.

Si ritiene infine opportuno richiamare anche in questa sede la disciplina prevista dall'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. il quale limita, per i tre anni successivi al venir meno del rapporto di lavoro, la possibilità per gli ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che abbiano esercitato negli ultimi tre anni di servizio poteri autoritativi o negoziali, di assumere incarichi professionali da parte di soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare eventuali comportamenti contrari alla regolamentazione sopra richiamata o comunque ritenuti lesivi della complessiva disciplina in materia di prevenzione della corruzione.

Rotazione del personale: Benché non si ritenga agevole, tenuto conto della specializzazione degli operatori, effettuare una rotazione consistente fra Unità Operative, i dirigenti competenti devono verificare quali siano i concreti margini di attuazione di questa importante misura. E' comunque opportuno garantire un'applicazione di tale istituto quanto meno mediante la rotazione nell'assegnazione delle pratiche. Inoltre, nei casi di insediamenti particolarmente complessi, è opportuno che i relativi fascicoli siano trattati da un operatore con un'esperienza pregressa sull'impianto con variazione dei colleghi a lui di volta in volta affiancati.

Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche

Misure già adottate

Sul punto si segnala che la disamina delle misure di prevenzione adottate dalle Strutture ex provinciali confluite nella nuova Agenzia è terminata nel 2020.

Gli esiti delle verifiche svolte confermano che, seppur sussistano differenti livelli di percezione dell'esposizione a rischio delle attività a cui si fa riferimento in questa sede, la formazione, l'informazione ed il monitoraggio svolti negli ultimi anni a cura del RPCT hanno prodotto una

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

generale consapevolezza da parte del personale adibito alle funzioni della macroarea in questione circa l'importanza del rispetto delle misure di prevenzione anche a tutela dell'attività professionale dei dipendenti stessi.

Tra le misure di prevenzione rilevate in occasione delle verifiche *in loco* svolte dal team coordinato dal RPCT si segnalano:

- Informatizzazione dei flussi relativi ai procedimenti preordinati al rilascio di autorizzazioni e concessioni al fine di consentire la tracciabilità delle singole fasi e l'individuazione dei soggetti responsabili
- Garanzia (con alcune eccezioni) del rispetto del principio di separazione tra soggetto adottante il provvedimento di autorizzazione o concessione e responsabile del procedimento
- Adozione di modalità finalizzate alla garanzia della condivisione del contenuto dei provvedimenti di concessione/autorizzazione.

Ciò premesso, tra gli interventi finalizzati alla omogeneizzazione di alcune delle funzioni svolte dai SAC si richiama l'adozione della nota del Direttore Generale dell'Agenzia PGDG/2016/9741 del 30/12/2016 in materia di emanazione di ordinanze ingiunzioni in campo ambientale e gestione delle conseguenti fasi di opposizione e riscossione dei pagamenti.

Con la medesima finalità di armonizzazione della prassi operativa nell'esercizio delle funzioni demandate alle SAC si segnala inoltre la realizzazione di specifiche iniziative formative dedicate alla gestione dei processi sanzionatori di competenza delle nuove Strutture nonché alla partecipazione alle Conferenze di Servizi.

Il raccordo tra le varie Strutture dell'Agenzia nell'ottica dell'implementazione della strategia di prevenzione complessiva dell'ente è altresì dimostrato dalla predisposizione di verbali in esito a gruppi di lavoro comuni a livello di SAC o di Area finalizzati alla formulazione di proposte di Linee Guida alla DT.

Sempre nell'ottica di garantire omogeneità nella gestione dei procedimenti afferenti alla presente macroarea e di delineare i profili di prevenzione e di responsabilità, si richiama l'adozione della nota di Arpaec recante chiarimenti relativamente alla figura del responsabile del procedimento (nota PG/2020/15460).

Misure continuative:

- Assegnazione della gestione delle pratiche a più funzionari ove ciò sia concretamente possibile in ragione delle risorse di personale e delle competenze professionali disponibili;
- Verifiche da svolgere a cura del RPCT presso i SAC secondo le modalità indicate al paragrafo 2.3.13.

Misure da adottare:

- Sistematizzazione dell'attività di adozione di Atti di Indirizzo, Linee Guida e verbali dei gruppi di lavoro comuni a livello di SAC o di Area finalizzati a garantire la omogeneizzazione della gestione delle pratiche su profili specifici;
- Maggiore formalizzazione dei rapporti del personale SAC con i consulenti/rappresentanti delle imprese;
- Implementazione dei processi di sensibilizzazione del personale sull'applicazione concreta della disciplina in materia di conflitto di interessi.

In questa sede si formula una elencazione complessiva dei soggetti coinvolti nella responsabilità per l'applicazione delle misure specifiche per le attività ricomprese in questa macroarea:

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

- SAC (Dirigenti e Titolari di incarichi di funzione)
- Responsabili Aree Autorizzazioni e Concessioni
- Direzione Tecnica
- Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale.

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

MACROAREA F – RILASCIO DI CONCESSIONI IN MATERIA DI DEMANIO

Questa macroarea è stata ritenuta a potenziale rischio corruttivo nell'ambito della strategia di prevenzione di Arpae in quanto ha ad oggetto lo svolgimento di attività e di operazioni idonee a produrre una incidenza economica diretta nella sfera giuridica del destinatario oltre che connotate da un ampio margine di autonomia operativa e discrezionalità.

Tab. "Processi a rischio all'interno della macroarea F – Rilascio di concessioni in materia di demanio"

Processo	Grado di rischio
<i>F.1. Valutazione della documentazione presentata dai soggetti richiedenti il provvedimento</i>	<i>F.1. - medio</i>
<i>F.2. Espletamento di eventuale procedura concorsuale in caso di presentazione di istanze in concorrenza</i>	<i>F.2. - alto</i>
<i>F.3. Convocazione e gestione delle eventuali conferenze di servizi</i>	<i>F.3. - medio</i>
<i>F.4. Determinazione del valore del canone di concessione</i>	<i>F.4. - alto</i>
<i>F.5. Rilascio dei provvedimenti di concessione</i>	<i>F.5. - alto</i>
<i>F.6. Gestione dei rapporti con le imprese e i richiedenti nelle varie fasi dell'iter procedimentale</i>	<i>F.6. - alto</i>
<i>F.7. Svolgimento dei controlli sull'osservanza del contenuto dei provvedimenti rilasciati e sull'utilizzo abusivo del demanio idrico</i>	<i>F.7. - alto</i>
<i>F.8. Emanazione dell'ordinanza-ingiunzione a seguito dell'irrogazione di sanzioni amministrative</i>	<i>F.8. - alto</i>
<i>F.9. Recupero crediti per canoni e indennizzi</i>	<i>F.9. - alto</i>

Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali

Codice di comportamento: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Conflitto di interessi: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Inconferibilità/incompatibilità di incarichi: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Incarichi extra-istituzionali: si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Divieti post-employment (pantouflage): si richiama in questa sede quanto esposto sul punto nella macroarea A.

Rapporti con i consulenti: I rapporti intercorrenti tra il personale dell'Agenzia e i rappresentanti o i consulenti delle imprese destinatarie dell'attività dell'ente sono ispirati a principi di trasparenza, rendicontabilità e osservanza delle rispettive prerogative istituzionali e professionali.

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

Dei colloqui e degli incontri con rappresentanti o consulenti aziendali è garantita tracciabilità mediante annotazione nei registri di accesso alle sedi ovvero, nei casi di maggiore complessità, mediante la redazione di sintetico verbale.

Qualora vi sia incertezza sui poteri rappresentativi dei soggetti che si interfacciano con le strutture dell'Agenzia, il personale interessato richiede esibizione di delega all'interlocuzione con l'Amministrazione.

Ove possibile, è consigliato lo svolgimento degli incontri alla presenza di due operatori dell'Agenzia: si suggerisce altresì di limitare ai soli casi di effettiva necessità i contatti a mezzo telefonico con i rappresentanti/consulenti delle imprese soprattutto nei casi di interlocuzione preliminare alla presentazione formale dell'istanza.

E' fatto divieto assoluto agli operatori dell'Agenzia di proporre all'azienda i nominativi di consulenti, legali o tecnici da nominare per la gestione della pratica.

Per quanto concerne l'attività delle Aree Autorizzazioni e Concessioni, tali incontri, finalizzati a definire il contesto tecnico e normativo di riferimento, possono avvenire anche antecedentemente all'avvio formale del procedimento, fermo restando che il personale dell'Agenzia dovrà astenersi dalla formulazione di valutazioni sull'accoglimento o meno dell'istanza, in particolare qualora siano coinvolti nel relativo iter anche altre Pubbliche Amministrazioni.

Nel confronto preventivo con le aziende il personale dell'Agenzia si astiene altresì dal fornire valutazioni non di propria competenza sulla localizzazione e il dimensionamento degli impianti, ed evita di promuovere specifiche soluzioni tecnologiche o variazioni progettuali che possano indebitamente favorire determinati fornitori o operatori commerciali.

Si ritiene infine opportuno richiamare anche in questa sede la disciplina prevista dall'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. il quale limita, per i tre anni successivi al venir meno del rapporto di lavoro, la possibilità per gli ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che abbiano esercitato negli ultimi tre anni di servizio poteri autoritativi o negoziali, di assumere incarichi professionali da parte di soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare eventuali comportamenti contrari alla regolamentazione sopra richiamata o comunque ritenuti lesivi della complessiva disciplina in materia di prevenzione della corruzione.

Rotazione del personale: sul punto si richiamano le considerazioni generali svolte nella macroarea A. In aggiunta si precisa che per il Settore Demanio idrico la misura generale della rotazione ordinaria è stata garantita anche in conseguenza del rientro in Regione Emilia-Romagna di parte dell'organico e del naturale *turn over* dovuto a pensionamenti, mobilità, ecc. Nel 2022 la rotazione ordinaria è avvenuta anche a seguito del piano di riposizionamento del demanio che ha portato i Servizi coinvolti a gestire pratiche precedentemente di competenza di altra struttura.

Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche

Misure già adottate

Sul punto si segnala che la disamina delle misure di prevenzione adottate dalle Strutture ex provinciali confluite nella nuova Agenzia è terminata nel 2020.

Gli esiti delle verifiche svolte confermano che, seppur sussistano differenti livelli di percezione dell'esposizione a rischio delle attività richiamate in questa sede, la formazione, informazione e monitoraggio svolti negli ultimi anni a cura del RPCT hanno prodotto una generale consapevolezza da parte del personale adibito alle funzioni della macroarea in questione circa l'importanza del

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

rispetto delle misure di prevenzione anche a tutela dell'attività professionale dei dipendenti stessi. Al fine di promuovere l'omogeneizzazione nell'esercizio di tale nuove funzioni con particolare riferimento ai procedimenti sanzionatori, si segnala la realizzazione di specifiche iniziative formative dedicate al personale titolare della qualifica di agente accertatore per gli illeciti ambientali documentali e demaniali.

Nell'anno 2019 sono state inoltre adottate le seguenti Linee Guida:

- LG24/DT "Indicazioni procedurali per il rilascio delle concessioni di risorsa idrica"
- LG25/DT "Indicazioni operative sull'istruttoria tecnica delle istanze di concessione di risorsa idrica"
- LG26/DT "Indicazioni procedurali per il rilascio delle concessioni di aree del demanio idrico"

Tali documenti sono finalizzati alla predisposizione di una disciplina armonizzata su alcune tematiche di rilievo operativo per l'attività della presente macroarea (sia a livello procedimentale che di istruttoria tecnico-operativa).

Per quanto concerne le modalità di determinazione dei canoni delle concessioni di acque, si precisa la vigenza dei criteri uniformi stabiliti dalle DGR n. 609/2002; n. 1325/2003; n. 1274/2005; n. 2242/2005; n. 1994/2005; n. 1985/2011; n. 65/2015; n. 1622/2015.

Per quanto concerne le modalità di determinazione dei canoni delle concessioni di aree, si precisa la vigenza dei criteri uniformi stabiliti dalle DGR n. 895/2007; n. 913/2009; n. 469/2011; n. 1622/2015.

Si rappresenta infine che per quanto riguarda il Servizio Gestione demanio idrico è rispettata la regola generale di assegnare la gestione delle pratiche a più funzionari: lo stesso vale per l'individuazione del responsabile del procedimento che, sulla maggioranza assoluta delle pratiche, non coincide con il Dirigente firmatario dell'atto conclusivo.

Anche per l'attività oggetto di questa macroarea, nell'ottica di garantire omogeneità nella gestione dei procedimenti e di delineare i profili di prevenzione e di responsabilità, si richiama comunque l'adozione della nota recante chiarimenti relativamente alla figura del responsabile del procedimento (nota PG/2020/15460).

In relazione al processo F.4. (Determinazione del valore del canone di concessione), la D.G.R. n. 1717/2021 ha semplificato i criteri di calcolo del canone ed eliminato le forbici dei parametri di calcolo al fine di minimizzare la discrezionalità dell'istruttore.

In relazione al processo F.7. (Svolgimento dei controlli sull'osservanza del contenuto dei provvedimenti rilasciati e sull'utilizzo del demanio idrico senza titolo) nel corso del 2021, con implementazione nel 2022, è stato aumentato il numero degli agenti accertatori ed è stata introdotta la modalità di controllo da remoto.

In relazione al processo F.8. (Emanazione dell'ordinanza-ingiunzione a seguito dell'irrogazione di sanzioni amministrative) si è cercato di agire nella direzione di un progressivo allontanamento del rischio prescrizione.

Misure continuative:

- In relazione ai processi afferenti al procedimento di concessione è normalmente praticata la distinzione tra soggetto Responsabile di Servizio e soggetto responsabile del procedimento, da individuarsi nel funzionario designato dal Responsabile di Servizio
- L'implementazione del sistema informatico Genioweb consente la gestione informatizzata e dunque automatizzata di alcune fasi del procedimento, nonché l'emissione degli avvisi di pagamento relativi ai crediti, sia con riferimento ai canoni per la durata del titolo concessorio,

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

sia con riferimento agli indennizzi connessi all'utilizzo senza titolo dei beni demaniali. Ciò comporta una maggiore formalizzazione e automatizzazione nelle comunicazioni e nelle richieste agli utenti.

- Verifiche da svolgere a cura del RPCT presso i SAC secondo le modalità indicate nel paragrafo relativo al monitoraggio

Misure da adottare:

- Individuazione di criteri per la definizione delle priorità nella trattazione delle pratiche pregresse
- Emanazione di ulteriori Atti di Indirizzo e di Linee Guida finalizzati a garantire la omogeneizzazione della gestione delle pratiche su ulteriori profili specifici
- Definizione di criteri per l'emanazione delle ordinanze ingiunzioni relative a sanzioni amministrative (tendenziale rispetto del criterio di priorità cronologica)
- Maggiore formalizzazione dei rapporti del personale SAC con i consulenti/rappresentanti delle imprese
- Implementazione dei processi di sensibilizzazione del personale sull'applicazione concreta della disciplina in materia di conflitto di interessi.

In questa sede si formula una elencazione complessiva dei soggetti coinvolti nella responsabilità per l'applicazione delle misure specifiche per le attività ricomprese in questa macroarea:

- SAC
- Direzione Tecnica (Servizio Gestione Demanio Idrico, CTR)
- Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

MACROAREA G – EROGAZIONE DI PRESTAZIONI ANALITICHE

Questa macroarea è stata ritenuta a potenziale rischio corruttivo nell'ambito della strategia di prevenzione di Arpae in quanto ha ad oggetto lo svolgimento di attività e di operazioni idonee a produrre una incidenza diretta nella sfera giuridica del destinatario.

Tab. "Processi a rischio all'interno della macroarea G – Erogazione di prestazioni analitiche"

Processo	Grado di rischio
G.1. <i>Analisi laboratoristiche nell'ambito dell'attività di vigilanza e controllo</i>	G.1. - basso
G.2. <i>Analisi laboratoristiche a pagamento in favore di soggetti terzi (privati o pubblici)</i>	G.2. - medio
G.3. <i>Gestione banche dati relative ai rapporti di prova</i>	G.3. - basso

Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali

Codice di comportamento: sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Conflitto di interessi: sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Inconferibilità/incompatibilità di incarichi: sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione: sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Incarichi extra-istituzionali: sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Divieti post-employment (pantouflage): sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Rotazione del personale: sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Disamina complessiva delle misure di prevenzione con particolare evidenza delle misure c.d. specifiche

In questa sede si prospettano le misure specifiche complessivamente applicate per le attività ricomprese in questa macroarea.

Misure già adottate

- Stipulazione di convenzioni per l'esecuzione di attività a pagamento con previsione di segnalazione all'Autorità competente in caso di superamento dei limiti previsti dalle norme di legge
- Accredimento di prove di laboratorio secondo la norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018
- Tracciabilità degli accessi e delle operazioni eseguiti nelle banche dati
- Definizione di schemi tipo di convenzione omogenei su tutto il territorio regionale

Misure continuative

- Esame preventivo sulla sussistenza di situazioni di conflitto di interesse sulle attività a pagamento

In questa sede si formula una elencazione complessiva dei soggetti coinvolti nella responsabilità per l'applicazione delle misure specifiche per le attività ricomprese in questa macroarea:

- Responsabili Aree Prevenzione Ambientale
- Direzione Tecnica (Direttore Tecnico e Responsabile Laboratorio multisito; Responsabili Laboratori territoriali)
- Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale.

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

MACROAREA H – AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO

Questa macroarea è espressamente considerata a potenziale rischio corruttivo da ANAC in occasione dell'aggiornamento al PNA del 2015.

Tab. "Processi a rischio all'interno della macroarea H – Affari legali e contenzioso"

Processo	Grado di rischio
<i>H.1. Individuazione degli Avvocati dipendenti dell'Agenzia a cui conferire mandato difensivo nelle singole cause</i>	<i>H.1. – basso</i>
<i>H.2. Individuazione degli Avvocati esterni non dipendenti dell'Agenzia a cui conferire mandato difensivo su singole cause</i>	<i>H.2. – medio</i>
<i>H.3. Gestione dei rapporti con consulenti e/o rappresentanti delle imprese soggette a controllo di Arpae</i>	<i>H.3. – alto</i>
<i>H.4. Riscossione delle somme dovute a titolo di onorari professionali per spese di lite</i>	<i>H.4. – basso</i>

Disamina delle misure di prevenzione c.d. generali

Codice di comportamento: sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Conflitto di interessi: sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Inconferibilità/incompatibilità di incarichi: sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione: sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Incarichi extra-istituzionali: sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Divieti post-employment (pantouflage): sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Rotazione del personale: sul punto si richiama quanto riportato nella macroarea A.

Disamina delle misure di prevenzione c.d. specifiche

In questa sede si prospettano le misure specifiche complessivamente applicate per le attività ricomprese in questa macroarea.

Misure specifiche per processo H1 Individuazione degli Avvocati dipendenti dell'Agenzia a cui conferire mandato difensivo nelle singole cause

Misure continuative

- Applicazione del criterio di attribuzione delle cause agli Avvocati dipendenti sulla base delle specificità professionali e nel rispetto della disciplina in materia di conflitto di interessi

Misure specifiche per processo H2 Individuazione degli Avvocati esterni non dipendenti dell'Agenzia a cui conferire mandato difensivo su singole cause

Misure continuative

- Utilizzo dell'apposito elenco regionale per la selezione degli Avvocati esterni non dipendenti dell'Agenzia e dei principi operativi stabiliti nella relativa delibera regionale di approvazione (D.G.R. n. 1484 del 05/09/2022 con la quale è stato approvato il nuovo elenco. A tali incarichi si applicano le condizioni economiche previste nel paragrafo A.9 dell'Avviso pubblico approvato

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

con la precedente D.G.R. n. 571 del 13/04/2022). Si terrà monitorata nel corso del 2024 l'emanazione di un nuovo elenco e delle correlate condizioni economiche di ingaggio dei professionisti.

Misure specifiche per processo H3 *Gestione dei rapporti con consulenti e/o rappresentanti delle imprese soggette a controllo di Arpae*

Misure continuative

- Svolgimento di riunioni di Servizio periodiche per garantire la verifica sul rispetto delle misure adottate e l'emersione di eventuali criticità
- Divieto di contatti con consulenti e/o rappresentanti delle imprese soggette a controllo dell'Agenzia
- Divieto di fornire indicazioni recanti nominativi di professionisti esterni a consulenti e/o rappresentanti delle imprese soggette a controllo dell'Agenzia
- Divieto di formulare pareri legali su richiesta di aziende private

Misure specifiche per processo H4 *Riscossione delle somme dovute a titolo di onorari professionali per spese di lite*

Misure già attuate

- Approvazione di apposito regolamento per la liquidazione degli onorari professionali per spese di lite (DDG n. 138 del 23/12/2020)

In questa sede si formula una elencazione complessiva dei soggetti coinvolti nella responsabilità per l'applicazione delle misure specifiche per le attività ricomprese in questa macroarea:

- Servizio Affari Istituzionali e Avvocatura
- Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

Arpae Emilia-Romagna

**Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza (aggiornamento PNA approvato con Delibera ANAC n. 7/2023)
(vedasi paragrafo 2.3.10 del presente PIAO)**

N.B. Ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021 i seguenti documenti citati nella tabella sottostante sono da intendersi come sottosezioni del presente PIAO: Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, Programma Triennale delle attività, Piano della Performance

Sezione <<Amministrazione trasparente>> del sito web Arpae

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione e del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Dirigente ufficio responsabile elaborazione dei dati	Dirigente ufficio responsabile e della trasmissione e dei dati	Dirigente Ufficio responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione e	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 6, co. 4, d.l. n. 80/2021	Sotto-sezione del Piano integrato attività e organizzazione (PIAO)	Pubblicazione della sotto-sezione del PIAO e relativi allegati, contenente le misure specifiche sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012	Annuale	RPCT	RPCT	RPCT con il supporto dello SCI	Entro 30 gg. dall'approvazione del documento	Monitoraggio annuale entro il 29 febbraio Responsabile: RPCT
	Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Pubblicazione delle norme statali che regolano l'istituzione, l'organizzazione e le attività dell'ente	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile SAIA	RPCT	RPCT con il supporto dello SCI	Entro 20 gg. dall'eventuale aggiornamento pubblicato	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

									nella banca dati Normattiva	
		Art.12, c.1, d.lgs. n. 33/2013	Atti amministrativi generali	Pubblicazione degli atti generali con cui l'Amministrazione dispone sulla propria organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi e sui procedimenti di propria competenza	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 20 giorni dalla comunicazione dell'approvazione dall'eventuale aggiornamento o adozione di nuovi atti	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT
		Art.12, c.1, d.lgs. n. 33/2013	Documenti di programmazione strategico gestionale	Pubblicazione del Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) (link all'apposita sezione del sito web)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Servizio Pianificazione e Progetti europei	Responsabile Servizio Pianificazione e Progetti europei	Responsabile SPEPE con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dall'approvazione	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
		Art.12, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Pubblicazione delle norme regionali che regolano l'istituzione, l'organizzazione e le attività dell'ente	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 20 gg dall'eventuale aggiornamento pubblicato nella banca dati Demetra	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

		Art.12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001	Codice disciplinare e codice di condotta	Pubblicazione dei codici di condotta	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile Risorse umane	Responsabile Risorse umane	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dall'approvazione	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
		Art.12, c.1, d.lgs. n. 33/2013	Atti dell'OIV	Pubblicazione degli atti dell'OIV	A seguito della trasmissione degli atti da parte dell'OIV	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla trasmissione	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 13, c. 1, lett.a d.lgs. n. 33/2013	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Pubblicazione dei dati e delle informazioni relative agli organi di indirizzo politico, con l'indicazione delle rispettive competenze.	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

		Art. 14 d.lgs. n. 33/2013	Atto di nomina, curriculum, compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico, importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici, dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti, altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti,	Pubblicazione per ogni componente di atto di nomina, curriculum, compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico, importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici, dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti, altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti, ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica, situazione patrimoniale.	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
--	--	---------------------------------	--	--	-------------------------------------	-------------------	-------------------	---	----------------------------------	--

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

			ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica, situazione patrimoniale.							
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Pubblicazione dei dati e delle informazioni relativi agli uffici (articolazione, competenze, risorse e dirigenti responsabili)	A seguito di variazioni intervenute	Direttore Amministrativo	Direttore Amministrativo	Direttore Amministrativo con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
		Art. 13, c. 1, lett. c d.lgs. n. 33/2013	Organigramma	Pubblicazione degli organigrammi in forma semplificata delle strutture dell'ente	Mensile	Direttore Amministrativo	Direttore Amministrativo	Direttore Amministrativo con il supporto dello SCI	Entro 10 giorni dalla chiusura del mese	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Pubblicazione dell'elenco dei recapiti e dei contatti cui il cittadino possa rivolgersi per eventuali richieste inerenti l'attività istituzionale dell'ente (numeri di telefono, caselle di posta elettronica istituzionale e certificata)	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SCI	Responsabili SCI	Responsabile SCI	Entro 15 giorni dalla variazione	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione degli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabili di tutte le strutture Arpae	Responsabili di tutte le strutture Arpae	Responsabili di tutte le strutture Arpae con il supporto dello SCI	Ad avvenuta esecutività dell'atto	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile:

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

										RPCT
		Art. 15, c. 1 d.lgs. n. 33/2013		Pubblicazione per ciascun titolare di incarico del curriculum vitae, dei dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche presso enti privati finanziati o regolati dalla P.A. o di attività professionale nonché dei compensi relativi all'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabili di tutte le strutture Arpae	Responsabili di tutte le strutture Arpae	Responsabili di tutte le strutture Arpae con il supporto dello SCI	Ad avvenuta esecutività dell'atto	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Pubblicazione degli elenchi dei consulenti dell'ente con indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso dell'incarico e pubblicazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabili di tutte le strutture Arpae	Responsabili di tutte le strutture Arpae	Responsabili di tutte le strutture Arpae con il supporto dello SCI	Ad avvenuta esecutività dell'atto	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, 1-bis e 1-ter, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	<p>Pubblicazione, per ciascun titolare di incarico, di: atto di nomina, durata dell'incarico, curriculum, compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico, [importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici, dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti, altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti, ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica, situazione patrimoniale].</p> <p>Pubblicazione dichiarazione assenza cause inconfiribilità e dichiarazione annuale assenza cause incompatibilità.</p> <p>Ai sensi dell'art. 41 del d. lgs. 33/2013 e degli indirizzi regionali di cui alla nota OIV-SSR PG/2017/291970 e nota DG Sanità DG/2017/280066 confermato da nota OIV-SSR PG/2019/685605, non è applicabile ad Arpae (ente che applica CCNL Sanità) l'obbligo</p>	<p>A seguito di variazioni intervenute relativamente agli atti di conferimento dell'incarico</p> <p>Annuale per le dichiarazioni assenza cause incompatibilità</p>	Responsabile SRU	Responsabili SRU	Responsabile Servizio Risorse Umane con il supporto dello SCI	<p>Entro 15 giorni dalla decorrenza dell'incarico</p> <p>Entro il 31/07 per le dichiarazioni assenza cause incompatibilità</p>	<p>Monitoraggio annuale entro il 31 marzo</p> <p>Responsabile: RPCT</p>
-----------	--	---	--	---	--	------------------	------------------	---	--	---

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				<p>di pubblicazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici - ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica - dichiarazioni patrimoniali e dichiarazioni reddituali. 						
	<p>Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)</p>	<p>Art. 14, c. 1, 1-bis e 1-ter, d.lgs. n. 33/2013</p>	<p>Incarichi dirigenziali conferiti (da pubblicare in tabelle)</p>	<p>Pubblicazione, per ciascun titolare di incarico: atto di nomina, curriculum, compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico, [importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici, dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti, altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti, ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica, situazione patrimoniale]. Pubblicazione dichiarazione assenza cause inconfiribilità e dichiarazione annuale assenza cause incompatibilità. Ai sensi dell'art. 41 del d. lgs.</p>	<p>A seguito di variazioni intervenute relativamente agli atti di conferimento dell'incarico</p> <p>Annuale per le dichiarazioni assenza cause incompatibilità</p> <p>Trimestrale per le tabelle delle retribuzioni</p>	<p>Responsabili di tutte le strutture per gli atti di conferimento degli incarichi; Responsabile SRU per gli altri adempimenti</p>	<p>Responsabili di tutte le strutture per gli atti di conferimento o degli incarichi; Responsabili SRU per gli altri adempimenti</p>	<p>Responsabili di tutte le strutture per gli atti di conferimento degli incarichi; Responsabile SRU per gli altri adempimenti con il supporto dello SCI</p>	<p>Entro 15 giorni dalla decorrenza dell'incarico</p> <p>Entro il 31/07 per le dichiarazioni assenza cause incompatibilità</p>	<p>Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT</p>

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				<p>33/2013 e degli indirizzi regionali di cui alla nota OIV-SSR PG/2017/291970 e nota DG Sanità DG/2017/280066 confermato da nota OIV-SSR PG/2019/685605 non applicabile ad Arpae obbligo di pubblicazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici - ammontare complessivo degli emolumenti a carico della finanza pubblica - dichiarazioni patrimoniali e dichiarazioni reddituali. <p>Pubblicazione della tabella contenente i seguenti dati: incarico, struttura, trattamento economico (stipendio tabellare, retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile, indennità di risultato).</p>						<p>Entro il primo mese successivo al trimestre di riferimento per le tabelle delle retribuzioni</p>
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	---

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	Dirigenti cessati	Art. 14, c. 2 d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro	Pubblicazione dei dati di cui all'art. 14, c. 1 (lettere a), b), c), d) Pubblicazione delle informazioni concernenti la situazione patrimoniale (lettera f) (pubblicazione della dichiarazione di variazione della situazione patrimoniale del cessato e contestuale rimozione delle dichiarazioni precedenti dalla sezione amministrazione trasparente) Ai sensi dell'art. 41 del d. lgs. 33/2013 e degli indirizzi regionali di cui alla nota OIV-SSR PG/2017/291970 e nota DG Sanità DG/2017/280066, confermato da nota OIV-SSR PG/2019/685605, non applicabile ad Arpae						
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione e dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Pubblicazione dei provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le	A seguito di variazioni intervenute	RPCT	RPCT	RPCT con il supporto dello SCI	Entro 20 giorni dall'adozione e del provvedimento sanzionatorio	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica.						
	Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies d.lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Pubblicazione dei curricula dei titolari di PO (NOTA: nel Comparto Sanità, a seguito dell'applicazione del CCNL 2016-2018, gli incarichi di PO sono denominati Incarichi di Funzione) (non sono presenti in Arpae incarichi di PO di cui al primo periodo del c.1-quinquies)	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SRU in collaborazione con il SSIID	Responsabile SRU in collaborazione con il SSIID	Responsabile SCI	Entro 20 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
	Dotazione organica	Art. 16, c. 1, 2 d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Pubblicazione del Conto annuale del personale e delle relative spese. Pubblicato link alla banca dati SICO ai sensi dell'art. 9 bis (All B) D. Lgs. 33/2013.	Annuale	Responsabile SRU	Responsabile SRU	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	A seguito della chiusura della rilevazione, in base alle scadenze fissate dalla normativa di riferimento.	Monitoraggio annuale entro il 30 settembre fatte salve diverse indicazioni delle Autorità competenti Responsabile: RPCT
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1 e 2, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione dei dati di cui all'art. 17 c. 1 inerenti il costo complessivo del personale non a tempo indeterminato, nell'ambito del Conto annuale di cui all'art. 60 del D.Lgs.n. 165/2001. Pubblicato link alla banca dati SICO ai sensi dell'art. 9 bis (All B) D. Lgs.	Annuale	Responsabile SRU	Responsabile SRU	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla pubblicazione e del Conto annuale	Monitoraggio annuale entro il 30 settembre fatte salve diverse indicazioni delle Autorità competenti Responsabile:

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				33/2013. Non applicabile ad Arpae obbligo di pubblicazione dei dati di cui all'art. 17 c. 2 - dati trimestrali di costo - in quanto l'Agenzia non è soggetta alle comunicazioni trimestrali di tali dati nell'ambito del conto annuale.						RPCT
	Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione trimestrale dei dati relativi ai tassi di assenza del personale	Trimestrale	Responsabile SRU	Responsabi le SRU	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro il secondo mese successivo al trimestre di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
	Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18 d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione dell'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente, con indicazione di durata e compenso.	Aggiornamento del link alla banca dati PERLAPA a seguito di indicazioni del DFP	Responsabili di tutte le strutture	Responsabi li di tutte le strutture	Responsabili di tutte le strutture con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dall'adozion e degli atti di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/200	Contrattazion e collettiva	Pubblicazione dei riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e degli accordi collettivi nazionali.	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SRU	Responsabi le SRU	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Contratti integrativi	Pubblicazione dei riferimenti necessari per la consultazione dei contratti integrativi stipulati nonché delle informazioni trasmesse annualmente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 3 del d.lgs. 165/2001 (art. 21).	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SRU	Responsabile SRU	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
	OIV	Art. 10, c. 8, lett. c) d.lgs. n. 33/2013 Par. 14.2 delib. CiVIT n. 12/2013	OIV (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione dei nominativi e dei curricula dei componenti degli OIV nonché dei relativi compensi.	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SRU	Responsabile SRU	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 20 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
Bandi di concorso	Bandi di concorso	Art. 19 d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione dei bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'Amministrazione, nonché i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.	A seguito dell'adozione degli atti di riferimento	Responsabile SRU	Responsabile SRU	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dall'adozione e degli atti di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1 delib. CiVIT (ora ANAC) n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Pubblicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance in uso presso l'Agenzia (art. 7, d.lgs. n. 150/2009) Pubblicazione della Guida alla valutazione del personale di Arpae	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SPEPE; Responsabile SRU	Responsabile SPEPE; Responsabile SRU	Responsabile SPEPE; Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b) d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance	Pubblicazione del Piano della Performance, assorbito dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	Annuale	Responsabile SPEPE	Responsabile SPEPE	Responsabile SPEPE con il supporto dello SCI	Entro 31/01 del primo degli anni di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
	Relazione sulla Performance	Art. 10, c. 8, lett. b) d.lgs. n. 33/2013	Relazione sulla Performance	Pubblicazione della Relazione sulla Performance	Annuale	Responsabile SPEPE	Responsabile SPEPE	Responsabile SPEPE con il supporto dello SCI	Entro 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 30 settembre Responsabile: RPCT
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione di alcuni dati relativi ai premi collegati alla performance: - ammontare complessivo - importo dei premi effettivamente distribuiti	Annuale	Responsabile SRU	Responsabile SRU	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dal termine delle procedure di liquidazione di tutte le competenze di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 30 settembre Responsabile: RPCT
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione di dati relativi ai premi collegati alla performance: - criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio - distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto	A seguito di variazioni intervenute per i criteri di misurazione e valutazione Annuale per gli altri adempimenti	Responsabile SRU	Responsabile SRU	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 30 settembre Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi - grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti						
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013	Elenco degli enti pubblici per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione e	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				paesi dell'Unione europea, e loro controllate						
	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c) d.lgs. n. 33/2013	Elenco degli enti di diritto privato in controllo dell'amministrazione	Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
	Rappresentazioni e grafica	Art. 22, c. 1, lett. d) d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazioni grafiche	Pubblicazione di una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti controllati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento	Art. 35, c.1 d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di procedimento	Pubblicazione per ogni tipologia di procedimento di competenza dell'ente delle informazioni richieste dall'art. 35, comma 1, lett. da a) a m)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direttore Amministrativo Direttore Tecnico Responsabili Servizi Direzione Generale Coordinatori AAC e APA	Direttore Amministrativo Direttore Tecnico Responsabili Servizi Direzione Generale Coordinatori AAC e APA	Direttore Amministrativo Direttore Tecnico Responsabili Servizi Direzione Generale Coordinatori AAC e APA con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
		Art. 35, c.2 d.lgs. n. 33/2013	Modulistica relativa ai procedimenti	Pubblicazione per ogni tipologia di procedimento di competenza dell'ente dei moduli o formulari necessari	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direttore Amministrativo Direttore	Direttore Amministrativo Direttore	Direttore Amministrativo Direttore Tecnico	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile:

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				all'avvio del procedimento		Tecnico Responsabili Servizi Direzione Generale Coordinatori AAC e APA	Tecnico Responsabi li Servizi Direzione Generale Coordinatori AAC e APA	Responsabili Servizi Direzione Generale Coordinatori AAC e APA con il supporto dello SCI		RPCT
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c.3, lett. a) d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Pubblicazione delle informazioni necessarie (recapiti telefonici e caselle di posta elettronica certificata) per garantire l'accesso e la trasmissione dei dati relativi ai procedimenti di competenza dell'ente.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direttore Amministrativ o	Direttore Amministrat ivo	Direttore Amministrativo con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
Provvedimenti	Provvedimenti organi di indirizzo politico	Art.23 d.lgs. n. 33/2013	Deliberazioni del Direttore Generale	Pubblicazione elenchi delle Deliberazioni del Direttore Generale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile SAIA	Responsabi le SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Ad avvenuta esecutività dell'atto	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT
	Provvedimenti dirigenti	Art.23 d.lgs. n. 33/2013	Determinazion i dirigenziali	Pubblicazione degli elenchi delle Determinazioni dirigenziali relative a: autorizzazioni o concessioni, scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, concorsi e prove selettive per il reclutamento del personale e progressioni di carriera, accordi stipulati con	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Dirigente competente all'adozione dell'atto	Dirigente competente all'adozione dell'atto	Dirigente competente all'adozione dell'atto con il supporto dello SCI	Ad avvenuta esecutività dell'atto	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche. La pubblicazione degli atti relativi alle autorizzazioni o concessioni e ai concorsi e prove selettive non è più obbligatoria ai sensi del d.lgs. 97/2016.						
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	Art. 26, c.1 d.lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Pubblicazione degli atti che determinano i criteri e le modalità di concessione delle erogazioni	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
	Atti di concessione	Art. 26, c. 2 d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti di conferimento di tali benefici qualora il valore sia	Pubblicazione degli atti relativi a: erogazione contributi ai Raggruppamenti Guardie Ecologiche Volontarie, concessione contributi ai Centri di educazione alla sostenibilità	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

			superiore a 1.000 euro							
		Art. 27, c. 2 d.lgs. n. 33/2013	Elenco dei soggetti beneficiari	Pubblicazione in forma tabellare delle informazioni contenute negli atti di concessione: beneficiario, importo, norma o titolo per l'attribuzione, responsabile del procedimento, modalità di selezione, link a progetto e curriculum	Annuale	Responsabile SAIA	Responsabili SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 31 gennaio	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art.29,c.1 e 1 bis d.lgs. n. 33/2013	Bilancio preventivo e consuntivo	Pubblicazione dei dati relativi al bilancio di previsione e al bilancio consuntivo di ogni anno in forma sintetica, aggregata e semplificata. Pubblicazione dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Annuale	Responsabile SABCE	Responsabili SABCE	Responsabile SABCE con il supporto dello SCI	Bilancio preventivo: entro 28/02 del 1° anno del triennio di riferimento Bilancio consuntivo: entro 31/05 dell'anno di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2 d.lgs. n. 33/2013	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Pubblicazione del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Annuale	Responsabile SABCE	Responsabili SABCE	Responsabile SABCE con il supporto dello SCI	Piano degli indicatori: entro il 28/02 dell'anno di riferimento Dati a consuntivo: entro il	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

									31/05 dell'anno successivo a quello di riferimento	
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30 d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Pubblicazione delle informazioni identificative degli immobili posseduti	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SAP	Responsabile SAP	Responsabile SAP con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30 d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Pubblicazione dei canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SAP	Responsabile SAP	Responsabile SAP con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
Controlli e rilievi sull'Amministrazione	OIV	Art. 31, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli organismi indipendenti di valutazione	Pubblicazione delle attestazioni dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, delle note dell'OIV sul processo valutativo a seguito di esame della Relazione sulla Performance, della relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.	A seguito della trasmissione degli atti da parte dell'OIV	RPCT; SRU; SPEPE	RPCT; SRU; SPEPE	RPCT; SRU; SPEPE con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla trasmissione	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
	Collegio dei Revisori dei Conti	Art. 31, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Pubblicazione delle relazioni del Collegio dei Revisori al bilancio economico preventivo e al bilancio di esercizio	Contestualmente all'approvazione e dei bilanci	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE con il supporto dello SCI	Contestualmente alla pubblicazione e dei bilanci	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	Corte dei Conti	Art. 31, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Rilievi Corte dei Conti	Pubblicazione dei rilievi della Corte dei Conti ancorché non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività dell'ente	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, D.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Pubblicazione della Carta dei servizi di Arpae Emilia-Romagna	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SPEPE	Responsabile SPEPE	Responsabile SPEPE con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a) Art. 10, c. 5 D.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati e relativo andamento nel tempo	Pubblicazione dei costi contabilizzati e del relativo andamento nel tempo	Annuale	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE; SPEPE con il supporto dello SCI	Entro il 31 agosto dell'anno successivo a quello di rilevazione	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
	Servizi in rete	Art. 7, c. 3, D.Lgs. 82/2005 s.m.i.	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi offerti e statistiche di utilizzo dei servizi	Pubblicazione dei risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Annuale	Responsabile SPEPE; Responsabile SCI	Responsabile SPEPE; Responsabile SCI	Responsabile SPEPE; SCI	Entro il 31 marzo	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

Pagamenti	Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, d.lgs n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione dei dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla chiusura di ogni trimestre	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art.33 d.lgs. n. 33/2013	Indicatore tempestività dei pagamenti Ammontare complessivo dei debiti	Pubblicazione di un indicatore annuale e trimestrale dei tempi medi di pagamento dell'ente relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture (c.d. «indicatore di tempestività dei pagamenti») Pubblicazione dell'ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Trimestrale	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE con il supporto dello SCI	Entro 10 giorni dalla chiusura di ogni trimestre	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
	IBAN e pagamenti informatici	Art.36 d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Pubblicazione annuale dei dati e delle informazioni necessarie per l'effettuazione dei pagamenti con modalità informatica	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
Opere pubbliche	Opere pubbliche	Art.38, c. 1 e 2, d.lgs. n. 33/2013	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Pubblicazione dei documenti di programmazione anche pluriennale delle opere pubbliche di competenza dell'amministrazione	Annuale	Responsabile SAP	Responsabile SAP	Responsabile SAP con il supporto dello SCI	Programmazione triennale: entro 28/02 del 1° anno del triennio di riferimento Consuntivo: entro 31/05 dell'anno di riferimento	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

			Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche (da pubblicare in tabelle)	Pubblicazione dei tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate, in tabelle sulla base dello schema tipo redatto dal MEF, d'intesa con l'ANAC Effettuato il collegamento con la Banca dati Amministrazioni Pubbliche del MEF	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SAP	Responsabile SAP	Responsabile SAP con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT
Informazioni Ambientali	Informazioni Ambientali	Art. 40 d.lgs. n. 33/2013 Art. 2 d.lgs. n. 195/2005	Pubblicazione delle informazioni ambientali che l'Amministrazione detiene ai fini delle proprie attività istituzionali nonché delle relazioni di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 195/2005	Pubblicazione di: - dati ambientali prodotti dalle reti di monitoraggio, con diversi livelli di aggregazione secondo la natura delle reti stesse, delle matrici ambientali oggetto del monitoraggio, delle norme di riferimento; - documenti di sintesi relativi a specifiche campagne di indagine; - sintesi annuale dei dati prodotti e "report annuale dei dati ambientali"; - report tecnici annuali specifici, regionali o provinciali o tematici. Dataset ambientali pubblicati in logica open data.	Tempestivo	Responsabile SCI; Responsabile SSIID; Direttore Tecnico; Responsabile SPEPE Responsabili APA; Responsabili SAC Responsabili Strutture Tematiche	Responsabile SCI; Responsabile SSIID; Direttore Tecnico Responsabile SPEPE; Responsabili APA Responsabili SAC Responsabili Strutture Tematiche	Responsabile SCI; Responsabile SSIID; Direttore Tecnico; Responsabile SPEPE; Responsabili APA; Responsabili SAC Responsabili Strutture Tematiche con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile Staff Comunicazione e Informazione

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

Altri contenuti	Accesso civico	Art. 5, c.1 d.lgs. 33/2013	Accesso civico semplice	Pubblicazione, con riferimento all'accesso civico semplice, di: definizione dell'istituto, modalità di accesso, riferimenti per l'inoltro delle richieste, modulistica da utilizzare	A seguito di variazioni intervenute	RPCT	RPCT	RPCT con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT
		Art. 5, c.2 d.lgs. 33/2013	Accesso civico generalizzato	Pubblicazione, con riferimento all'accesso civico generalizzato, di: definizione dell'istituto, modalità di accesso, riferimenti per l'inoltro delle richieste, modulistica da utilizzare	A seguito di variazioni intervenute	RPCT	RPCT	RPCT con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT
		Linee guida ANAC (Delibera n. 1309/2016)	Registro degli accessi	Pubblicazione del registro degli accessi con indicazione dell'oggetto, della data della richiesta e del relativo esito e con la data della decisione	Semestrale	RPCT	RPCT	RPCT con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla conclusione del semestre	Monitoraggio semestrale: 31 luglio - 31 gennaio Responsabile: RPCT
	Disciplina del trattamento dei dati personali	Regolamento (UE) 2016/679 D.Lgs. n. 196/2003	Atti relativi alla disciplina dei dati personali	Pubblicazione degli atti adottati da Arpa e per la disciplina e l'organizzazione delle attività di protezione dei dati personali: designazione DPO e altri soggetti attuatori degli adempimenti previsti dalla normativa	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA	Responsabile SAIA con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
	Accessibilità e catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 s.m.i.	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Pubblicazione del catalogo dei dati, metadati e delle banche dati in possesso delle amministrazioni, anche tramite link al Repertorio nazionale dei	A seguito di variazioni intervenute	SCI; SSIID	SCI; SSIID	SCI; SSIID con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: Responsabile

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				dati territoriali, al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AgId						SCI
		Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 s.m.i.	Regolamenti	Pubblicazione dei regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	A seguito di variazioni intervenute	SCI	SCI	SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: Responsabile SCI
		Art. 9, c. 7 d.l. 179/2012 conv. in l. 221/2012 Circolare Agid 1/2016	Obiettivi di accessibilità	Pubblicazione degli obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del lavoro agile nella propria organizzazione	A seguito di variazioni intervenute	SCI; SRU	SCI; SRU	SCI; SRU	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: Responsabile SCI
	Processi di inserimento delle persone con disabilità	Art. 39 ter d.lgs. 165/2001 Direttiva DFP 1/2019	Atti relativi all'inserimento delle persone con disabilità	Pubblicazione, con riferimento al Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ai sensi dell'art. 39 ter del d.lgs. 165/2001, del provvedimento di nomina, del recapito telefonico e della casella di posta elettronica istituzionale	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SRU	Responsabile SRU	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile: RPCT
	Anticorruzione		Atti e informazioni relativi alla prevenzione	Pubblicazione del nominativo del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, del Piano	RPCT: a seguito dell'atto di nomina	Direttore Generale RPCT	Direttore Generale RPCT	RPCT con il supporto dello SCI	Entro 30 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 gennaio Responsabile:

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

			della corruzione all'interno dell'ente	Integrato Attività e Organizzazione (vedi sotto sezione Rischi corruttivi e Trasparenza), della Relazione del RPCT. Pubblicazione di eventuali atti di adeguamento ai provvedimenti ANAC in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione.	Altri documenti: a seguito di variazioni intervenute						RPCT
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------

Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza - sottosezione "Bandi di gara e contratti" avviati a decorrere dall'1/01/2024

(vedasi paragrafo 2.3.10 del presente PIAO)

NB: Ove gli atti e i documenti sono già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), in Amministrazione Trasparente è indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti.

ATTI E DOCUMENTI DI CARATTERE GENERALE RIFERITI A TUTTE LE PROCEDURE

Denominazione sotto-sezione I livello	Riferimento normativo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Dirigente Ufficio responsabile della elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
SOTTO-SEZIONE "Bandi di gara e contratti"	Art. 30, d.lgs. 36/2023 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche	Responsabile Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale	Annuale. Responsabile: RPCT
	ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo (art. 4, co. 3)	Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai lavori di possibile completamento di opere incompiute nonché alla gestione delle stesse NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT	Tempestivo	Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio	Annuale. Responsabile: RPCT

ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023 <i>Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo</i> (art. 5, co. 8; art. 7, co. 4)	Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquisti di forniture e servizi.	Tempestivo	Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio	Annuale. Responsabile: RPCT
Art. 168, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara con sistemi di qualificazione	Atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Tempestivo	Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio	Annuale. Responsabile: RPCT
Art. 169, d.lgs. 36/2023 Procedure di gara regolamentate Settori speciali	<u>Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi</u> <u>Atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali).</u>	Tempestivo	Non applicabile ad Arpae	Non applicabile ad Arpae
Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020 Dati e informazioni sui progetti di investimento pubblico	<u>Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico</u> <u>Elenco annuale dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale</u>	Annuale	Responsabile del servizio titolare del progetto di investimento pubblico	Annuale. Responsabile: RPCT

PER OGNI SINGOLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO INSERIRE IL LINK ALLA BDNCP CONTENENTE I DATI E LE INFORMAZIONI COMUNICATI DALLA S.A. E PUBBLICATI DA ANAC AI SENSI DELLA DELIBERA N. 261/2023

PER CIASCUNA PROCEDURA SONO PUBBLICATI INOLTRE I SEGUENTI ATTI E DOCUMENTI

Fase	Riferimento normativo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Note	Dirigente Ufficio responsabile della elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati	Monitoraggio - Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
Pubblicazione	Art. 40, co. 3 e co. 5, d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo) Allegato I.6 al d.lgs. 36/2023 Dibattito pubblico obbligatorio	1) Relazione sul progetto dell'opera (art. 40, co. 3 codice e art. 5, co. 1, lett. a) e b) allegato) 2) Relazione conclusiva redatta dal responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dall'art. 40, co. 5 codice e art. 7, co. 1 dell'allegato) 3) Documento conclusivo redatto dalla SA sulla base della relazione conclusiva del responsabile (solo per il dibattito pubblico obbligatorio) ai sensi dell'art. 7, co. 2 dell'allegato Per il dibattito pubblico obbligatorio, la pubblicazione dei documenti	Tempestivo	-	Non applicabile ad Arpae	Non applicabile ad Arpae

			di cui ai nn. 2 e 3, è prevista sia per le SA sia per le amministrazioni locali interessate dall'intervento				
		Art. 82, d.lgs. 36/2023 Documenti di gara Art. 85, co. 4, d.lgs. 36/2023 Pubblicazione a livello nazionale (cfr. anche l'Allegato II.7)	Documenti di gara. Che comprendono, almeno: Delibera a contrarre Bando/avviso di gara/lettera di invito Disciplinare di gara Capitolato speciale Condizioni contrattuali proposte	Tempestivo	-	Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio	Semestrale. Responsabile: RPCT
	Affidamento	Art. 28, d.lgs. 36/2023 Trasparenza dei contratti pubblici	Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti	Tempestivo	-	Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio	Semestrale. Responsabile: RPCT
		Art. 47, co. 2, e 9 d.l. 77/2021, convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 D.P.C.M. 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023)	<u>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati:</u> <u>Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti). Il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento</u>	Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure		Dirigente responsabile del servizio competente all'affidamento	Semestrale. Responsabile: RPCT

			<u>della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta</u>				
		Art. 10, co. 5; art. 14, co. 3; art. 17, co. 2; art. 24; art. 30, co. 2; art. 31, co. 1 e 2; D.lgs. 201/2022 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica	<p>Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali:</p> <p>1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5);</p> <p>2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3);</p> <p>3) Deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17, co. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale;</p> <p>4) contratto di servizio sottoscritto dalle parti che definisce gli obblighi di servizio pubblico e le condizioni economiche del rapporto (artt. 24 e 31 co. 2);</p> <p>5) relazione periodica</p>	Tempestivo	L'ANAC, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato hanno elaborato alcuni schemi tipo, tra cui quelli relativi ai seguenti documenti: - Relazione sulla scelta della modalità di gestione del servizio pubblico locale, come previsto dall'art. 14, co. 3; - Motivazione qualificata richiesta dall'art. 17, co. 2, in caso di affidamenti diretti a società in house di importo superiore alle soglie di rilevanza europea in materia di contratti pubblici. Resta fermo l'obbligo di trasmissione ad ANAC come espressamente previsto all'art. 31, co. 2, d.lgs. 201/2022	Non applicabile ad Arpae	Non applicabile ad Arpae

			contenente le verifiche periodiche sulla situazione gestionale (art. 30, co. 2)		La documentazione è disponibile al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/trasparenza-dei-servizi-pubblici-locali-di-rilevanza-economica		
Esecutiva	Art. 215 e ss. e All. V.2, d.lgs 36/2023 Collegio consultivo tecnico	Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) CV dei componenti	Tempestivo	-	Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio	Annuale. Responsabile: RPCT	
	Art. 47, co. 3, co. 3-bis, co. 9, l. 77/2021 convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati D.P.C.M 20 giugno 2023 recante Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati (art. 1, co. 8, allegato II.3, d.lgs. 36/2023)	<u>Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati:</u> 1) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti 2) Certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della	Tempestivo	-	Dirigente responsabile del servizio competente all'affidamento	Semestrale. Responsabile: RPCT	

			relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)				
	Sponsorizzazioni	Art. 134, co. 4, d.lgs. 36/2023 Contratti gratuiti e forme speciali di partenariato	Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture per importi superiori a quarantamila 40.000 euro: 1) avviso con il quale si rende nota la ricerca di sponsor per specifici interventi, ovvero si comunica l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione, con sintetica indicazione del contenuto del contratto proposto.	Tempestivo	-	Responsabile del servizio competente all'approvazione della sponsorizzazione	Annuale. Responsabile: RPCT

	Procedure di somma urgenza e di protezione civile	Art. 140, d.lgs. 36/2023 Comunicato del Presidente ANAC del 19 settembre 2023	Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. In particolare: 1) verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento; con specifica indicazione delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie; 2) perizia giustificativa; 3) elenco prezzi unitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezzi ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura; 5) contratto, ove stipulato.	Tempestivo	-	Dirigente responsabile del servizio competente all'affidamento	Annuale. Responsabile: RPCT
	Finanza di progetto	Art. 193, d.lgs. 36/2023 Procedura di affidamento	Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi	Tempestivo	-	Dirigente responsabile del servizio competente per procedure di finanza di progetto	Annuale. Responsabile: RPCT

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

PIAO

- **Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80** recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

Organizzazione del lavoro agile

- **Articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124**, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e, in particolare, il comma 3, secondo cui *“Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, sentita la Conferenza unificata di cui all’articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere definiti, anche tenendo conto degli esiti del monitoraggio del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri nei confronti delle pubbliche amministrazioni, ulteriori e specifici indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e della legge 22 maggio 2017, n. 81, per quanto applicabile alle pubbliche amministrazioni, nonché regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;
- **Direttiva n. 3/2017** del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle/dei dipendenti;
- **Legge 22 maggio 2017 n. 81** recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* con specifico riferimento agli artt. 18 ss. in materia di *“Lavoro agile”*;
- **D.L. n. 34/2020 convertito dalla L. n. 77/2020 (art. 263) e D.L. n. 52/2021 convertito dalla L. n. 87/2021 (art. 11 bis)** che – a modifica del sopra citato art. 14 L. n. 124/2015 - ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative;
- **D.L. n. 80/2021** convertito dalla L. n. 113/2021 (art. 6) il quale, con riferimento al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), prevede che lo stesso definisca, tra gli altri, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- **D.P.C.M. 23/09/2021** recante *“Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”*;
- **D.M. 08/10/2021** recante *“Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”*;
- **D.P.R. n. 81/2022** - *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* - il quale individua il Piano organizzativo del lavoro agile di cui all’art. 14 della L. n. 124/2015, tra i documenti assorbiti dal PIAO;
- **Circolare, a firma congiunta dei Ministri per la pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali** del 05/01/2022 avente ad oggetto *“Lavoro agile”*;

- **Verbale di confronto (Rep. 344/2021)** sottoscritto dall’Agenzia e dalle OO.SS./RSU aziendali in materia di Piano organizzativo del lavoro agile - POLA;
- **D.D.G. n. 109/2021** “Direzione Generale. Disposizioni in materia di lavoro agile applicabili in Arpae in attuazione di quanto previsto nel D.P.C.M. 23/09/2021 e D.M. 08/10/2021”;
- **Verbale di confronto (Rep. 352/2021)** sottoscritto dall’Agenzia e dalle OO.SS./RSU aziendali in merito alle nuove disposizioni sul lavoro agile applicabili in Arpae;
- **D.D.G. n. 112/2021** “Direzione Generale. Parziale modifica della D.D.G. n. 109/2021 relativa alle disposizioni in materia di lavoro agile applicabili in Arpae, in attuazione di quanto disposto dal D.P.C.M 23/09/2021 e D.M. 08/10/2021”;
- **CCNL Comparto Sanità 2019-2021 sottoscritto il 02/11/2022** - art. 76 ss. in materia di lavoro agile;
- **Verbale di confronto (Rep. 367/2023)** sottoscritto dall’Agenzia e dalle OO.SS./RSU aziendali in materia di lavoro agile;
- **D.D.G. n. 23/2023** “Direzione Generale. Approvazione del documento “Disciplina di Arpae Emilia-Romagna in materia di lavoro agile””.

Piano triennale dei fabbisogni di personale

- **Art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001** (come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017), in materia di definizione dell’organizzazione degli uffici e di adozione del piano triennale dei fabbisogni. Tale articolo al comma 2 prevede espressamente che - allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini - le Amministrazioni Pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell’art. 6-ter del decreto medesimo. Inoltre, il comma 3 del citato art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del suddetto piano, ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’art. 6-ter del decreto medesimo, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- **“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”**, approvate con il DM 08/05/2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018, che definiscono una metodologia operativa per orientare le Amministrazioni nell’adozione dei rispettivi piani triennali, con possibilità di adattamento in base al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.
- **“Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”** approvate con il D.M. 22/07/2022 emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14/09/2022, con cui sono state approvate le Linee di indirizzo ministeriali di cui all’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, anche con riferimento all’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche;

Pari opportunità - Direttive e raccomandazioni comunitarie

- **Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975**, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all’applicazione e del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- **Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976**, relativa all’attuazione del principio della

parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

- **Direttiva 79/7/CEE del Consiglio del 19 dicembre 1978**, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale
- **Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984**, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.
- **Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986**, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- **Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987**, sulla formazione professionale delle donne.
- **Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori 09 dicembre 1989**, stabilisce i principi generali su cui si basa il modello europeo di diritto del lavoro.
- **Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991**, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- **Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991**, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali.
- **Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992**, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- **Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996**, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.
- **Direttiva 96/97/CE del Consiglio del 20 dicembre 1996** che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale.
- **Direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997**, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.
- **Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997**, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997**, sulla Comunicazione della Commissione n. 336/1996 "Codice di condotta relativa all'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- **Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000**, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- **Risoluzione 218/2000 del Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica sociale** sulla proposta di decisione del Consiglio relativa alla conclusione da parte dell'Unione europea della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.
- **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000**, stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'Unione europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.
- **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea** (dicembre 2000) in particolare, artt. 23 (parità tra uomini e donne), 26 (inserimento sociale dei disabili), 33 (vita familiare e professionale).
- **Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002**, modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- **Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004**, attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

- **Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015** sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015.
- **Roadmap della Commissione europea dell'agosto 2015** "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families", delinea le iniziative da adottare nell'UE per portare nei prossimi 5 anni, come previsto nella strategia Europa 2020, il tasso di occupazione femminile al 75%.
- **Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2017** (Convenzione di Istanbul).
- **Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019** relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Introduce misure su congedo di paternità congedo parentale congedo per caregiver flessibilità lavorativa.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 30 gennaio 2020** sul divario retributivo di genere.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 13 febbraio 2020 sulle priorità dell'UE in vista della 64a sessione della Commissione delle Nazioni Unite** sulla condizione femminile.
- **Strategia per la parità tra uomo e donna in Europa 2020-2025 della Commissione europea, 5 marzo 2020**, recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla violenza e agli stereotipi di genere, parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021** sulla prospettiva di genere nella crisi COVID-19 e nel periodo successivo alla crisi.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021** sulla strategia dell'UE per la parità di genere.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021** sull'eliminazione del divario digitale di genere: la partecipazione delle donne all'economia digitale.
- **Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 febbraio 2021** sulle sfide future in relazione ai diritti delle donne in Europa: oltre 25 anni dopo la dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021** sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro alla luce della UNCRPD
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 24 giugno 2021** sulla situazione della salute sessuale e riproduttiva e relativi diritti nell'UE, nel quadro della salute delle donne
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 14 settembre 2021** sui diritti delle persone LGBTIQ nell'UE.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 6 ottobre 2021** sull'impatto della violenza da parte del partner e dei diritti di affidamento su donne e bambini.
- **Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo e del Consiglio 12 febbraio 2021 (Regulation (EU) 2021/241 of the European Parliament and of the Council of 12 February 2021 establishing the Recovery and Resilience Facility)**, art.18 Piano per la ripresa e la resilienza, co. 4 lett o) del Regolamento RRF e Linee Guida della CE: il PNR deve presentare una spiegazione del modo in cui le misure del piano per la ripresa e la resilienza dovrebbero contribuire alla parità di genere e alle pari opportunità per tutti, come pure all'integrazione di tali obiettivi, in linea con i principi 2 e 3 del pilastro europeo dei diritti sociali, nonché con l'obiettivo di sviluppo sostenibile dell'ONU 5 e, ove pertinente, la strategia nazionale per la parità di genere.
- **Comunicazione (2022) 689**: Proposta di Direttiva del Consiglio sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, parità di trattamento in materia di occupazione e impiego tra le persone

indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale, parità di trattamento tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

- **Decisione C (2022)2975** 10 maggio 2022 della Commissione europea di approvazione del Work Programme 2021-2022, relativo al Programma quadro dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione "Horizon Europe" che dispone l'adozione di un Piano di Uguaglianza di genere ('Gender Equality Plan - GEP) da parte degli enti pubblici che intendano accedere ai finanziamenti previsti dal Programma per il periodo 2021-2027.
- **Parere del Comitato Europeo delle Regioni** — Parità di Genere e Cambiamenti Climatici: verso l'integrazione della prospettiva di genere nel Green Deal Europeo 13.7.2022.
- **Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile**. Sottoscritta il 25 settembre 2015, individua 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile – sustainable development goals, sdgs – inquadrati all'interno di un programma d'azione da raggiungere entro il 2030. Tra questi, l'obiettivo 5 "raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze".
- **Direttiva UE 2023/970** per la parità di genere attraverso la trasparenza **del Parlamento Europeo e del Consiglio** del volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Pari opportunità - Principali norme nazionali e regionali relative alle pari opportunità

- **Costituzione italiana**, art. 3 comma 2: "pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge"; art. 37 comma 1: "uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro".
- **Legge n.300/1970** Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
- **Legge n.1204/1971** Tutela delle lavoratrici madri.
- **Legge n.903/1977** Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
- **Legge n.125/1991** Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- **Legge n.285/1997**. Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza.
- **Legge n.53/2000** : Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.
- **D.lgs. n.151/2001** Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
- **D.Lgs n.165/2001**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" art. 57 pari opportunità.
- **D.Lgs n.215/2003** Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- **D.Lgs n.216/2003** Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- **Direttiva della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica - del 24 marzo 2004** Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.
- **D.lgs. n.198/2006** Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Art. 48 Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni.
- **Direttiva "Nicolais – Pollastrini" del 23/5/2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

- **D. Lgs. n.81 del 9 aprile 2008** Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **Legge n.133/2008** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.
- **Legge n.69/2009** Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione , la competitività nonché in materia di processo civile.
- **D.lgs n.150/2009** Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- **D.Lgs. n.5/2010** Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- **Legge n.183/2010, art. 21** (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche).
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.
- **Decreto del Presidente della Repubblica n.62/2013** Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell' articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- **Legge n.93/2013** Conversione con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.
- **Legge Regionale Emilia-Romagna n. 6/2014** Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.
- **D.lgs n. 80/2015** Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- **Legge n.124/2015** Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, art.14 (Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche).
- **D.lgs n. 90/2016 art. 9** Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” in materia di bilancio di genere.
- **D.P.R. n.105/2016** Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.
- **Direttiva n.3/2017** recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- **Legge n.165/2017** Modifiche al sistema di elezione della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica. Delega al Governo per la determinazione dei collegi elettorali uninominali e plurinominali. (17G00175).
- **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020** , approvato dal Consiglio dei Ministri nel novembre 2017
- **Legge n.81/2017** Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.
- **Legge n.145/2018** Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021 prevede il cd. “Pacchetto famiglia”: all'art.1, comma 278.
- **Legge n. 4/2018** Modifiche al codice civile, al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in favore degli orfani per crimini domestici.
- **Direttiva n. 2/2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019, in vigore dal 07.08.2019, che sostituisce la Direttiva

23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

- **Legge n.69/2019**, Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere.
- **L.R. Emilia-Romagna n.15/2019** Legge regionale contro le discriminazioni e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere
- **LEGGE 17 luglio 2020, n. 77** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.
- **Legge n.113/2021**, art. 6 relativo al Piano integrato di attività e organizzazione.
- **Legge n.162/2021** Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
- **Decreto 77/12/2021** Adozione Linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNT e PNC.
- **Legge n.234/2021 (Legge di Bilancio 2022)** contiene misure a sostegno dell'occupazione femminile (incremento del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere; istituzione di un Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere, sostegno alla maternità per il lavoro autonomo).
- **D.L. 80/2021** convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113. Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.
- **Piano nazionale di ripresa e resilienza 2021** (PNR) individua una prima strategia nazionale per la parità di genere, che rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale (a titolo indicativo si riportano alcuni interventi previsti: introduzione di nuovi meccanismi di reclutamento nella PA, misure dedicate al lavoro agile nella PA, potenziamento servizi educativi dell'infanzia, istituzione fondo imprese donna, definizione sistema nazionale di certificazione della parità di genere, valorizzazione infrastrutture sociali e creazione di percorsi di autonomia per disabili).
- **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026** (agosto 2021) presentato al CdM dal Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia. Si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025, approvata dal Parlamento dell'Unione Europea il 21 gennaio 2021.
- **Legge quadro 227/2021** della disabilità, Ministro per le disabilità. Entrata in vigore il 31 Dicembre 2021
- **Strategia regionale Agenda 2030 Regione Emilia-Romagna** (DGR 1840/2021): riconduce ai 17 Goal gli obiettivi strategici e le linee di intervento del Programma di Mandato 2020-2025 e del Patto per il Lavoro e per il Clima e definisce i primi target da raggiungere prioritariamente entro il 2025 e il 2030.
- **L. 53/2022** Disposizioni in materia di statistiche in tema di violenza di genere.
- **L. 79/2022** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).
- **D.Lgs n.105/2022** Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (abroga la direttiva 2020-2025/2010/18/UE)
- **Decreto 20 giugno 2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** – Dipartimento per le politiche della famiglia recante “Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati”.
- “Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” adottate il 6 ottobre 2022 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.

- **Decreto del Presidente della Repubblica 16 giugno 2023, n. 82** - Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.
- **Direttiva superamento violenza contro le donne** Ministro per la PA del 29/11/2023 per il riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.

Rischi corruttivi e trasparenza

- **Libro II, Titolo II del Codice Penale** (delitti contro la Pubblica Amministrazione).
- **L. n. 241/1990** Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi.
- **D. Lgs. n. 195/2005** Attuazione della direttiva 2003/4/CE sull'accesso del pubblico all'informazione ambientale.
- **D. Lgs. n. 231/2007** Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo.
- **L. n. 190/2012** Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, in attuazione delle Convenzioni internazionali contro la corruzione.
- **D. Lgs. n. 33/2013** Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni.
- **D.Lgs. n. 39/2013** Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.
- **D. Lgs. n. 97/2016** in materia di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza.
- **Delibera del Direttore Generale Arpae n. 124/2019** relativa all'approvazione della disciplina per le segnalazioni di illeciti ed irregolarità (whistleblowing policy).
- **L. n. 113/2021** Conversione in Legge con modificazioni del DL 80/2021 recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia.
- **Delibera del Direttore Generale Arpae n. 65/2021** relativa all'approvazione del Regolamento sul diritto di accesso agli atti.
- **Orientamenti ANAC (Vademecum) del 2/02/2022** per la pianificazione anticorruzione e trasparenza.
- **Delibera ANAC n. 7/2023** Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022.
- **D. Lgs. n. 24/2023** Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.
- **D. Lgs. n. 36/2023** nuovo Codice dei contratti pubblici.
- **Delibera del Direttore Generale Arpae n. 44/2023** Individuazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT).
- **Delibera ANAC n. 264/2023** come modificata dalla **Delibera ANAC n. 601/2023** recante disposizioni in materia di pubblicità e trasparenza nei contratti pubblici.
- **Delibera ANAC n. 311/2023** Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.
- **Delibera ANAC n. 582/2023** Avvio del processo di digitalizzazione nella gestione dei contratti pubblici.
- **Delibera ANAC n. 605/2023** approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2023 (aggiornamento relativo ai contratti pubblici).

Acronimi

AAC	Aree Autorizzazioni e Concessioni
AIA	Autorizzazioni integrate ambientali
ANAC	Autorità nazionale anticorruzione
APA	Aree Prevenzione Ambientale
APS	Ambiente Prevenzione e Salute
AUA	Autorizzazioni uniche ambientali
BES	Benessere Equo e Sostenibile
BSC	Balanced scorecard
CEM	Campi elettromagnetici
CR/CS	Customer requirement e customer satisfaction
CTR	Centro tematico regionale
CUG	Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
DA	Direzione amministrativa
DEC	Direttore dell'esecuzione
DFP	Dipartimento della Funzione Pubblica
DG	Direzione generale
DT	Direzione tecnica
EaS	Educazione alla Sostenibilità
GEP	Gender equality plan
LEA	Livelli essenziali di assistenza sanitaria
LEPTA	Livelli Essenziali delle Prestazioni Tecniche Ambientali
LM	Laboratorio multisito
PAF	Piano annuale della formazione
PdP	Piano della performance

PIAO	Piano integrato attività ed organizzazione
PNRR	Piano nazionale di ripresa e resilienza
POLA	Piano organizzativo lavoro agile
PTAP	Piano triennale delle azioni positive
PTPCT	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
PTFP	Piano triennale dei fabbisogni di personale
PTR	Presidio tematico regionale
RER	Regione Emilia-Romagna
RUP	Responsabile unico del procedimento
SABCE	Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo economico
SAC	Servizio Autorizzazioni e Concessioni
SAIA	Servizio affari istituzionali e avvocatura
SAL	Saldo attività lavorativa
SCI	Staff Comunicazione e Informazione
SDGs	Sustainable Development Goals
SGDI	Servizio Gestione Demanio Idrico
SIA	Segnalazioni inconvenienti ambientali
SIMC	Struttura Idrometeorologia
SIRA	Sistema informativo regionale ambientale
SNPA	Sistema nazionale protezione ambientale
SOD	Struttura Oceanografica Daphne
SPEPE	Servizio Pianificazione e Progetti Europei
SQEF	Servizio Qualità Ecomanagement Formazione
SRU	Servizio Risorse Umane
SSIID	Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale
UO	Unità Operativa
VALSAT	Valutazione della Sostenibilità Ambientale e Territoriale

VAS	Valutazione ambientale strategica
VIA	Valutazione impatto ambientale

Arpae
Agenzia regionale per la prevenzione,
l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna

Direzione generale
via Po 5
40139 Bologna
tel. 051 6223811

www.arpae.it
posta certificata: **dirgen@cert.arpa.emr.it**