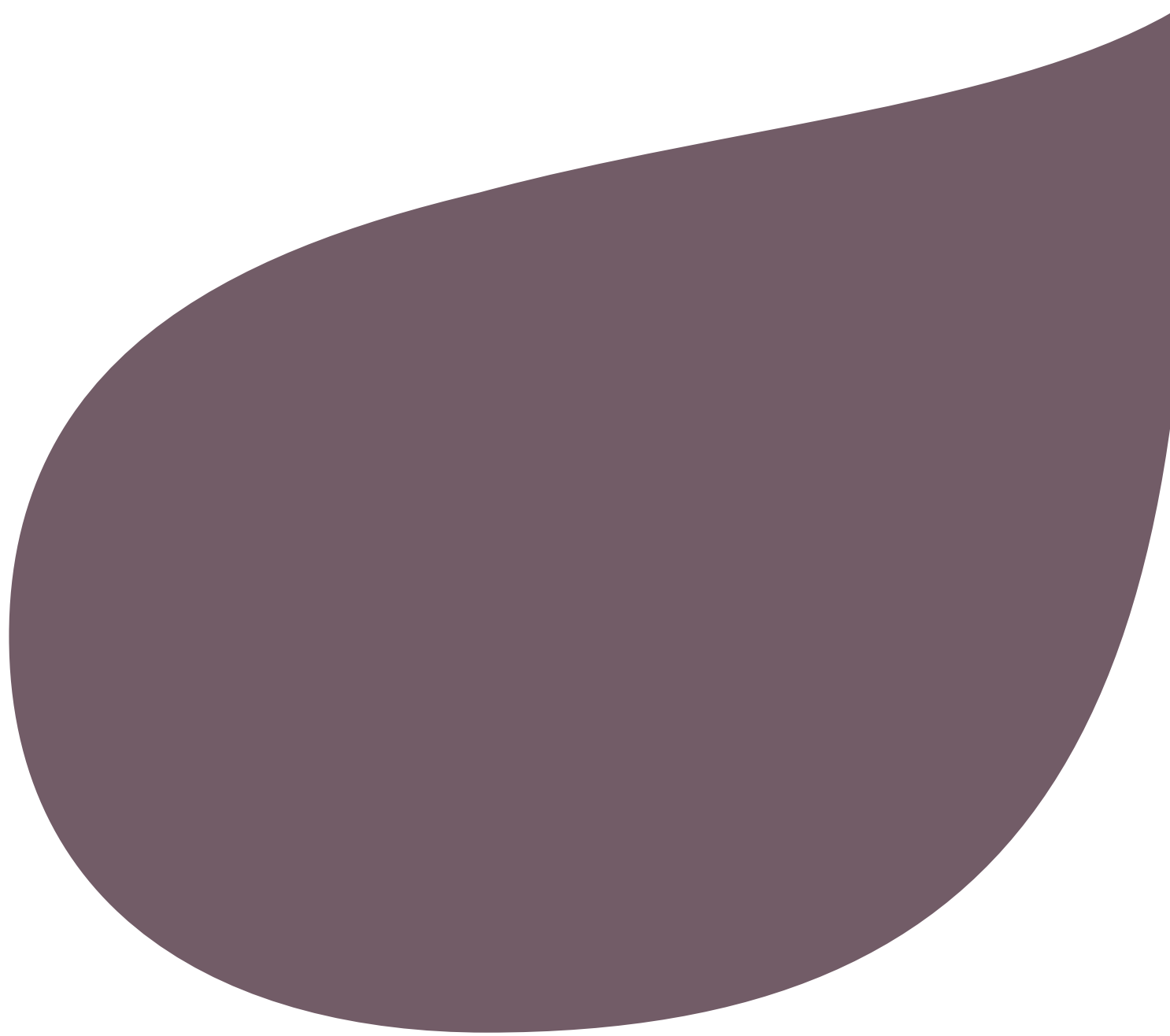


Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027



Gennaio 2025

SISTEMA DI GESTIONE
QUALITÀ CERTIFICATO

CQY
CERTIQUALITY

UNI EN ISO 9001:2015

	Piano integrato di attività ed organizzazione	Rev. 1 del 30/04/2025
---	--	----------------------------------

Piano integrato di attività ed organizzazione PIAO 2025-2027

Redazione	Approvazione
SPPQEF / S. Ricci	D.G./ Giuseppe Bortone

Documento elaborato da Servizio Pianificazione, Progetti Europei, Qualità, Ecomanagement e Formazione – DG

Alla redazione hanno contribuito, per gli specifici ambiti di competenza, le Strutture dell'Agenzia.

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

Piano integrato di attività e organizzazione

PIAO 2025-2027

SOMMARIO

Premessa	6
Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	12
1.1 Chi siamo: funzioni e ambiti d'intervento	12
1.2 Cosa facciamo: missioni istituzionali	12
1.3 Per chi lo facciamo: i nostri stakeholder	14
Sezione 2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione	18
2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico	18
2.1.1 Parte generale	18
Analisi del contesto esterno generale	18
Analisi del contesto interno	20
Valore pubblico a livello SNPA	25
Valore Pubblico in Arpae	26
2.1.2 Parte funzionale	27
Strategia per la creazione del Valore Pubblico di Arpae	27
Metodi di misurazione del Valore Pubblico	28
2.2 Sottosezione di programmazione: Performance	33
2.2.1 Parte generale	33
Linee di indirizzo programmatiche	33
Obiettivi di semplificazione	35
Obiettivi di digitalizzazione	36
Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	39
2.2.2 Parte funzionale	47
Obiettivi di performance funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico	47
2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza	54
Parte generale	54
2.3.1 Contenuto e finalità	54
2.3.2 Disposizioni relative al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	55
2.3.3 Descrizione del contesto esterno	57
2.3.4 Descrizione del contesto interno	61
2.3.5 Entrata in vigore e adempimenti conseguenti all'adozione	63
Parte funzionale	63
2.3.6 Obiettivi della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae	63
2.3.7 Strumenti della strategia di prevenzione della corruzione di Arpae	65
2.3.8 Esiti dell'analisi di rischio in Arpae: il trattamento del rischio corruttivo.	71
2.3.9 Obiettivi strategici della trasparenza amministrativa	74
2.3.11 Gestione e monitoraggio delle richieste di accesso agli atti	78

2.3.12 Protezione dei dati personali	79
2.3.13 Monitoraggio sulla verifica dell'attuazione e sulla idoneità delle singole misure di prevenzione	80
2.3.14 Riesame annuale sul funzionamento del sistema anticorruptivo nel suo complesso	82
2.3.15 Report annuale sulle attività di prevenzione della corruzione	83
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	85
3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa	85
3.1.1. Parte generale	85
Articolazione operativa e assetto organizzativo	85
Riepilogo interventi organizzativi	88
Livelli di responsabilità organizzativa	89
3.1.2. Parte funzionale	91
Azioni di sviluppo organizzativo funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico	91
3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile	91
3.2.1 Parte generale	92
Gli obiettivi perseguiti e la strategia relativa all'applicazione del lavoro agile	92
Le condizionalità previste dal D.M. 08/10/2021 per l'accesso al lavoro agile	93
Le caratteristiche del lavoro agile	94
Dipendenti potenzialmente legittimati a fruire del lavoro agile	95
Attività oggetto di lavoro agile e giorni di lavoro agile fruibili	95
Formazione	98
La razionalizzazione degli spazi	98
La transizione al digitale	99
3.2.2 Parte funzionale	101
Norma di rinvio	108
3.3 Sottosezione di programmazione: Piano triennale dei fabbisogni di personale	109
3.3.1. Parte generale	109
Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024	109
Analisi di contesto per la programmazione dei fabbisogni di personale	110
3.3.2. Parte funzionale: politiche occupazionali 2025-2027	112
Programmazione strategica delle risorse umane	112
Strategia di copertura dei fabbisogni	115
Criteri per l'elaborazione delle tabelle economiche	120
Dotazione organica	123
3.4 Sottosezione di programmazione: Formazione del personale	136
Sezione 4. Monitoraggio	149
Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali	151
Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse	160
Allegato 3: VP3 - Agenda 2030	175
Allegato 4: VP4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo	190
Allegato 5: VP5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health	198
Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa	206

Allegato 7: Indagine di Benessere Organizzativo - Azioni di miglioramento	210
Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte	214
Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza	242
Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento	275
Acronimi	284

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 2025-2027 di Arpaè è stato redatto come un vero e proprio piano integrato, secondo una **logica di integrazione funzionale**: ogni azione di miglioramento della salute delle risorse, 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 (DEFR) 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 **20 obiettivi operativi di performance (Ob. PERF.)** con **40 indicatori e 40 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, infrastrutturale, di clima, etica, etc...) 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**.

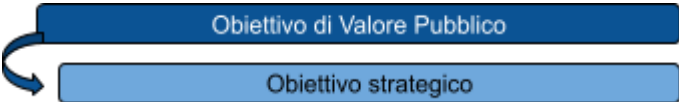
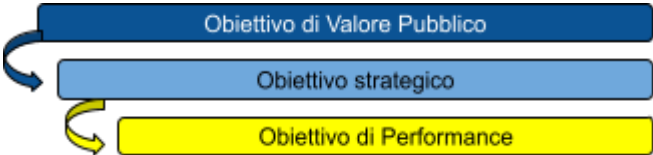
Per integrazione verticale si intende la sequenzialità attuativa dei livelli programmatici: nel PIAO di Arpae 2025-2027, i 5 obiettivi di Valore Pubblico, si attuano tramite 5 strategie, che a loro volta si attuano tramite 20 obiettivi di performance. Per integrazione orizzontale si intende che gli obiettivi 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.

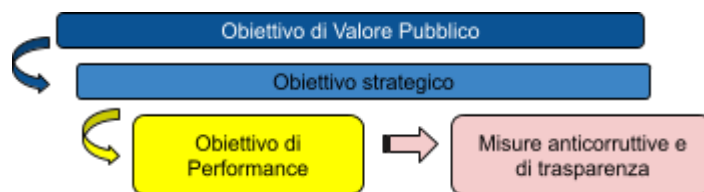


La struttura delle Sezioni e SottoSezioni, progettata per migliorare la leggibilità e la navigabilità del documento, è articolata in due parti:

- una PARTE GENERALE: destinata ad accogliere i contenuti generali in conformità alla normativa vigente, indirettamente funzionali a generare VP;
- una PARTE FUNZIONALE: destinata ad accogliere gli obiettivi/azioni direttamente funzionali a generare VP.

Nella tabella seguente si riporta una **mappa navigabile dei contenuti del PIAO**, con evidenziazione di quelli assorbiti dai piani precedenti ed integrati secondo la logica suddetta.

SEZIONE 1) SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
1.1 Chi siamo	• Assetto istituzionale e mandato
1.2 Cosa facciamo	• Classificazione dei servizi erogati
1.3 Per chi lo facciamo	• I nostri stakeholders
SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
2.1 Valore Pubblico	PARTE GENERALE • Analisi del contesto esterno generale • Analisi del contesto interno • Valore Pubblico generato da SNPA • Valore Pubblico generato da Arpae PARTE FUNZIONALE • Strategia per la creazione del Valore Pubblico ❖ 5 Obiettivi di Valore Pubblico e 5 obiettivi strategici che delineano le strategie realizzative specifiche e allineamento con le strategie di sviluppo sostenibile, Piano Triennale SNPA, LEPTA e DEFR 2024-2026 (Allegati 1-5) • Metodi di misurazione del Valore Pubblico 
2.2 Performance	PARTE GENERALE • Linee di indirizzo programmatiche • Obiettivi di semplificazione • Obiettivi di digitalizzazione • Obiettivi pari opportunità ed equilibrio di genere PARTE FUNZIONALE • Obiettivi di performance funzionali alla creazione di Valore Pubblico ❖ 20 Obiettivi di performance funzionali ai 5 obiettivi strategici (ex <i>Piano della Performance</i>) a loro volta funzionali a realizzare i 5 obiettivi di VP 
2.3 Prevenzione corruzione e trasparenza	PARTE GENERALE • Prevenzione della corruzione e trasparenza generale (ex <i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</i>) PARTE FUNZIONALE • Misure anticorruzione e trasparenza funzionali alla protezione degli obiettivi di Valore Pubblico



SEZIONE 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

PARTE GENERALE

- Articolazione operativa e assetto organizzativo
- Riepilogo degli interventi organizzativi
- Livelli di responsabilità organizzativa

PARTE FUNZIONALE

- Azioni di sviluppo organizzativo funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico



3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

PARTE GENERALE

- Organizzazione generale del lavoro agile di Arpae (*ex Pola*)

PARTE FUNZIONALE

- Sviluppo del lavoro agile in funzione degli obiettivi di Valore Pubblico



3.3 Fabbisogno del personale

PARTE GENERALE

- Fabbisogno generale del personale di Arpae (*ex Piano del Fabbisogno del personale*)

PARTE FUNZIONALE

- Azioni di reclutamento funzionali ai 5 obiettivi di VP



3.4 Formazione del personale

PARTE GENERALE

- Formazione generale del personale di Arpae (*ex Piano di Formazione del personale*)

PARTE FUNZIONALE

- Azioni di **formazione** funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico



Criteri di qualità

Arpae ha voluto realizzare un PIAO di qualità, ben consapevole che la qualità del documento dipende dalla qualità dei soggetti coinvolti e dalla qualità del processo di predisposizione. Il PIAO 2025-2027, come il precedente, è stato realizzato tenendo in considerazione i seguenti 10 criteri di qualità.



Fonte: Centro di Ricerca sul Valore Pubblico (Università di Ferrara)

Il Gruppo di lavoro permanente PIAO, prima dell'avvio della stesura del documento, ha raccolto un'analisi dei punti di forza e di debolezza del PIAO 2024-2026. **I punti di debolezza rappresentano gli elementi di miglioramento recepiti nel PIAO 2025-2027.**

Punti di forza PIAO 2024-2026

- ❑ **DOCUMENTO: Semplificazione** di adempimenti; tempi in linea
- ❑ **DOCUMENTO: Selettività** nella scelta di obiettivi, misure e azioni
- ❑ **DOCUMENTO: Integrazione verticale e orizzontale** (con gestione dei rischi corruttivi e misure di trasparenza)
- ❑ **DOCUMENTO: Funzionalità al VP**
- ❑ **SOGGETTI: Partecipazione interna** → Team interfunzionale permanente per la stesura del PIAO
- ❑ **PROCESSO: Ruoli chiari e sequenzialità programmatica**

Punti di debolezza PIAO 2024-2026

- ❑ **DOCUMENTO: Semplificazione**
 - presenza di doppioni;
 - alcune parti sono molto discorsive
- ❑ **DOCUMENTO: Adeguatezza**
 - mancano indicatori di impatto per VP;
 - non tutti gli indicatori sono misurabili;
 - non sempre sono riportati i target (sottosezione 2.3)
- ❑ **DOCUMENTO: Integrazione orizzontale**
 - integrazione con il bilancio
- ❑ **SOGGETTI: Partecipazione esterna**
 - coinvolgimento degli STKs

PIAO 2025-2027

Dimensione di qualità oggetto di miglioramento	Azioni implementate
Semplificazione (-PIANI -ADEMPIMENTI -DOPPIONI -PAGINE - TEMPI + LEGGIBILITÀ + NAVIGABILITÀ)	• Una sola analisi di contesto nella sottosezione 2.1 • Razionalizzazione testi (+ tabelle; + elenchi puntati; - testo narrato; colori e infografica a supporto)
Adeguatezza (OBIETTIVI + SFIDANTI, INDICATORI + CONGRUI e + MULTIDIMENSIONALI, TARGET MIGLIORATIVI)	• Inseriti indicatori di impatto e relativi target • Inserito un obiettivo di valore pubblico dedicato alla salute delle risorse.
Integrazione VERTICALE (dalla mission al Valore Pubblico, alle Performance, alla Salute delle risorse) e ORIZZONTALE (tra gestione performance e gestione rischi corruttivi)	• Avviato un confronto con la Direzione Amministrativa per gli aspetti di coerenza economico-finanziaria degli obiettivi di Valore Pubblico
Partecipazione (PARTECIPAZIONE DI UTENTI E STAKEHOLDER)	• Inserito un paragrafo relativo agli STKs (sez. anagrafica) • Inserito un obiettivo di performance dedicato all'implementazione dei processi partecipativi

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

1.1 Chi siamo: 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 e il Servizio Demanio della Regione Emilia-Romagna. 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”**.

1.2 Cosa facciamo: missioni istituzionali

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 con il 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, **e nello studio degli ecosistemi marini e di transizione e delle loro interazioni con la fascia costiera, assicurando così il supporto all'amministrazione regionale e agli enti locali nella promozione dell'assetto sostenibile del territorio**. Svolge importanti progetti 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 simboli linkabili delle matrici ambientali presidiate:



ACQUA



AMBIENTE/SALUTE



AMIANTO



ARIA



BALNEAZIONE



BIODIVERSITÀ



CAMPI
ELETTRROMAGNETICI



CLIMA



EDUCAZIONE
AMBIENTALE



ENERGIA



MARE E COSTA



METEO



POLLINI



RADIOATTIVITÀ



RIFIUTI



RISCHIO CALORE



RISCHIO
INDUSTRIALE



RUMORE



SOSTENIBILITÀ
AMBIENTALE



SICCITÀ E
DESERTIFICAZIONE



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.

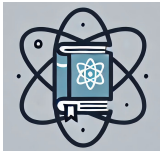
Inoltre, la Legge n. 132 del 28 giugno 2016 correla all'art. 9 il concetto di LEPTA anche al perseguimento degli obiettivi di prevenzione collettiva previsti dai LEA (Livelli essenziali di assistenza)².

1.3 Per chi lo facciamo: i nostri stakeholder

Principali Stakeholder / portatori di interesse		Interessi/aspettative	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO/INTERAZIONE
Stakeholders Istituzionali 	- Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica - Regione Emilia - Romagna - Comitato Interistituzionale - Comuni e Unioni di Comuni	- Supporto tecnico-scientifico per la definizione delle politiche ambientali - Istruttorie nei procedimenti amministrativi - Collaborazione nelle emergenze ambientali	- Tavoli di lavoro congiunti - Protocolli d'intesa - Report e dati periodici

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.

	• Protezione Civile • Sistema Nazionale di Protezione Ambientale (SNPA) • AUSL		
Cittadini e Comunità Locali 	• Residenti nella regione Emilia-Romagna. • Associazioni di quartiere • Comitati di cittadini • Organizzazioni Ambientaliste e Associazioni No-Profit	• Informazioni sulla qualità dell'aria, dell'acqua e del suolo. • Accesso a dati ambientali trasparenti e comprensibili. • Garanzia di un ambiente sano e sostenibile.	• Accesso ai dati ambientali • Eventi pubblici • Consultazioni pubbliche • Processi partecipativi • Servizi di segnalazione delle emergenze ambientali • Iniziative di educazione ambientale • Canali social
Settore Produttivo e Privato 	• Aziende e industrie locali • Associazioni Imprenditoriali di categoria	• Interpretazione e applicazione delle normative ambientali • Prescrizioni volte alla riduzione dell'impatto ambientale • Rilascio di autorizzazione ambientali	• Conferenze dei Servizi • Progetti pilota per implementare soluzioni innovative di gestione ambientale
Comunità Scientifica e Ricerca 	• Università e centri di ricerca • Istituti nazionali e internazionali.	• Accesso a dati ambientali per studi e ricerche • Collaborazioni su progetti scientifici e tecnologici • Innovazione nelle tecnologie ambientali	• Partnership di ricerca • Condivisione dati • Pubblicazioni scientifiche, conferenze, congressi
Media e Giornalisti 	• Stampa locale e nazionale • Blog e piattaforme digitali	• Dati aggiornati e comunicati stampa su emergenze ambientali e iniziative • Fonti affidabili per informare il pubblico	• Comunicati stampa • Conferenze stampa • Ufficio stampa dedicato a fornire informazioni chiare e tempestive per le richieste di giornalisti • Canali social

Stakeholders Interni 	• Personale tecnico e amministrativo • Dirigenti e responsabili di settore • Comitato Unico di Garanzia • Organizzazioni Sindacali (ruolo autonomo e rappresentativo) • Organismo Indipendente di Valutazione (ruolo istituzionale indipendente)	• Risorse adeguate per svolgere il lavoro • Formazione e aggiornamento professionale • Riconoscimento del valore dell'operato dei dipendenti • Rispetto delle normative sul lavoro e benessere dei dipendenti.	• Formazione continua • Processi partecipativi interni: coinvolgimento dei dipendenti nella definizione di obiettivi e strategie • Valutazione delle prestazioni: strumenti per monitorare e migliorare l'efficacia del lavoro svolto.
--	--	---	--

Dati economico-finanziari

L'esercizio 2024, principalmente per la tenuta delle previsioni di ricavo e il minor impatto rispetto al previsto dei costi di personale e dei servizi 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 della sola gestione caratteristica di 2,0 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).

Si profila nel 2024 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.

A Valore della produzione (€)			B Costi di produzione (€)			C Utile del bilancio di esercizio - comprensivo dei proventi e degli oneri finanziari e straordinari (€)	
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	1.093.277
Esercizio 2023	93.464.162		Esercizio 2023	91.600.834		Esercizio 2023	2.761.440
Esercizio 2024*	93.372.566		Esercizio 2024*	91.368.777		Esercizio 2024*	2.903.539

*stima preconsuntivo 2024

Indicatore	Target	Valore medio rilevato 2024
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	- 3,08 gg

Sotto il profilo della **gestione finanziaria**, è entrata in vigore il 1 luglio 2024 la nuova Convenzione di tesoreria per gli enti regionali a cui Arpae aderisce, che prevede condizioni leggermente meno remunerative della precedente per gli attivi di cassa, che nel 2023 hanno prodotto proventi finanziari di rilievo in conseguenza dei livelli raggiunti dall'indice Euribor e della buona liquidità dell'Agenzia.

Nel corso del 2025 è prevista inoltre la realizzazione di adeguamenti di alcuni applicativi gestionali fortemente connessi all'efficientamento dei processi amministrativi interni.

Per i dati di previsione relativi al triennio 2025-2027 si rinvia alla [Relazione di Bilancio di Previsione 2025-2027](#) pubblicata sul sito istituzionale.

Sezione 2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

La Sottosezione Valore Pubblico è strutturata in due parti:

- una PARTE GENERALE, destinata ad accogliere l'analisi del contesto generale in cui Arpae si trova ad operare e gli obiettivi generali perseguiti.
- una PARTE FUNZIONALE, destinata ad accogliere i 5 obiettivi direttamente funzionali a generare Valore Pubblico.

2.1.1 Parte generale

Analisi del contesto esterno generale³

Strengths (punti di forza interni)	<u>Mondiale</u> • L'economia globale ha mantenuto una notevole resilienza nella prima metà del 2024, registrando una crescita del prodotto interno lordo (PIL) a un tasso annualizzato del 3,2%, in linea con quello del 2023 [Fonte: OCSE] • Nelle principali economie occidentali l'inflazione sembra orientata a tornare sui livelli considerati fisiologici, intorno al 2% <u>Europeo</u> • L'Area Euro è prevista in leggera ripresa, con un tasso di crescita che dovrebbe passare dallo 0,7% del 2024 all'1,3% del 2025 [Fonte: OCSE] <u>Nazionale</u> • Le previsioni per i prossimi anni indicano una sostanziale stabilità del tasso di crescita intorno all'1%. Per il 2025 è prevista una lieve decelerazione (0,9%), dovuta principalmente al rallentamento degli investimenti [Fonte: Piano strutturale di bilancio di medio termine italia 2025-2029] <u>Regionale</u> • L'Emilia-Romagna si conferma tra le regioni più "ricche" d'Italia, preceduta solo da Lombardia e Provincia autonoma di Bolzano • Il mercato del lavoro regionale continua a manifestare segnali di miglioramento, anche grazie al Patto per il Lavoro e per il Clima sottoscritto nel 2020.
Weaknesses (punti di debolezza interni)	<u>Mondiale</u> • Effetti della pandemia Covid-19 → ancora evidenti sullo scenario economico mondiale • Tensioni sui mercati dell'energia e delle materie prime • Conflitti commerciali tra grandi potenze come Stati Uniti e Cina, e guerre in Ucraina e Medio Oriente <u>Europeo</u>

³ Nota di Aggiornamento del DEFR 2025 Regione Emilia-Romagna, Delibera di Giunta regionale n. 2034 del 28 Ottobre 2024

	• Debito pubblico elevato per alcuni Stati Membri • L'UE affronta crescenti divisioni politiche tra i Paesi membri • Rischi legati alla difesa e alla cooperazione militare <u>Nazionale</u> • Debito pubblico elevato (oltre il 140% del PIL) • Crescente pressione sul sistema pensionistico e invecchiamento demografico <u>Regionale</u> • Territorio vulnerabile dal punto di vista idrogeologico (eventi alluvionali estremi)
O pportunities (opportunità esterne)	<u>Mondiale</u> • Sviluppo e diffusione di tecnologie innovative, come l'intelligenza artificiale → possibili opportunità di trasformazione del mercato del lavoro, se correttamente governate <u>Europeo</u> • Patto di Stabilità e Crescita (stabilità economica e sostegno alla crescita) • Misure fiscali volte a garantire la sostenibilità del debito pubblico <u>Nazionale</u> • Piano strutturale di bilancio di medio termine 2025-2029 (obiettivo di riportare il rapporto debito/PIL su un percorso di riduzione "plausibile e continuo") • L'utilizzo delle risorse del PNRR/PNC, che riguarda direttamente anche Arpa, consente alle Pubbliche Amministrazioni di procedere con interventi straordinari di acquisizione di beni e servizi e di realizzazione di lavori pubblici <u>Regionale:</u> • Quasi un terzo delle risorse FESR è destinato alla lotta al cambiamento climatico, sostenendo progetti che guardano a una economia verde e resiliente.
T hreats (minacce esterne)	<u>Mondiale</u> • Cambiamento climatico e aumento degli eventi climatici estremi → impongono un'accelerazione della transizione ecologica • Progressiva erosione del modello di commercio globale degli ultimi venti anni, con il rischio di frammentazione geoeconomica e la conseguente riorganizzazione delle catene del valore • Nuove crisi → pressione sulle decisioni di politica economica.

Analisi del contesto interno

I principali ambiti di azione dell'Agenzia hanno visto - nel 2024 - i seguenti volumi di attività. In tabella vengono messi a confronto con i volumi di attività del 2022 e del 2023.

	2022	2023	2024
Monitoraggio dello stato ambientale			
<i>Campioni</i>	8.603	8.732	7.981
<i>Sopralluoghi</i>	5.667	7.667	5.482
<i>Misure manuali</i>	28.451	24.978	31.004
<i>Parametri misurati in profili idrologici</i>	---	160.657	111.534
Attività di vigilanza			
<i>Ispezioni</i>	9.618	8.945	8.845
<i>di cui AIA</i>	1.080	952	1.011
<i>Campioni</i>	5.498	5.570	5.266
<i>Proposte di atti amministrativi</i>	370	357	364
<i>Sanzioni amministrative</i>	3.166	3.184	2.888
<i>Segnalazioni alla magistratura</i>	370	317	335
<i>Prescrizioni asseverate ex L. 68/15</i>	371	348	408
<i>Asseverazioni su atti di altri organi di controllo</i>	185	173	274
<i>Interventi su segnalazioni di inconvenienti ambientali</i>	1.530	1.589	1.557
<i>di cui in codice rosso con intervento immediato</i>	271	255	210
<i>Misure manuali</i>	4.237	3.939	3.606
Attività di rilascio istruttorie e parere tecnico			
<i>Istruttorie e pareri rilasciati verso enti esterni</i>	6.420	6.212	5.190
<i>Relazioni tecniche finalizzate al rilascio di autorizzazioni di competenza di Arpae</i>	2.325	2.472	2.793
<i>Valutazioni ambientali espresse per il rilascio di VIA/VAS</i>	184	216	212
Autorizzazioni ed atti rilasciati			
<i>Autorizzazioni integrate ambientali, autorizzazioni uniche 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>	3.774	3.352	3.464

<i>Conferenze dei servizi convocate (soprattutto in modalità telematica)</i>	1.342	1.519	1.655
<i>Concessioni per l'utilizzo di risorse idriche, di aree demaniali; certificazioni per siti contaminati</i>	2.959	2.957	3.126
<i>Volturazioni di autorizzazioni già rilasciate</i>	362	398	474
Laboratorio			
<i>Campioni accettati</i>	51.629	52.630	50.603
<i>Aliquote analizzate</i>	59.673	63.225	60.835
<i>Campioni accettati a pagamento</i>	18.683	19.562	18.729
<i>Ovitrappe (per zanzara tigre) esaminate</i>	9.167	9.017	9.081
Progetti			
<i>Ricavi complessivi progetti di protezione, prevenzione, risanamento e tutela ambientale e di ricerca e sviluppo</i>	€ 4.712.772	€ 4.564.116	€ 4.738.777 (preconsuntivo 2024)

Come nota esplicativa della tabella precedente, è fondamentale sottolineare che anche l'anno 2024 è stato caratterizzato da condizioni climatiche estreme, legate a condizioni di larga scala a loro volta al di fuori della variabilità climatica di riferimento (1991-2020). Le anomalie termiche che sono state stabilmente osservate a partire dall'estate del 2023 e hanno avuto ripercussioni anche sulla climatologia della regione Emilia-Romagna, hanno favorito, tra le altre cose, il verificarsi di tre record termici annui consecutivi. Come conseguenza, il 2024 è stato l'anno più piovoso dal 1961, con un valore medio regionale delle precipitazioni cumulate annue di 1204 mm: quasi tutti i mesi sono stati infatti più piovosi della norma, ma tra le eccezioni spicca novembre, il terzo più secco della serie storica iniziata nel 1961.

Un contributo rilevante a questi valori di precipitazioni così elevati è da attribuire ai due eventi eccezionali del 17-19 settembre e del 19-20 ottobre 2024.

Questa estrema variabilità delle condizioni climatiche influisce sui programmi di monitoraggio dell'Agenzia, e si riflette sul numero di alcune tipologie di attività svolte (come per esempio i campioni effettuati e i sopralluoghi programmati per il monitoraggio delle matrici ambientali).

Contesto di riferimento Regione Emilia-Romagna

Il contesto fisico, sociale ed economico in cui Arpa 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 22° edizione del rapporto sulla qualità dell'ambiente in Emilia-Romagna ("Dati ambientali 2023. La qualità dell'ambiente in Emilia-Romagna"). Al suo interno sono presentati, in forma sintetica, i dati relativi al 2023 sull'andamento di molti temi ambientali: clima, aria, acqua, energia, rifiuti, radioattività, campi elettromagnetici, rumore, suolo, aree protette, biodiversità.

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>)

L'analisi di contesto interno in cui si trova ad operare Arpae, per ciascuno degli obiettivi di Valore Pubblico pianificati nel precedente PIAO 2024-2026, viene di seguito rappresentata tramite matrici SWOT, alla luce del mutato contesto di riferimento. Gli obiettivi di Valore Pubblico, avendo una pianificazione di lunga durata, sono stati riconfermati nel presente PIAO 2025-2027, con la sola eccezione dell'obiettivo di Valore Pubblico "Salute delle risorse" (VP2) che intende contemplare le diverse dimensioni di "salute" dell'Ente.



Rafforzare le capacità
istituzionali

S trengths (punti di forza interni)	- Sviluppo di sistemi di Data Analytics da parte del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione digitale - Arpae genera dati, informazione e conoscenza a supporto dei processi decisionali in materia ambientale
W eaknesses (punti di debolezza interni)	- Scarsa conoscenza ed utilizzo, ai fini gestionali, dei sistemi di Data Analytics - Sistemi informativi non sempre interconnessi → possibili rallentamenti nel trasferimento di informazioni utili per decisioni coordinate
O pportunities (opportunità esterne)	- Patto per la semplificazione Regione Emilia-Romagna - Fondi regionali e nazionali per l'implementazione di progetti volti al rispetto di alcuni principi guida del Piano Triennale per l'Informatica 2024-2026
T hreats (minacce esterne)	- Sicurezza informatica - Divario digitale tra i fruitori dei servizi digitalizzati



Salute delle risorse

S trengths (punti di forza interni)	- Nel corso degli anni 2022-2023 sono state condotte indagini di Benessere Organizzativo (IBO) e Stress Lavoro Correlato (SLC) → restituite numerose azioni di miglioramento, recepite nel PIAO precedente e presente - Investimenti sul piano infrastrutturale - Mappa delle competenze
W eaknesses (punti di debolezza interni)	Le indagini IBO e SLC hanno rilevato alcuni elementi critici legati a: → percezione di una equa distribuzione di risorse e competenze nell'organizzazione e alla percezione di adeguatezza degli strumenti di valorizzazione e crescita professionale; → livello di comunicazione interna, sia a livello intra-unità che a livello trasversale
O pportunities (opportunità esterne)	- Arpae ha l'opportunità di rafforzare ulteriormente la collaborazione con Università, Enti di ricerca e Istituzioni accademiche, per migliorare la formazione del personale e promuovere l'innovazione nella gestione ambientale - L'aumento della sensibilità e dell'interesse verso i temi ambientali può consentire ad Arpae di attrarre giovani talenti
T hreats (minacce esterne)	- Le emergenze ambientali legate ad eventi climatici estremi possono aggravare il carico di lavoro del personale di Arpae - Le sfide emergenti legate all'ambiente implicano necessità di formazione e aggiornamento continuo



Agenda 2030

S trengths (punti di forza interni)	- Arpae gestisce 8 sistemi di monitoraggio e valutazione dello stato dell'ambiente, costituiti da oltre 20 reti di sorveglianza in continuo - L'Agenzia supporta lo sviluppo delle competenze, per meglio comprendere la crisi climatica e le relative conseguenze - Impegno nelle politiche di sostenibilità
W eaknesses (punti di debolezza interni)	- Limitata capacità di coinvolgimento degli stakeholders - Coordinamento intersettoriale
O pportunities	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

(opportunità esterne)	entro il 2035 • Direttiva Strategia Marina, pilastro ambientale della politica marittima dell'Unione → mira al raggiungimento del “buono stato ambientale” per tutte le acque marine degli Stati membri UE. • Crescita della consapevolezza ambientale • Innovazioni tecnologiche nel monitoraggio ambientale
T hreats (minacce esterne)	• 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



Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

S trengths (punti di forza interni)	• Supporto alla pianificazione e progettazione di politiche • Supporto nella gestione delle emergenze ambientali
W eaknesses (punti di debolezza interni)	• Difficoltà nell'integrazione dei database interni con quelli regionali, nazionali ed europei • Arpae non ha un ruolo legislativo diretto pertanto l'efficacia delle strategie attuate può essere concretizzata solo in una logica di filiera territoriale
O pportunities (opportunità esterne)	• Digitalizzazione e innovazione tecnologica
T hreats (minacce esterne)	• Difficoltà nell'implementazione di politiche per il cambiamento climatico • Complessità normativa



Assicurare l'approccio integrato Planetary-Health

S trengths (punti di forza interni)	• Arpae effettua analisi di laboratorio delle matrici ambientali, opera in supporto alle Ausl per funzioni di sanità pubblica e fornisce servizi a privati e a soggetti produttivi • Arpae partecipa a progetti ed interventi di analisi e monitoraggio ambientale multiscala, integrati con le strategie di prevenzione
---	---

W eaknesses (punti di debolezza interni)	• Scarsità di strumenti specifici per correlare i dati ambientali con gli impatti sanitari in modo robusto e tempestivo • Frammentazione di competenze tra esperti ambientali e sanitari
O pportunities (opportunità esterne)	• Programmi come Horizon Europe e i fondi PNRR offrono risorse per progetti che promuovono la visione olistica tra salute e ambiente • Aumento della sensibilità verso i legami tra salute e ambiente
T hreats (minacce esterne)	• Approccio Planetary Health ancora lontano dall'applicazione sul fronte istituzionale

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.

Valore pubblico a livello SNPA

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, 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. Il lavoro di creazione di Valore Pubblico come filiera di Enti del Sistema è tuttora in corso.

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”.

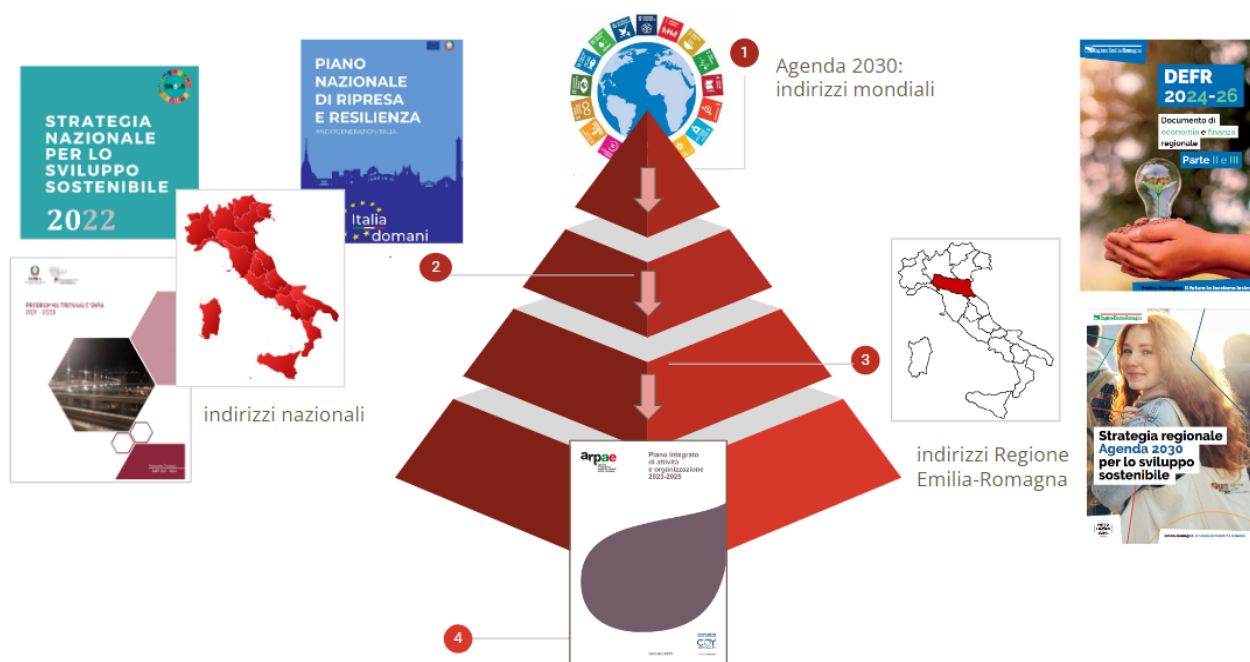


Valore Pubblico in Arpae

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 2025-2027, 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.



2.1.2 Parte funzionale

Strategia per la creazione del Valore Pubblico di Arpae

Come accennato in premessa, il modello di creazione del Valore Pubblico proposto dall'Agenzia 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.

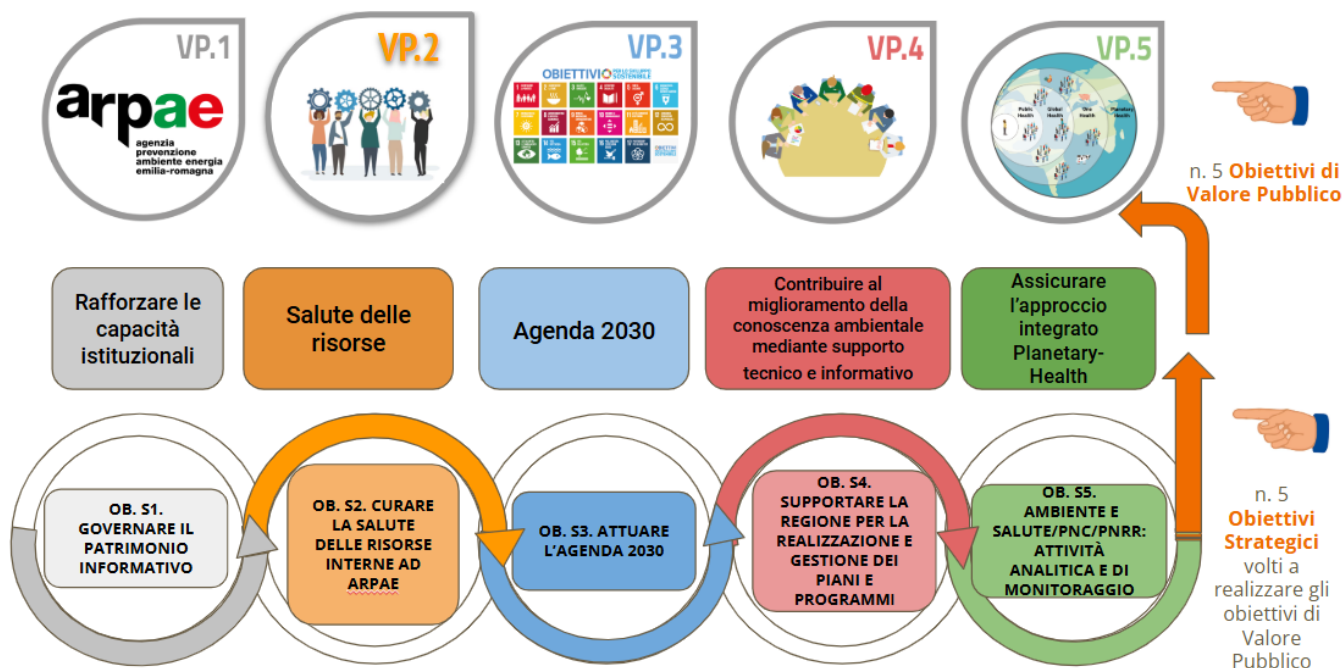
La sezione Valore Pubblico intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che Arpae ha individuato per caratterizzare la propria azione amministrativa, nel triennio 2025-2027, a partire dai problemi e dalle opportunità analizzate tramite analisi SWOT.

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: Salute delle risorse**
- **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**

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.



Metodi di misurazione del Valore Pubblico

Misurazione del Valore Pubblico generato dal SNPA

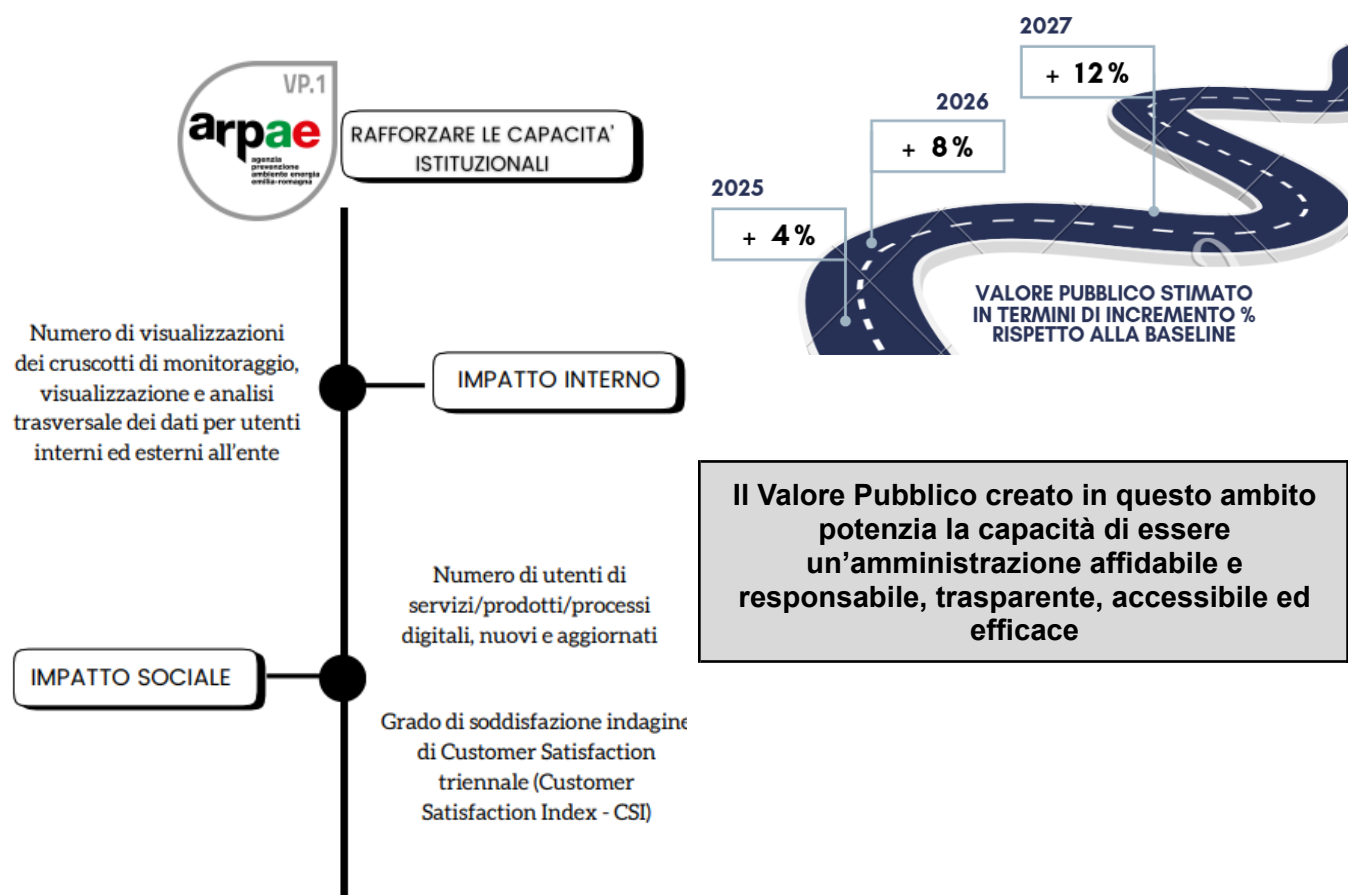
Il Valore Pubblico prodotto dal sistema, una volta definite le linee guida applicative della metodologia di misurazione, consentirà di presentare una ulteriore dimensione degli impatti esterni prodotti dalle singole Agenzie, allargata al sistema SNPA, risultando l'IMPATTO del sistema come il prodotto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

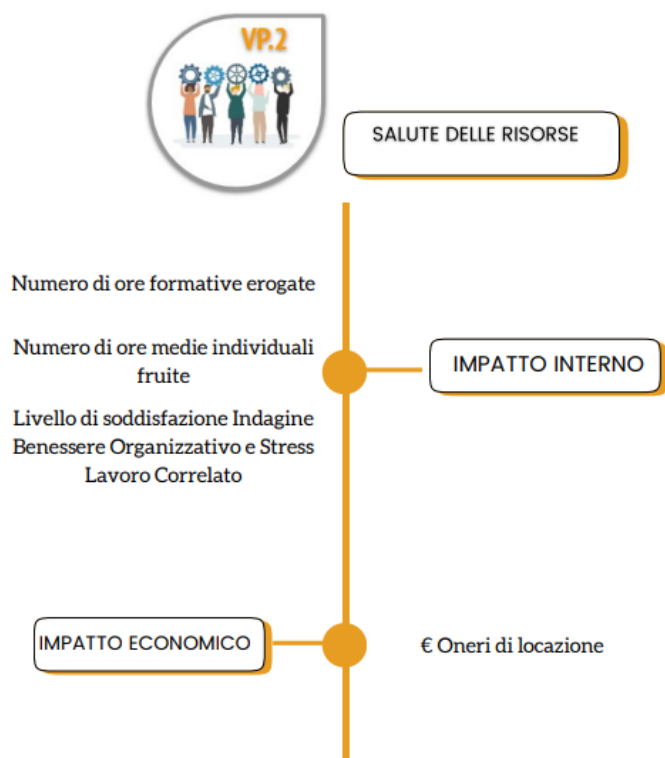
Misurazione del Valore Pubblico di Arpae basato sulla metodologia CERVAP

Al fine di misurare il Valore Pubblico creato da Arpae, 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.

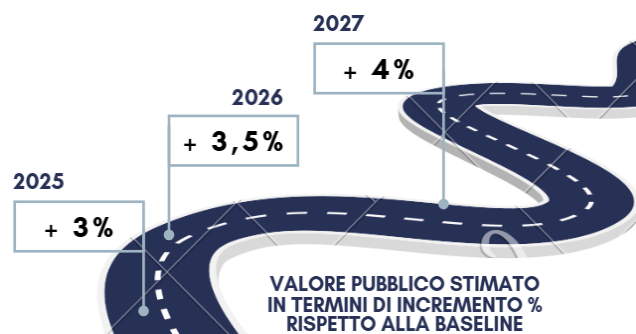
Si precisa che, essendo Arpae uno Ente strumentale al servizio della Regione Emilia-Romagna, esso opera tramite azioni di autorizzazione, concessione, monitoraggio, vigilanza e controllo dello stato ambientale che indirettamente agiscono sulla tutela ambientale, non è quindi sempre possibile avere una misurazione diretta dell'impatto dell'azione delle nostre politiche sui destinatari.

Di seguito si riportano gli **indicatori di impatto** multidimensionali, **volti a misurare gli effetti delle strategie pianificate**.

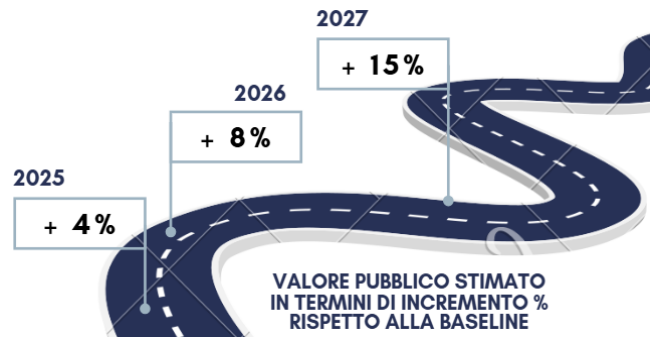
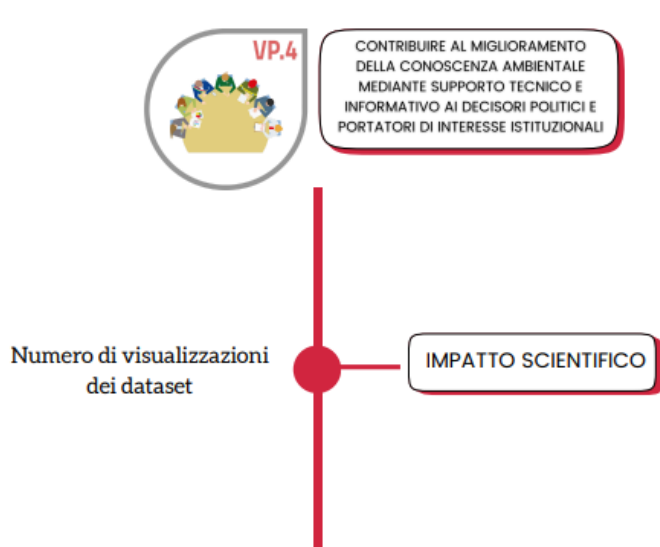




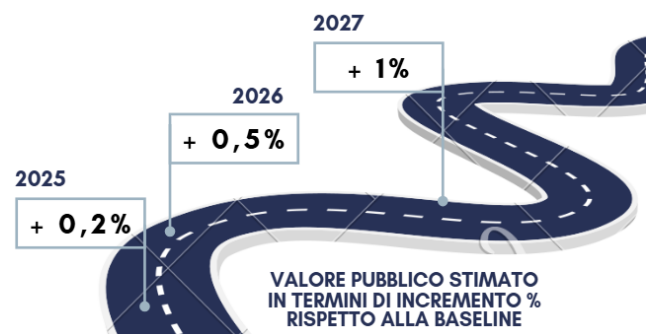
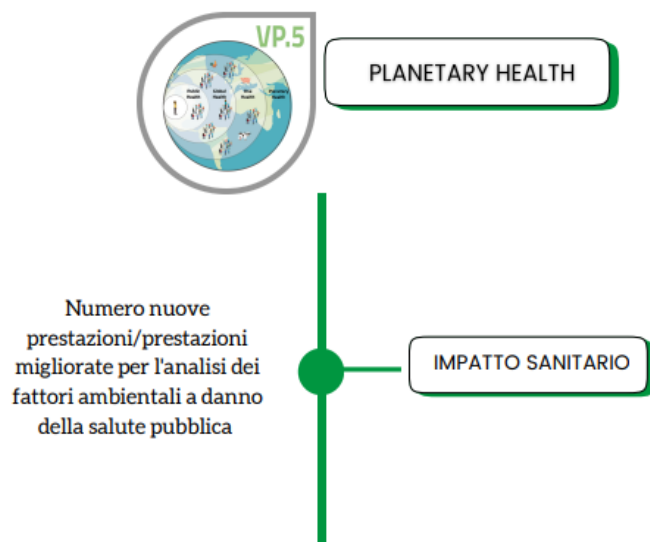
Il Valore Pubblico creato in questo ambito contiene e sistematizza le dimensioni di salute organizzativa, professionale, di clima, infrastrutturale, etica



Il Valore Pubblico creato in questo ambito finalizza il contributo di Arpae al raggiungimento di alcuni specifici SDGs dell'Agenda 2030



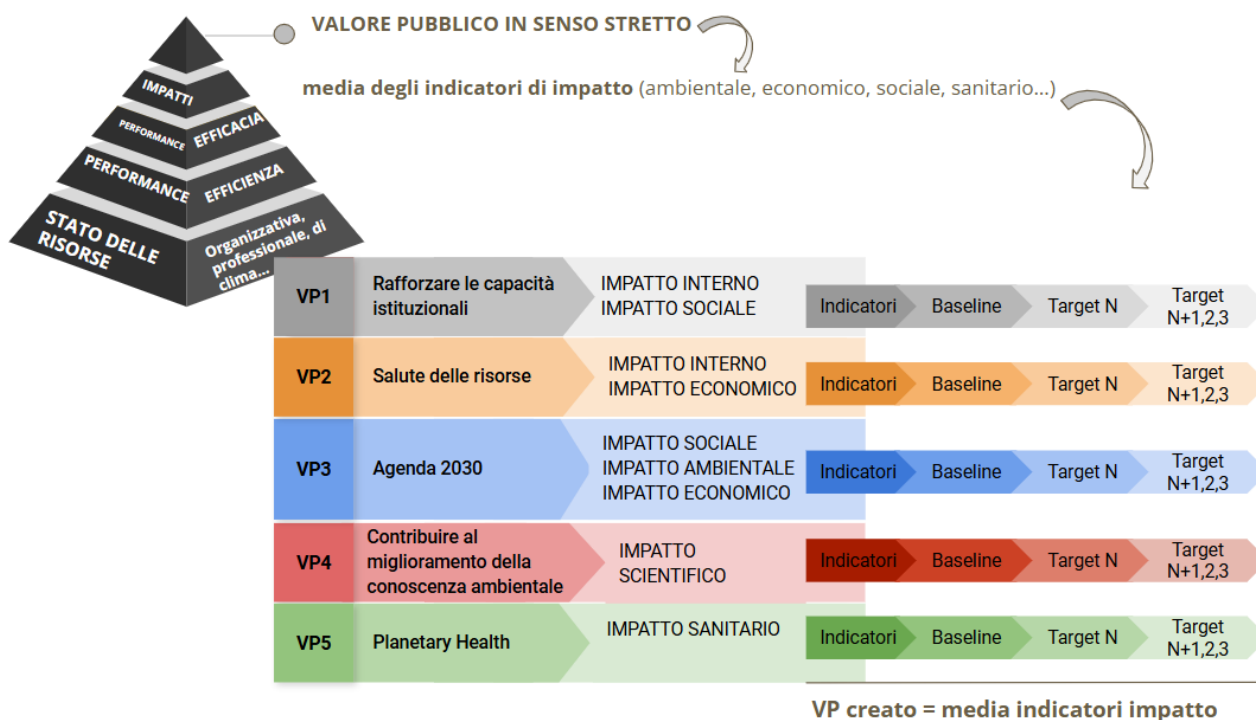
Il Valore Pubblico creato in questo ambito intende fornire ai decisori politici e tecnici la base di conoscenze necessarie a realizzare una programmazione integrata e multilivello, di lungo termine e previsionale



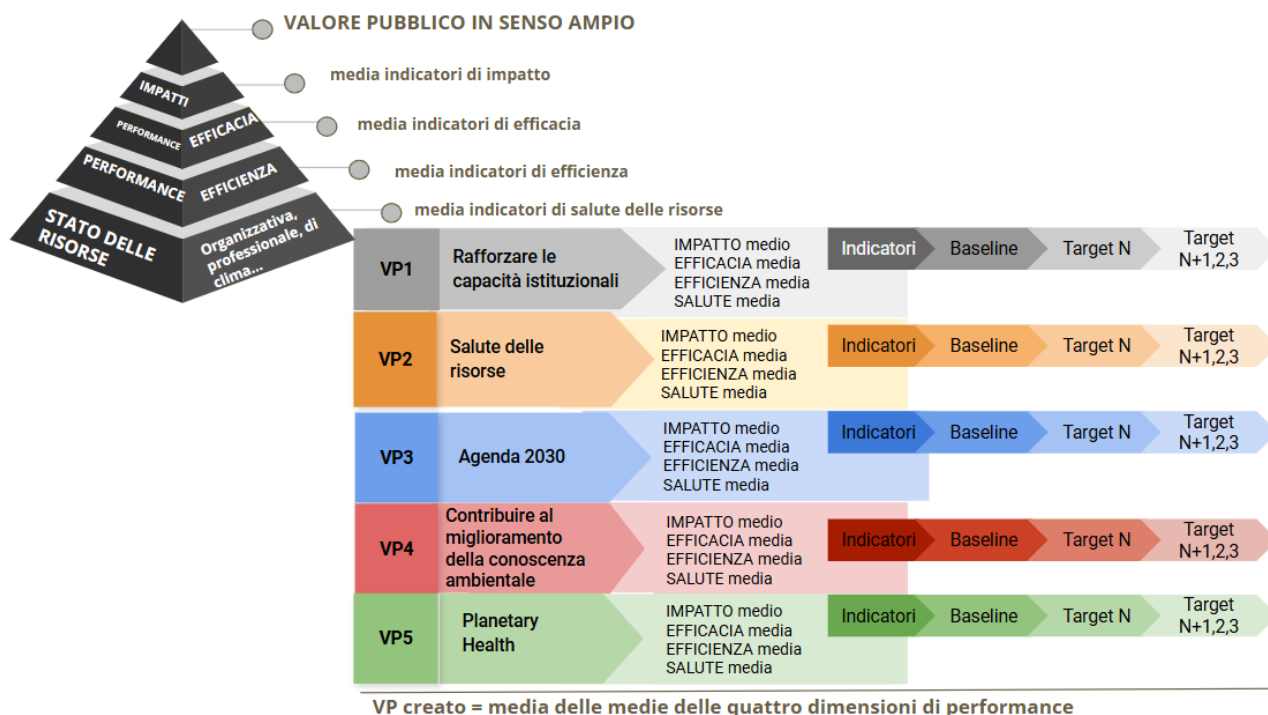
Il Valore Pubblico creato in questo ambito intende connotare un ruolo attivo di Arpa per la definizione di modelli di intervento integrato salute - ambiente - biodiversità - clima

Il Valore Pubblico creato può essere misurato secondo due direttrici:

- analisi degli impatti generati rispetto a quelli attesi, attraverso gli indicatori di impatto di ogni obiettivo di VP (impatti degli impatti) per una **misurazione in senso stretto**. Il VP quindi è definito come la media, eventualmente pesata, dei valori normalizzati dei singoli indicatori di impatto (meta-indicatore).



- analisi delle altre dimensioni della performance, così come definite dal Dipartimento della Funzione Pubblica: efficacia, efficienza e stato delle risorse, per una misurazione in senso ampio. Il VP viene così definito **“in senso ampio”**, risultato della media delle medie delle quattro dimensioni di performance (impatti, efficacia, efficienza ,salute).



La metodologia di misurazione del valore pubblico in senso stretto è stata applicata alle tabelle riportate negli allegati 1-5, per ottenere la normalizzazione degli indicatori e le conseguenti misure di valore pubblico.

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>.

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

Nell'ambito dell'obiettivo strategico "Attuare l'Agenda 2030" è stato previsto l'aumento dei processi partecipativi. La customer verrà sempre più progettata in un'ottica di valutazione civica dei servizi, come un tassello della catena del valore pubblico, per aumentare la capacità di Arpae di gestire e realizzare in modo proattivo e partecipato i diversi interventi che mirano ad assicurare nel tempo la soddisfazione di utenti, cittadini e stakeholder nell'intero ciclo del servizio, trasformando il cittadino in co-evaluator, co-designer e co-producer.

La **partecipazione** non è solo un momento di raccolta dati ma diviene un processo che mette a valore il contributo degli stakeholder in tutte le fasi del disegno valutativo e, in ultima istanza, nella **co-creazione di valore pubblico**

2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

La SottoSezione Performance è strutturata in due parti:

- una PARTE GENERALE, destinata ad accogliere i contenuti descrittivi generali della presente SottoSezione;
- una PARTE FUNZIONALE, destinata ad accogliere obiettivi di performance direttamente funzionali a favorire la realizzazione dei 5 specifici obiettivi di Valore Pubblico di Arpae pianificati nella relativa SottoSezione 2.1.

2.2.1 Parte generale

Linee di indirizzo programmatiche

La programmazione strategica di Arpae con orizzonte triennale (2025-2027) è definita in conformità alle seguenti linee di indirizzo:

- **Indirizzi che derivano dalle politiche UE:** a seguito delle elezioni europee avvenute a giugno 2024, è stata adottata dal Consiglio europeo l'agenda strategica 2024-2029 che stabilisce le priorità e gli orientamenti strategici dell'UE per il ciclo istituzionale. L'agenda strategica europea 2024-2029 si struttura intorno a tre pilastri:
 1. Un' Europa libera e democratica;
 2. Un' Europa forte e sicura;
 3. Un' Europa prospera e competitiva.

Il pilastro dedicato ad un'Europa prospera e competitiva porta al centro la transizione verde. Tale pilastro prevede infatti di “portare a buon fine le transizioni verde e digitale” secondo le seguenti priorità:

- aumentare la capacità produttiva dell'Europa per quanto riguarda le tecnologie e i prodotti a zero emissioni nette;
 - investire in ampie infrastrutture transfrontaliere per l'energia, l'acqua, i trasporti e le comunicazioni;
 - accelerare la transizione energetica, così da garantire l'approvvigionamento di energia abbondante, a prezzi accessibili e pulita;
 - sviluppare un'economia più circolare ed efficiente sotto il profilo delle risorse, portando avanti lo sviluppo industriale di tecnologie pulite, sfruttando appieno i vantaggi della bioeconomia, adottando una mobilità pulita e intelligente con un'infrastruttura di rete adeguata;
 - promuovere un settore agricolo competitivo, sostenibile e resiliente che continui a garantire la sicurezza alimentare;
 - proteggere la natura e a invertire il degrado degli ecosistemi, compresi gli oceani.
- Obiettivi e indicatori definiti dall'**Agenda ONU 2030** per lo sviluppo sostenibile⁷, recepita con la **Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile - SNSvS 2022**⁸, 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

⁷ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

⁸ https://www.mase.gov.it/sites/default/files/archivio/allegati/sviluppo_sostenibile/SNSvS_2022.pdf

2. Pianeta
3. Prosperità
4. Pace
5. Partnership

Una delle novità rispetto alla prima versione del documento è rappresentata dall'aggiunta di una sezione dedicata ai “vettori per la sostenibilità” definiti come “gli elementi con i quali rafforzare, ampliare e integrare il processo di attuazione della SNSvS, a livello centrale e territoriale, fondato fin dall’inizio sulla collaborazione inter-istituzionale, intra-istituzionale e con gli attori non statali”. I tre vettori individuati sono:

1. Coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile
2. Cultura per la sostenibilità
3. Partecipazione per lo sviluppo sostenibile

I vettori costituiscono pertanto le condizioni abilitanti per la realizzazione dell’auspicato cambiamento trasformativo a tutti i livelli di governance, dal nazionale al locale, realizzabile anche tramite il coinvolgimento dei territori e della società civile. Ognuno dei settori d’azione indicati dai vettori è poi ripartito in determinati ambiti, suddivisi ancora, a loro volta, in obiettivi e traiettorie. Questi due sottoinsiemi ricalcano la divisione in obiettivi e target che caratterizza l’Agenda 2030, adattando al contesto nazionale gli ambiti d’azione e le ambizioni che, nel caso dell’Agenda ONU, hanno valore globale. Questa scansione interna alla SNSvS rappresenta un altro importante elemento di novità che evidenzia una maggiore attenzione all’effettiva attuazione del programma di sviluppo sostenibile.

- **Piano triennale per l’informatica della Pubblica Amministrazione (AGID) 2024-2026⁹** 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
9. Once only
10. Transfrontaliero by design
11. Open source

- Linee prioritarie di intervento del “**Programma Triennale 2021-2023**” del SNPA¹⁰, che costituiscono un riferimento per la programmazione e la pianificazione delle attività delle Agenzie, individuate come segue:

⁹https://www.agid.gov.it/sites/agid/files/2024-06/piano_triennale_per_linformatica_nella_pa_2024-2026.pdf

¹⁰<https://www.snpambiente.it/chi-siamo/consiglio-nazionale/atti-del-consiglio/programma-triennale-snpa-2021-2023/>

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**¹¹ 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 2024, 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 2025-2027.

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-PERF3):

- 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		Baseline	Target 2025	Target 2026	Target 2027
		Codice	Formula				
VP1-S1-PERF3	Applicare le misure previste per il	PERF3-3.3	Precompilato ambientale (AURA)	10% (a; fatto)	45% (b)	85% (c)	100% (d)

¹¹ <https://finanze.regione.emilia-romagna.it/defr/defr-approvati/defr-2025>

	Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)		Scala avanzamento progressivo: a) Definizione del set di dati indispensabili e informatizzabili per AUA, AIA, Bonifiche/Siti contaminati (25%) b) Informatizzazione (analisi e progettazione) dei flussi dei processi AUA, AIA, Bonifiche/Siti contaminati (45%) c) Sviluppo della soluzione (85%) d) Collaudo, installazione e avviamento della soluzione (100%)	per AUA)			
--	---	--	---	----------	--	--	--

- OMOGENEIZZAZIONE DELLE PRASSI OPERATIVE DELL'ARPAE (misura 36): standardizzare le prassi applicative adottate dalle strutture 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		Baseline	Target 2025	Target 2026	Target 2027
		Codice	Formula				
VP1-S1-PERF3	Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)	PERF3-3.1	N. processi AAC certificati ISO 9001	1	2	3	4
		PERF3-3.2	N. schemi di atti standard	1	2	3	3

Obiettivi di digitalizzazione

La tematica della digitalizzazione è trasversale alle diverse strutture 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 (PTI) nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 (<https://www.agid.gov.it/it/agenzia/piano-triennale>), Arpae intende attuare i seguenti obiettivi di digitalizzazione relativi all'annualità 2025:

Obiettivo	Indicatori	Target 2025	Allineamento con PTI nella Pubblica Amministrazione 2024-2026
Aggiornare gli applicativi informatici in uso in ambito gestionale	Reingegnerizzazione degli interfacciamenti e dei flussi conseguenti all'adozione degli applicativi di area gestionale.	100% Entro il 30/06/2025	OB.3.2 - Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali
Migliorare le performance e la sicurezza delle infrastrutture informatiche dell'agenzia	Avvio del sistema di backup informatico dell'ente.	100%	OB.7.3 - Gestione e mitigazione del rischio cyber
Aumentare la cooperazione applicativa e la condivisione di piattaforme con enti esterni ad Arpae	Avvio del piano di lavoro per lo sviluppo del precompilato ambientale e applicativi connessi	100%	OB.4.1 - Migliorare i servizi erogati da piattaforme nazionali a cittadini/imprese o ad altre PA
Aumentare la cooperazione applicativa e la condivisione di piattaforme con enti esterni ad Arpae	Avvio in produzione del software Opendatasoft	100%	OB.4.1 - Migliorare i servizi erogati da piattaforme nazionali a cittadini/imprese o ad altre PA
Aumentare la cooperazione applicativa e la condivisione di piattaforme con enti esterni ad Arpae	Reingegnerizzazione degli applicativi sviluppati internamente non aderenti allo standard corrente di sviluppo	100%	OB.3.2 - Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali
Migliorare il sistema di gestione documentale dell'ente	Aggiornamento dei flussi di invio alla conservazione sostitutiva in parER conseguenti all'adozione dei nuovi applicativi informatici.	100%	OB.3.3 - Consolidare l'applicazione delle Linee guida per la formazione, gestione e conservazione documentale
Migliorare il sistema di monitoraggio e le performance del sistema informativo	Avvio in produzione di una piattaforma per la gestione dell'intero ciclo di vita degli asset informatici dell'Agenzia e relativi flussi operativi.	100%	OB.7.3 - Gestione e mitigazione del rischio cyber
Migliorare la gestione dei contratti di natura informatica dell'ente	Messa in produzione di un sistema di monitoraggio dei contratti del SIID in ottica di programmazione pluriennale.	100%	OB.2.1 - Rafforzare l'ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale
Migliorare le performance e la sicurezza delle infrastrutture informatiche dell'agenzia	Estensione del sistema di PAM (Privileged Access Management) ai fornitori esterni	100%	OB.7.3 - Gestione e mitigazione del rischio cyber
Migliorare le performance e la sicurezza delle infrastrutture informatiche dell'agenzia	Adeguamento delle impostazioni di Google Workspace alle evoluzioni del sistema informatico in ambito di sicurezza	100%	OB.6.1 -- 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	Adeguamento dei processi informatici gestiti nelle sedi territoriali	100%	OB.7.1 - Adottare una governance della

informatiche dell'Agenzia	dell'agenzia a seguito delle necessità di sicurezza e razionalizzazione.		cybersicurezza diffusa nella PA
Migliorare le performance e la sicurezza delle infrastrutture informatiche dell'agenzia	Spegnimento del datacenter di Viale Silvani	100%	OB.6.1 -- 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	Aggiornamento del piano di continuità operativa ICT e delle policy e procedure di sicurezza informatica dell'Ente	100%	OB.7.1 - Adottare una governance della cybersicurezza diffusa nella PA
Migliorare le performance del SIID	Completamento dei percorsi di formazione definiti in ambito di sicurezza informatica	100%	OB.7.5 - Implementare attività strutturate di sensibilizzazione cyber del personale

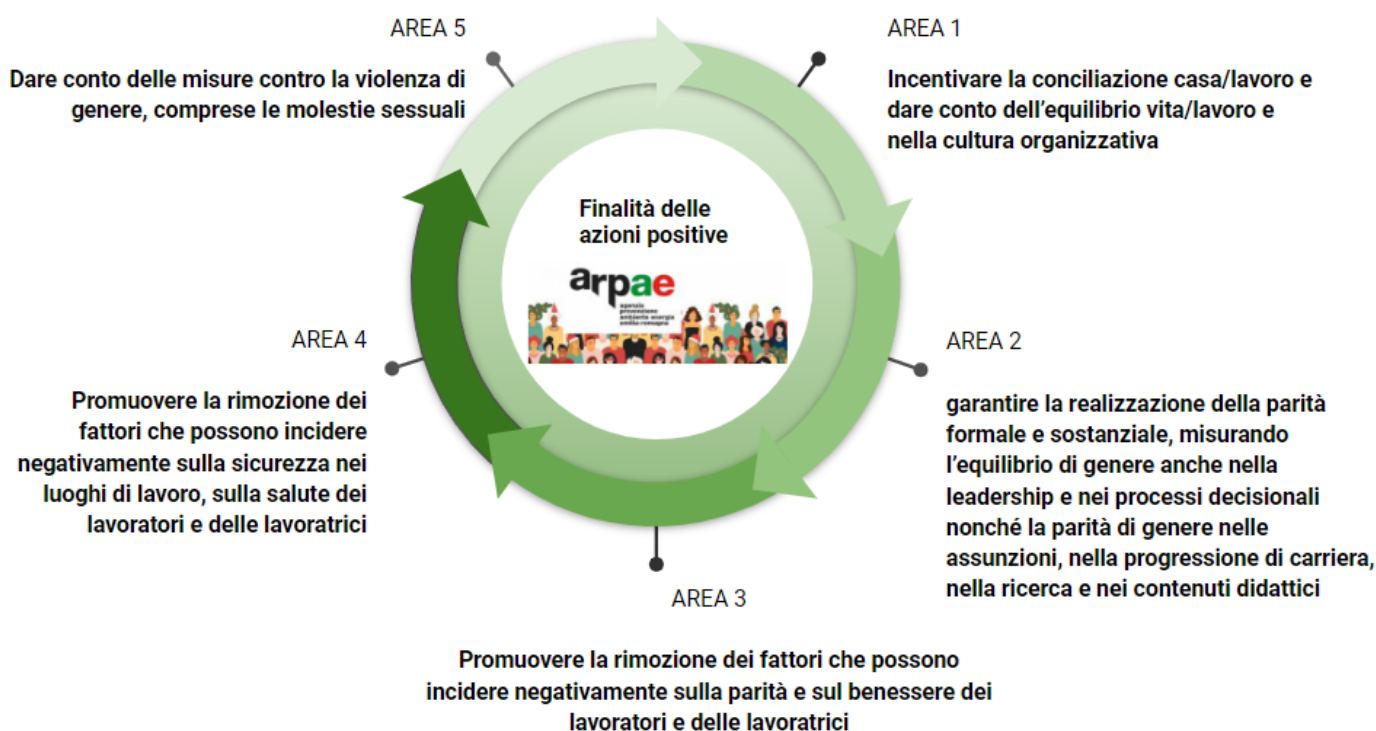
Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Introduzione: Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2025-2027

Il Piano triennale delle azioni positive e della parità di genere 2025-2027 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

Di seguito si illustrano le finalità delle azioni positive:

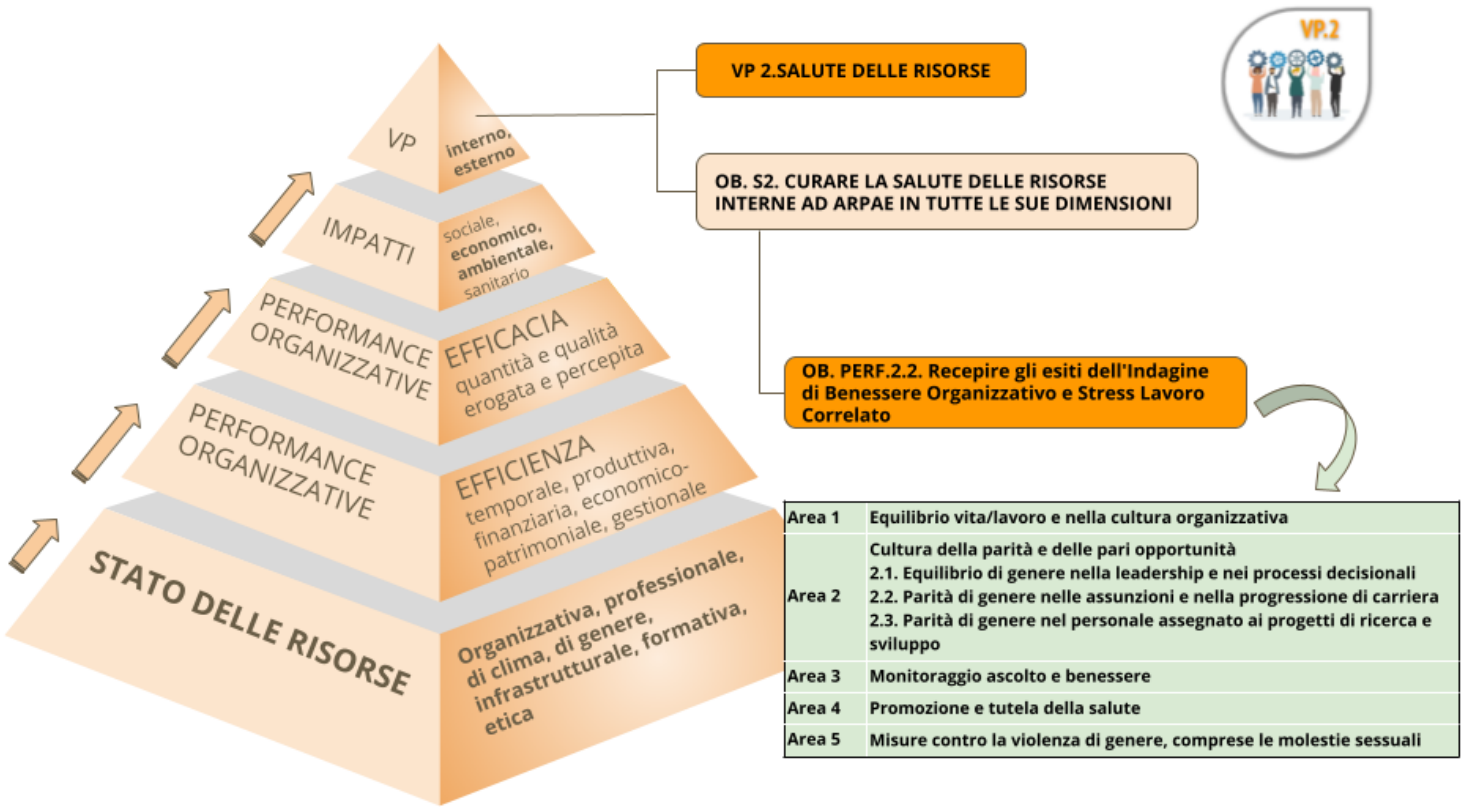


CONTRASTARE QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRETTA

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.

La scelta delle azioni positive è coerente con la logica dell' "integrazione programmatica", in quanto l'obiettivo di Valore Pubblico VP 2 SALUTE DELLE RISORSE viene attuato mediante la strategia prevista dall'obiettivo S2 CURARE LA SALUTE DELLE RISORSE INTERNE AD ARPAE IN TUTTE LE DIMENSIONI che mette a sistema le azioni di miglioramento quanti-qualitativo del livello di salute delle diverse dimensioni di risorse di Arpae (infrastrutturale, organizzativa, professionale, di clima e di genere), nell'ottica delle Linee Guida 2017/2021 del Dipartimento della Funzione Pubblica. In particolare, l'obiettivo di performance VP2-S2-PERF.2.2 si prefigge di proseguire il recepimento degli esiti delle Indagini di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato.



Obiettivi del Piano triennale delle azioni positive (PAP) e della parità di genere 2025-2027

Il Piano per il triennio 2025-2027 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 recepitati, in una logica di integrazione, a livello di obiettivi di performance (PERF).

Le azioni positive che l'Agenzia intende realizzare soddisfano i requisiti previsti dalla Horizon Europe Guidance e realizzano nella sostanza il GEP di Arpaie 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. prosecuzione dell'applicazione della disciplina in materia di lavoro agile revisionata nel 2023 in conformità ad eventuali modifiche del 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 VP2-S2-PERF1 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 previsti dal Piano Triennale della Formazione di Rete (sottosezione 3.4)

Target

1. Continuativo
2. Entro il 30/04/2025 rinnovo dei contratti di lavoro agile vigenti in scadenza.
In via continuativa e con cadenza mensile, dal 1/1/2025 al 31/12/2025, sottoscrizione dei contratti di lavoro agile per il personale di nuova acquisizione.
3. Entro 31/12/2025 conclusione di percorsi formativi per competenze soft, rivolto al personale con Incarico di Funzione (N. 50 destinatari che si prevede di coinvolgere mediante il corso "GESTIONE DELLA RELAZIONE", come da Piano Triennale della Formazione di Rete).

Risorse coinvolte

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

Tempi 2025-2027.

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 VP2-S2-PERF2 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 revisione del quadro delle posizioni dirigenziali e del Manuale organizzativo
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. applicazione linguaggio di genere;
5. inserimento temi di genere nei contenuti formativi rivolti ai neoassunti;
6. aggiornamento e implementazione sezione intranet dedicata al CUG;
7. aggiornamento competenze dei/delle componenti del CUG;
8. partecipazioni CUG Arpae agli incontri ed alle attività formative realizzati dalla Rete nazionale CUG.

Indicatori

1. In recepimento degli Accordi integrativi aziendali relativi al personale del comparto e della dirigenza (Rep. 372/2023, Rep. 378/2024 e Rep. 380/2024) e in attuazione dei CCNL vigenti, sono individuati i seguenti indicatori relativi alle politiche di valorizzazione del personale:
 - 1.1 N. dipendenti con attribuzione di Differenziali Economici di Professionalità (DEP)/N. totale dipendenti Arpae (%) (VP2-S2-PERF2-2.2);
 - 1.2 modifica incarichi di funzione istituiti con DDG n. 26/2024 avendo a riguardo le esigenze funzionali ed organizzative dell'Agenzia;

- 1.3 applicazione del nuovo “Sistema di misurazione e valutazione della performance Aggiornamento 2024” (DDG n.130/2024);
- 1.4 N. procedure selettive di progressione tra le Aree avviate (ruoli tecnico e amministrativo) (VP2-S2-PERF2-2.3);
- 1.4.1 N. procedure selettive di progressione tra le Aree concluse (ruoli tecnico e amministrativo) (VP2-S2-PERF2-2.4)
- 1.5 a) Aggiornamento del Manuale organizzativo approvato con DDG n. 111/2024 e del quadro delle posizioni dirigenziali; b) accordo con OO.SS; c) determinazioni/contratti di conferimento/modifica incarichi dirigenziali; d) adeguamento documenti relativi all’assetto organizzativo di dettaglio;
2. definizione di piani e progetti di intervento proposti alla Direzione generale;
3. proposta di costituzione di un gruppo di lavoro interagenziale;
4. applicazione linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi;
5. realizzazione di corsi contenenti le tematiche di genere;
6. pagine aggiornate e progettazione nuova architettura della sezione;
7. numero di incontri periodici anche in ambito di Rete regionale CUG Sanità;
8. partecipazione agli incontri periodici/iscrizione a eventuali eventi formativi promossi dalla Rete nazionale.

Target

1. Di seguito si riportano i target relativi all’Obiettivo VP2-S2-PERF2 Recepire gli esiti dell’Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato:
 - 1.1 VP2-S2-PERF2-2.2
 - anno 2025 → 76% (previsti n. 863 DEP attribuiti nel 2023-2025)
 - anno 2026 → 100% (previsti n. 1124 DEP attribuiti nel 2023-2026)
 - 1.2 entro 30/09/2025: conferimento incarichi di funzione revisionati
 - 1.3 entro 30/04/2025: incremento *una tantum* premialità (anno 2024)
entro 30/04/2026: incremento *una tantum* premialità (anno 2025)
 - 1.4 VP2-S2-PERF2-2.3 - VP2-S2-PERF2-2.4
 - anno 2025 → n. 2 procedure avviate
 - anno 2025 → n. 6 procedure concluse (di cui 4 avviate nel 2024)
 - 1.5 Entro 31/12/2025 (subordinatamente alle esigenze dell’Agenzia)
2. Atto di nomina entro marzo 2025
3. Entro 31/12/2026
4. Adeguamento documentazione
5. N. corsi => 1
6. Entro 31/12/2025
7. N. incontri periodici, anche in ambito di Rete regionale CUG Sanità =>1
8. Partecipazioni ad incontri ed eventuali eventi formativi realizzati dalla Rete nazionale =>5

Risorse coinvolte

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

Tempi 2025-2027.

Natura della spesa e risorse impegnate:

DEP quadriennio 2023-2026: complessivi euro 1.299.200,00.

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 (VP2-S2-PERF2);

Indicatori

1. Di seguito si riporta l'indicatore di pertinenza dell' Area 3, relativo all'Obiettivo VP2-S2-PERF2 "Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato"→ Progetto sperimentale di Job Shadowing:
 - N. percorsi di collaborazione e lavoro in team interfunzionali avviati (VP2-S2-PERF2-2.1)

Target

1. Di seguito si riportano i target di pertinenza all' Area 3, relativi all'Obiettivo VP2-S2-PERF2 "Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato"→ Progetto sperimentale di Job Shadowing:

VP2-S2-PERF2-2.1

anno 2025 → n. 2

anno 2026 → n.4

anno 2027 → >= 50% personale partecipante ai percorsi di job shadowing soddisfatto

Risorse coinvolte

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

Tempi 2025-2027.

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 (VP3-S3-PERF6);
2. Valutazione del Rischio da violenza di origine esterna.

Indicatori

- 1.1 N. dipendenti che utilizzano mezzi ambientalmente sostenibili per gli spostamenti casa-lavoro/ N. totale dei dipendenti del campione di indagine (%) (VP3-S3-PERF6-6.1).
- 1.2 N. dipendenti Arpaie partecipanti a bike to work /N. totale dipendenti Arpaie (%) (VP3-S3-PER 6-6.2).
- 1.3 Aggiornamento del sistema di incentivazione del personale all'utilizzo del mezzo pubblico locale e rinnovo progetto Bike to work:
- N. mesi rinnovo a decorrere dal 1/09/2023
 - € incentivi economici all'uso delle biciclette per effettuare il tragitto casa-lavoro;
 - € contributi per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico locale; contributi per l'acquisto di abbonamenti al trasporto ferroviario.
- 1.4 Sottoscrizione N. abbonamenti annuali, corrispondenti circa al 9% degli spostamenti attuati tramite ferrovia.
2. Individuazione della metodologia per valutare il Rischio da violenza di origine esterna da applicare alle attività degli operatori Arpaie soggetti a possibili aggressioni verbali e fisiche.

Target

1.1 VP3-S3-PERF6-6.1

anno 2025 → 55%

anno 2026 → 57%

anno 2027 → 59%

1.2 VP3-S3-PERF6-6.2

anno 2025 → 27%

anno 2026 → 29%

anno 2027 → 31%

1.3 Bike to work:

- N. 36 mesi
- Esercizio 2024 € 22.280,00; esercizio 2025: € 22.280,00; esercizio 2026: € 14.853,33 (rif. DDG n. 85/2023)

Contributi per l'acquisto di abbonamenti al trasporto ferroviario:

- Somma complessiva € 20.000,00 per tre annualità 2023-2025 (rif. DDG n. 71/2022).

1.4 N. abbonamenti annuali ~ 90-100, corrispondenti circa al 9% degli spostamenti attuati tramite ferrovia.

2. Entro il 31/12/2025.

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., SNPA

Tempi 2025-2027.

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”¹².

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 31/12/2025
3. Entro 31/12/2025

Risorse coinvolte

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

Tempi 2025-2027.

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

¹² Sottoscrizione 29/11/2023

2.2.2 Parte funzionale

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.

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”.

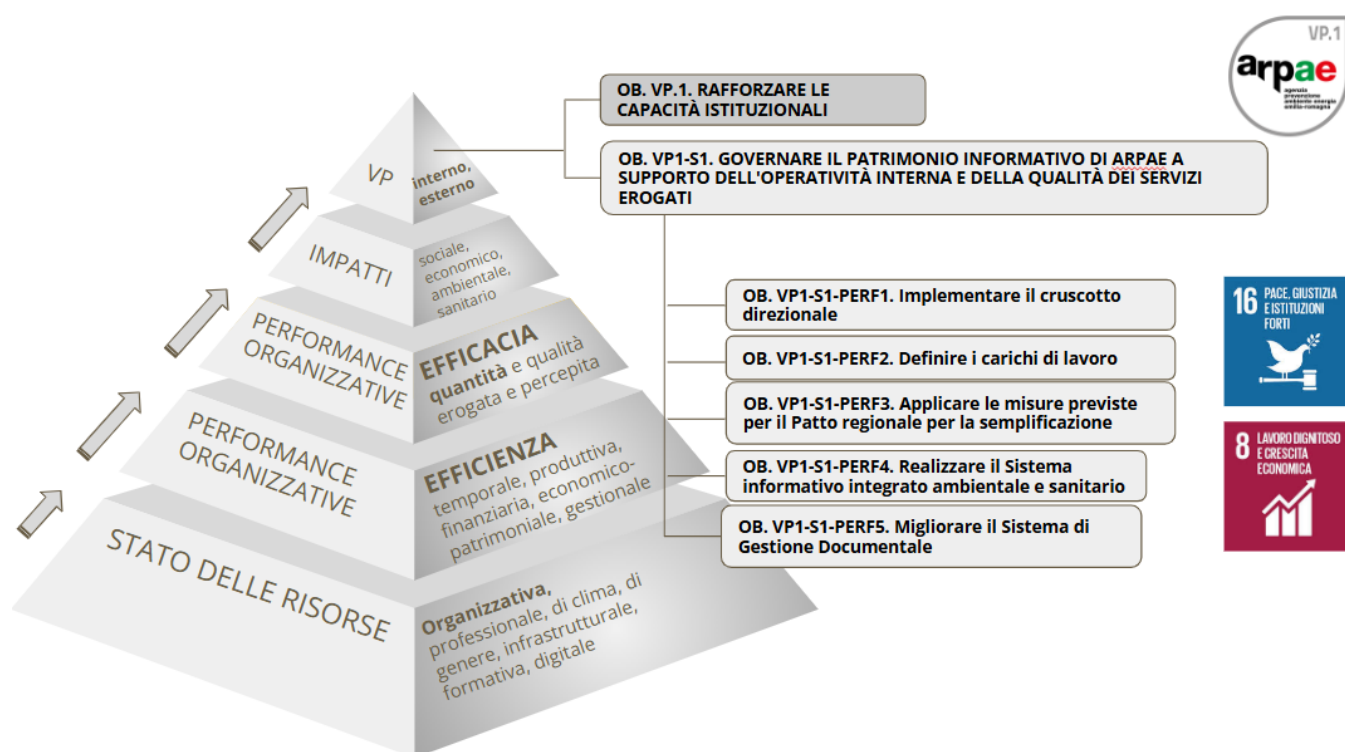
Il miglioramento dei livelli di **performance organizzativa** viene misurato mediante indicatori di:

- **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 VP1-S1-PERF1 Implementare il cruscotto direzionale, continua l'aggiornamento degli Indice Performance Organizzativa (IPO) con inclusione di un nuovo indicatore relativo alla Direzione Generale (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	9	9	1
VP 2. Salute delle risorse	OB. S2. Curare la salute delle risorse interne ad Arpae in tutte le sue dimensioni	4	10	10	2
VP 3. Agenda 2030	OB. S3. Attuare l'Agenda 2030	6	10	10	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	2	7	7	4
VP 5. Assicurare l'approccio integrato Planetary- Health	OB. S5. Ambiente e salute/PNC/PNRR: attività analitica e di monitoraggio	3	4	4	5
TOTALE		20	40	40	



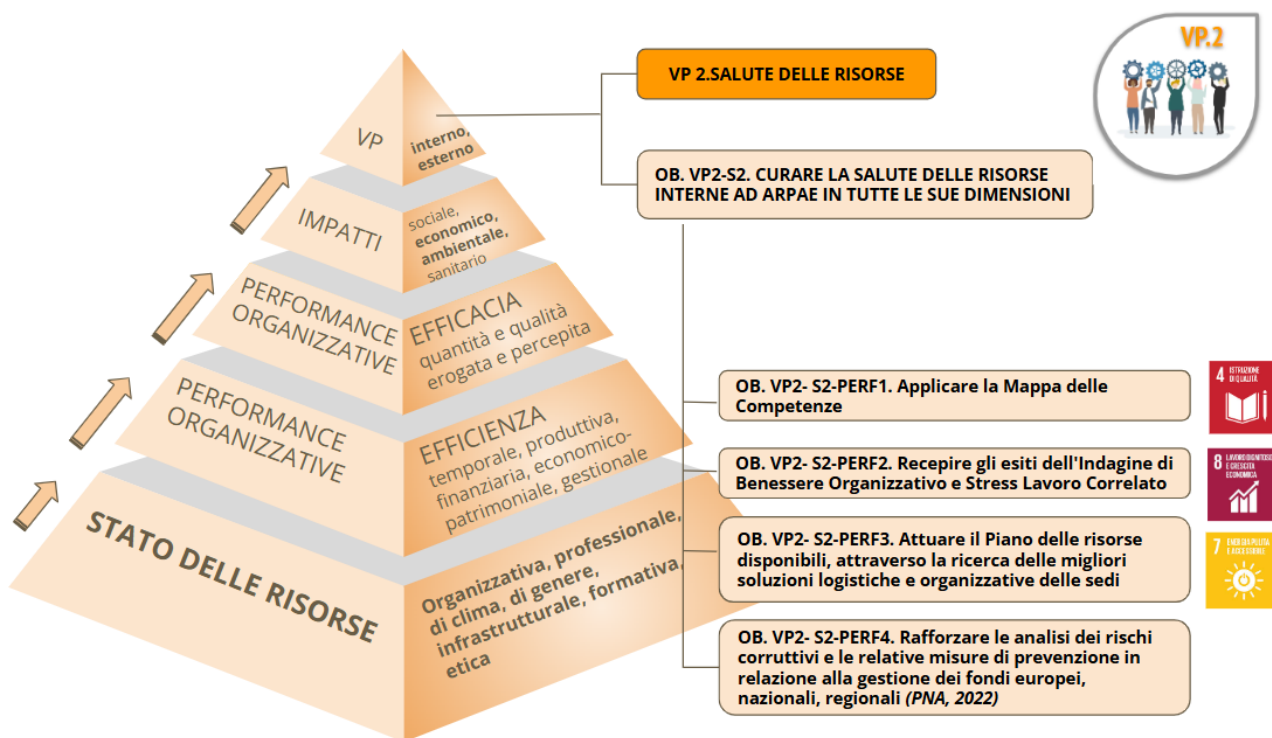
L'obiettivo di Valore Pubblico VP1 **“RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI”** intende potenziare la capacità di essere un'amministrazione affidabile e responsabile, trasparente, accessibile ed efficace mediante la strategia (S1) volta a **GOVERNARE IL PATRIMONIO INFORMATIVO A SUPPORTO DELL'OPERATIVITÀ INTERNA E DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI**.

Tale strategia, funzionale al raggiungimento dell'obiettivo VP1, si realizza mediante due obiettivi di performance (VP1-S1-PERF1-1.1 e VP1-S1-PERF1-1.2) che 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 (VP2-S2-PERF2).

Arpae intende inoltre agire in coerenza con le strategie Comunitarie, Nazionali e Regionali in tema di digitalizzazione, realizzando un **SISTEMA INFORMATIVO AMBIENTALE, BASATO SUI DATI** (“data based”), come risorsa facilmente accessibile, sicura, riutilizzabile e condivisa e coerente con il principio “once only” (VP1-S1-PERF3-3.3; VP1-S1-PERF4-4.1).

Il patrimonio informativo di Arpae deve essere anche correttamente gestito per GARANTIRE LA CONFORMITÀ NORMATIVA, MIGLIORARE L'EFFICIENZA OPERATIVA E PROTEGGERE I DATI SENSIBILI DELL'AZIENDA. Per tale ragione è stato introdotto un obiettivo di performance volto a migliorare il Sistema di Gestione Documentale (SGD) di Arpae (VP1-S1-PERF5).

Nell'[allegato 1](#) si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP1.



L'obiettivo di Valore Pubblico VP2 “**SALUTE DELLE RISORSE**” rappresenta una delle dimensioni della performance definite dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale sono identificati i fattori abilitanti per la creazione di Valore Pubblico. La strategia di **CURARE LA SALUTE DELLE RISORSE INTERNE AD ARP AE** rafforza il contributo di Arpae alla creazione di Valore Pubblico non solo mediante il miglioramento del livello di benessere degli utenti e stakeholder dell'Agenzia, ma anche grazie al miglioramento del proprio livello di salute interna.

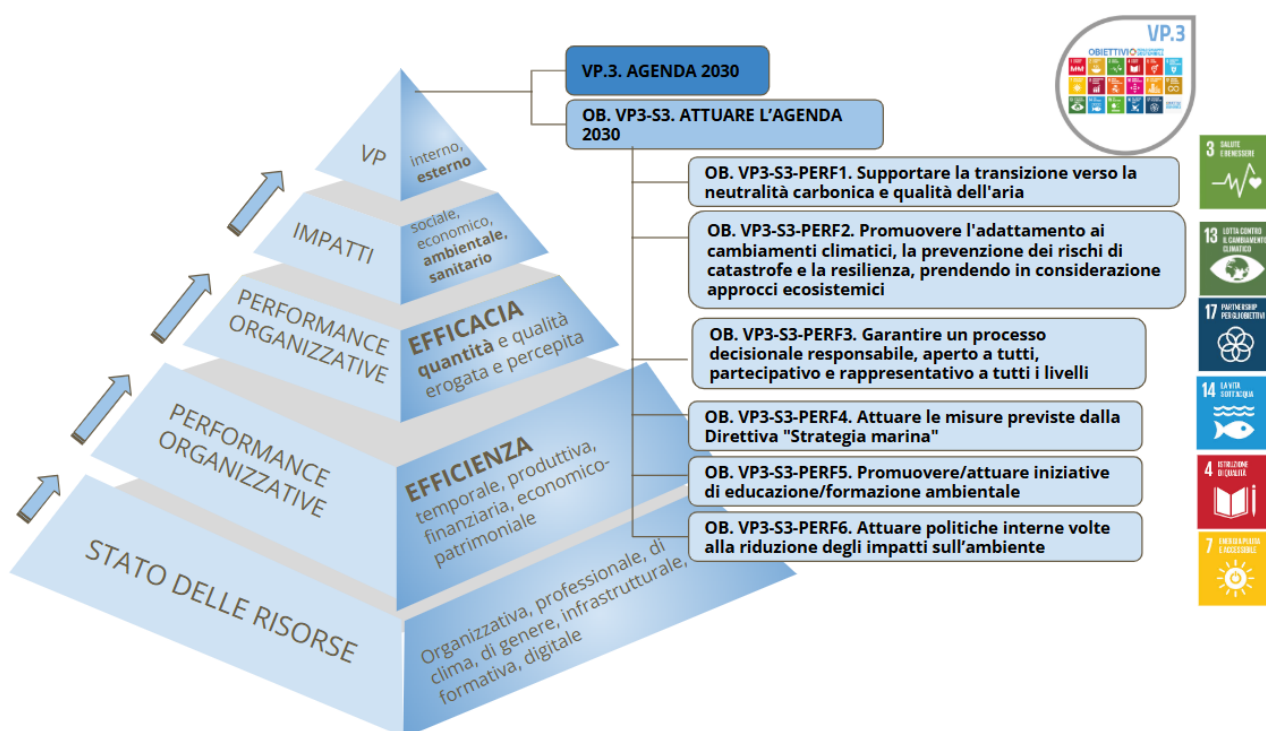
Arpae si prefigge di **POTENZIARE LA FORMAZIONE E LE COMPETENZE TECNICHE E TRASVERSALI** più adatte ad affrontare le sfide del cambiamento della società, in particolare sotto il profilo ambientale. Di conseguenza, l'applicazione della **MAPPA DELLE COMPETENZE** (VP2-S2-PERF1) consentirà di: 1) migliorare la programmazione strategica del personale in funzione delle competenze mappate e richieste per poter svolgere le diverse attività di Arpae; 2) erogare una formazione puntuale sulla base del *gap* competenze richieste/possedute e misure conseguenti. Rientra nel VP2 anche il concetto di **BENESSERE ORGANIZZATIVO** e **STRESS LAVORO CORRELATO** (VP2-S2-PERF2), che presuppone un percorso di 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.

Sul piano della salute infrastrutturale, nel corso del triennio 2025-2027 si intende perseguire e **RAFFORZARE L'ELABORAZIONE E APPROVAZIONE DI PIANI DI VALORIZZAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DEGLI SPAZI USO UFFICIO DELL'AGENZIA** (VP2-S2-PERF3), 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.

Inoltre, come suggerito nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, si intende RAFFORZARE L'ANALISI DEI RISCHI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE CON RIGUARDO ALLA GESTIONE DEI FONDI EUROPEI E DEL PNRR, dimensione di salute classificabile come "etica" (VP2-S2-PERF4).

Nell'[allegato 2](#) si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP2.



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:

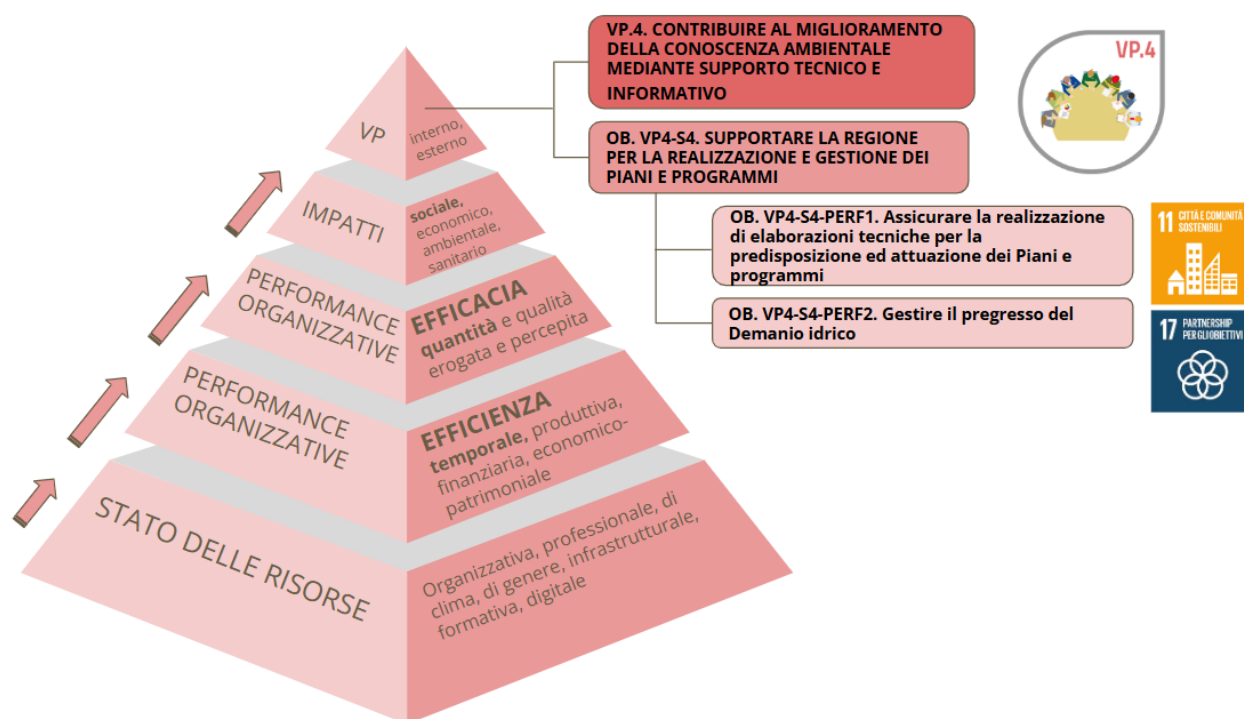
- **Goal 4: Istruzione di qualità** → L'Agenzia intende agevolare una **MAGGIORE CONOSCENZA** dell'Agenda 2030 e della strategia regionale attraverso una comunicazione sociale rigorosa e creativa, **PROMUOVENDO LA CONOSCENZA E LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ** (VP3-S3-PERF5).
- **Goal 12: Consumo e produzione responsabili e Goal 7: Energia pulita e accessibile** → 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-PERF6).
- **Goal 13: Lotta contro il cambiamento climatico e Goal 3: Salute e benessere** → 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-PERF1).

Inoltre, Arpaè 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-PERF2).

- **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-PERF4).
- **Goal 17: Partnership per obiettivi** → per migliorare la qualità delle politiche pubbliche, rendendole più vicine ai reali bisogni di tutti i soggetti coinvolti, si intende implementare i processi partecipativi attivando processi di ascolto della cittadinanza (VP3-S3-PERF3).

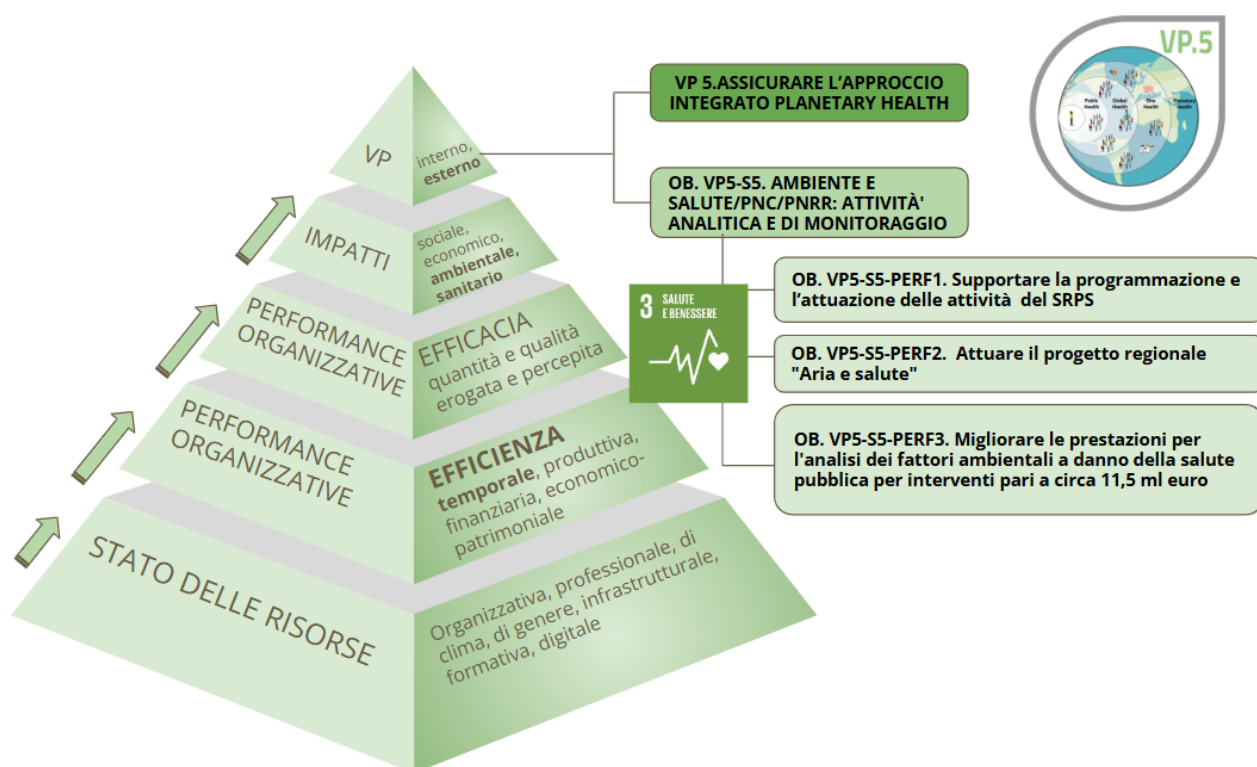
Nell'[allegato 3](#) si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP 3.



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 Arpaè mette a disposizione sono in particolare sottoforma di DATI AMBIENTALI e relative ELABORAZIONI TECNICHE (VP4-S4-PERF1) 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 pregresso 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-PERF2).

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).

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

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-PERF1) nonché mediante il RAFFORZAMENTO complessivo delle STRUTTURE e dei SERVIZI di Arpae, MIGLIORANDO le INFRASTRUTTURE, le CAPACITA' UMANE e TECNOLOGICHE e la RICERCA APPLICATA (VP5-S5-PERF3). 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 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-PERF2).

Nell'[allegato 5](#) si riportano gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target collegati al VP 5.

2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

Parte generale

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, e successive modifiche ed integrazioni, "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.

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 (sul quale si tornerà nel paragrafo successivo).

In questo contesto sedimentato si sono da qualche anno 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione disciplina, aggiungendovi significato, il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, non solo per la sua convergenza nella parte degli obiettivi strategici di valore pubblico, ma anche in quanto inserisce in modo trasversale in tutti i livelli dell'organizzazione dell'ente la previsione dei comportamenti tipici della buona amministrazione. In questo modo, l'applicazione del sistema della prevenzione della corruzione viene adattata a tutti i soggetti operanti nelle varie articolazioni di Arpae, permeandone le attività, al fine di incrementare la cultura della legalità, superando la logica meramente adempimentale.

Il passaggio alla logica sottesa al nuovo Piano integrato è un'operazione progressiva, da attuare per sviluppare il modello costruito negli anni precedenti e adattarlo ad una logica di semplificazione e razionalizzazione, nel rispetto della ratio della riforma.

In questo quadro una funzione rilevante è ricoperta anche dal Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da ANAC, nonché dagli altri atti di regolazione generale adottati dalla stessa Autorità. A tal proposito è da ricordare il PNA approvato con delibera n. 7 del 17/01/2023 e successivamente aggiornato con delibera della stessa Autorità n. 605 del 19/12/2023 limitatamente alla tematica dei contratti pubblici (la cui disciplina, come noto, è ora prevista dal relativo Codice approvato con il D.lgs. 31 marzo 2023 n. 36).

Il PNA fornisce 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 ribadito 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.

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.

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 gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 02/02/2022), 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.

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;
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.

Il RPCT può acquisire, anche autonomamente e di propria iniziativa, documentazione di qualsiasi natura nella disponibilità di Arpae necessaria per l'espletamento del proprio incarico.

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 è stata 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/2024/0026711 del 12/02/2024) 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 ai canoni di correttezza comportamentale.

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.

E' opportuno inoltre evidenziare come tramite la DDG Arpae n. 26 del 13/03/2024 sia stato attivato un Incarico di Funzione che tra le proprie competenze ha anche quelle di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nell'esercizio delle funzioni ad esso attribuite.

Si segnala infine come nell'ambito delle attività di verifica il RPCT sia coadiuvato da un team composto da collaboratori dell'Agenzia con competenze amministrative, legali e tecniche.

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 nel quale si colloca l'attività istituzionale dell'Agenzia.

Si precisa che per la descrizione di tale contesto Arpae si è avvalsa di documentazione elaborata nel corso del 2024 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.

Sono stati altresì utilizzati dati ed informazioni prodotti dal Ministero dell'Interno, in particolare nel report sui reati corruttivi aggiornato a maggio 2024 e reperibile sul sito istituzionale <https://www.interno.gov.it/it/altri-report>.

Per quanto concerne il contesto economico-sociale in questa sede, onde evitare duplicazioni, ci si limita a richiamare quanto già esposto nella Sezione 2.1.1. del presente PIAO, che richiama tra l'altro dati desunti dalla Nota di Aggiornamento del DEFR 2025 della Regione Emilia-Romagna (Delibera di Giunta regionale n. 2034 del 28 Ottobre 2024).

Maggiore attenzione necessita l'esame del profilo criminologico del territorio regionale. A tal riguardo si deve evidenziare come tutti gli osservatori confermino la necessità di arginare, anche nella nostra Regione, 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 (finanziamenti PNRR, 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.

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 riciclaggio e corruzione sono due fenomeni che si intrecciano e spesso fanno parte dello stesso sistema di criminalità economica e organizzata.

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 prevalentemente da intermediari finanziari (in particolare banche), professionisti e altri operatori.

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.

Arpa Emilia - Romagna consapevole dell'importanza di tale problematica ha, anche di recente (vedasi nota del Direttore Generale PG/2024/0233506 del 23/12/2024), portato avanti un'opera di sensibilizzazione delle proprie strutture, arrivando ad individuare una serie di indicatori specifici in presenza dei quali si possa considerare come "sospetta" un'operazione, in base alla normativa antiriciclaggio. Sono indicatori sia di natura soggettiva, cioè connessi con l'identità o il comportamento del soggetto cui è riferita l'operazione, e sia di natura oggettiva, connessi cioè con la natura e le modalità di esecuzione delle operazioni stesse.

Continuando a parlare del contesto esterno, si deve evidenziare come la reputazione dell'Italia, con riferimento agli indici di "corruzione" percepita, non appaia favorevole, con le evidenti conseguenze negative anche sotto il profilo dell'attrattività per gli investimenti economici.

Ne costituisce conferma, tra l'altro, l'annuale graduatoria stilata da "Transparency International" che, nel rapporto 2023 (pubblicato nel 2024), colloca l'Italia al 42° posto nella graduatoria stilata per 180 Paesi, con il punteggio di 56 che resta al di sotto della media UE, attestata a 65.

Da un punto di vista criminologico merita infine un approfondimento quella pluralità di reati che vengono considerati nel nostro Ordinamento come espressione di atti corruttivi o, comunque, rientranti nel concetto della corruzione.

L'ambito da esplorare è, quindi, quello dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, che sono contemplati nel titolo II del libro II del Codice penale. Sono reati 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, oltre alla 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 Arpae Emilia Romagna è alta ed il presente documento ne costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione.

In base alle informazioni fornite dall'Area Legalità della Presidenza della Giunta Regionale (che prende in considerazione i dati raccolti dal Ministero dell'Interno sul numero di denunce presentate dalle Forze di Polizia all'Autorità Giudiziaria nel periodo 2008 - 2022) la corruzione in Emilia-Romagna incide meno che in gran parte del resto del Paese. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è infatti pari a 0,4 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,6 ogni 100 mila abitanti. Purtroppo però, diversamente da quanto accade nel resto dell'Italia, la tendenza di questo fenomeno nella nostra regione è in crescita.

Anche gli altri reati contro la P.A. in Emilia-Romagna incidono meno che nel resto dell'Italia, ma in misura più elevata rispetto alle altre regioni del Nord-Est. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale, infatti, per l'Emilia-Romagna è pari a 4,2 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 6,7 e del Nord-Est di 2,9 ogni 100 mila abitanti.

Si tratta quindi in generale di un quadro in chiaroscuro che deve continuare ad essere monitorato.

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 la Legge 9 agosto 2024 n. 114 "Nordio" ha disposto espressamente l'abrogazione dell'art. 323 c.p. sull'abuso di ufficio.

L'abrogazione totale di tale reato è stata oggetto di critiche. E' stato infatti messo in evidenza il venir meno di una norma di "chiusura" che consentiva di perseguire condotte prodromiche a reati più gravi come la corruzione.

Passando ad esaminare ambiti strettamente attinenti con le funzioni istituzionali di Arpae, si deve evidenziare come il rispetto di un complessivo principio di legalità assuma una rilevanza del tutto particolare nel settore 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. Diviene 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.

Arpae Emilia Romagna fornisce peraltro già da ora un contributo significativo alle attività del SNPA, potendo tra l'altro contare, a differenza di altre Agenzie, su un considerevole numero di propri tecnici che rivestono anche la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria.

Il quadro complessivo sulla presenza degli UPG nelle varie Arpa/Appa è peraltro ancora alquanto variegato e presenta profili di criticità.



15 ARPA/APPA con UPG; 6 ARPA/APPA senza UPG (Abruzzo, Basilicata, Bolzano, Campania, Sardegna e Valle d'Aosta).

Anche il dato numerico degli UPG all'interno delle singole Agenzie è molto differenziato: Emilia Romagna 256, Toscana 165, Lombardia 163, Piemonte 132, Veneto 90, Liguria 62, le altre Agenzie poche unità di personale).

Fonte RR TEM 29 Ecoreati SNPA, ricognizione 2024 su dati riferiti al 31/12/2023.

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 abbia intenzione di continuare anche nel corso del 2025 l'applicazione del "Patto per la semplificazione", che è stato presentato dalla Giunta all'Assemblea legislativa il 27 ottobre 2021.

In tale Patto sono individuate una serie di misure e strumenti operativi che riguardano direttamente anche Arpae, quale ad esempio 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.

2.3.4 Descrizione del contesto interno

Il presente paragrafo viene trattato in maniera sintetica in quanto dati aggiornati relativamente alla struttura organizzativa, alla consistenza dell'organico e alle missioni istituzionali dell'Agenzia sono esposti nella Sezione 1 “Scheda anagrafica dell'amministrazione” e nella Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” del presente Piano. Elementi rilevanti ai fini qui considerati sono altresì reperibili nella sottosezione di programmazione 2.1.1. “Valore Pubblico - Analisi del contesto interno”.

Non si reiterano 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.

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 è necessario evidenziare come il quadro definito dalla L.R. 13/2015 sia certamente composito in quanto, come noto, la Regione ha demandato all'Agenzia l'esercizio di diverse funzioni autorizzatorie e concessorie in materia di ambiente e demanio, affiancandole a quelle “tradizionali” di analisi, vigilanza e controllo già presenti nella Legge istitutiva regionale n. 44/95.

Questo assetto istituzionale, pur essendo un unicum tra le varie Agenzie regionali, ha retto il vaglio giurisdizionale a cui in più sedi è stato sottoposto, in quanto è stato riconosciuto 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.

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 anticorrittivi.

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 (sono individuati periodicamente dal Direttore Generale, l'ultimo aggiornamento è stato operato con D.D.G. Arpae n. 143 del 24/12/2024), e pertanto in grado di disporre di uno spettro di competenze operative particolarmente significative vista la loro invasività nella sfera giuridica dei soggetti terzi.



Per quanto concerne l'attività di controllo ambientale nel corso del 2025 sarà tra l'altro interessante osservare il percorso di attuazione di un'importante nuova normativa, da tempo attesa dalle Agenzie Ambientali: il D.P.R. 04/09/2024 n. 186 noto come "Regolamento Ispettori".

Questo Decreto definisce infatti:

- le modalità di individuazione e le competenze del personale ispettivo SNPA;
- i criteri generali per lo svolgimento di tali attività;
- le modalità per la segnalazione di illeciti ambientali da parte di enti e di cittadini;
- il codice etico del personale ispettivo del SNPA.

Un punto centrale del nuovo Decreto è quello che prevede che l'acquisizione della qualifica di ispettore avvenga tramite "interpelli", pubblicati da ISPRA e dalle Agenzie, e rivolti al proprio personale interno. Su questo punto nel corso del 2025 vi dovrà pertanto essere un impegno significativo anche da parte di Arpae Emilia-Romagna.

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 nel corso del 2025 proseguirà la gestione, in un arco temporale concentrato, di un numero rilevante di procedure di acquisto finanziate dalle risorse pubbliche straordinarie legate direttamente o indirettamente al PNRR.

Tali attività riguardano in primo luogo la realizzazione di investimenti del Programma "Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima" del Piano Nazionale per gli Investimenti Complementare al PNRR per il quale Arpae ha svolto in una prima fase (c.d. fase P0) il ruolo di Agenzia capofila di un raggruppamento di Agenzie e di interlocutore unico nei confronti dell'Istituto Superiore di Sanità 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 era pari 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 Advocatura della Direzione Generale.

Tali attività, proseguite nel 2023 e 2024 con ulteriori finanziamenti (euro 5.752.773,005, fase P1, euro 931.000,00, fase P2 ed euro 1.405.785,00, fase P3) derivanti dalla sottoscrizione di un Accordo tra l'Istituto Superiore di Sanità e la Regione Emilia-Romagna relativo alla linea di investimento finalizzata al rafforzamento complessivo delle strutture e dei servizi di SNPS-SNPA, si concluderanno nel corso del 2025.

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 2025 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 15 febbraio 2025	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 2025	RPCT e Servizio Pianificazione, Progetti Europei, Qualità Ecomanagement e Formazione
Aggiornamento dei Referenti interni per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	Entro 15 febbraio 2025	Direttore Generale e RPCT
Definizione dei criteri per l'esecuzione delle attività di verifica presso le strutture a potenziale maggior rischio corruttivo	Entro 28 febbraio 2025	Direttore Generale e RPCT

Parte funzionale

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.

La presente Sottosezione contenente la strategia anticorruzione di Arpae costituisce:



Le scelte compiute da Arpae relativamente ai caratteri della strategia di prevenzione si pongono 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:

- 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 della 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;
 - potenziamento della comunicazione tra RPCT, Referenti e Responsabili delle Strutture preposte allo svolgimento di attività a potenziale maggiore rischio corruttivo.
- Arpae investe in modo particolarmente significativo sulla diffusione della strategia anticorruzione presso i propri 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). Di seguito si indicano gli ambiti su cui si incentrerà la formazione di Arpae in materia di prevenzione della corruzione per l'anno 2025:

FORMAZIONE ANTICORRUZIONE ANNO 2025
• Somministrazione, in modalità e-learning, del corso di formazione in materia di anticorruzione, trasparenza ed etica alla luce della disciplina relativa al PIAO alle categorie di personale del comparto che non ne sono state ancora fruitrici • Approfondimento, tramite iniziativa formativa dedicata, di alcune questioni di particolare attualità e rilevanza in materia di gestione dei procedimenti amministrativi, anche al fine di omogeneizzare maggiormente l'attività del personale che opera nelle varie Strutture coinvolte • Realizzazione di iniziative formative in materia di antiriciclaggio destinate al personale coinvolto, d'intesa con il Responsabile Antiriciclaggio di Arpae • Coinvolgimento del personale Arpae interessato nelle iniziative formative organizzate da AssoArpa nonché dalla Regione Emilia-Romagna. In ambito AssoArpa verrà data particolare attenzione allo svolgimento di iniziative relative ad alcuni settori specifici di rischio corruttivo: le funzioni ispettive (a seguito dell'approvazione del c.d. decreto ispettori) e la gestione dei contratti pubblici alla luce del nuovo Codice dei Contratti Pubblici.

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.

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, di seguito si richiamano i momenti fondamentali della sua genesi, evoluzione e struttura. Nei successivi sottoparagrafi si andranno ad esaminare più nello specifico.



2.3.7.1 Mappatura delle aree e analisi di rischio: criteri e modalità di valutazione del rischio

La mappatura delle aree a rischio consiste, anche per Arpaee, nell'individuazione di ambiti di attività che, in base ad una serie di criteri normativi o di valutazione interna all'ente, possono essere ritenuti maggiormente esposti al verificarsi di fenomeni corruttivi nell'accezione ampia individuata dalla legge n. 190/2012.

Le tappe più significative della mappatura eseguita dall'Agenzia possono essere finora così riepilogate:

2013	<u>REDAZIONE PRIMA MAPPATURA (PTPC 2013-2016)</u> E' stata redatta in osservanza a quanto disposto dalla Legge n. 190 del 2012 e dal primo PNA approvato con Delibera CIVIT n. 72/2013, mediante apposito gruppo di lavoro incaricato dell'istruttoria preliminare all'adozione del Piano triennale di avvio. 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.
2016	<u>NUOVA MACROAREA "AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO"</u> E' stata aggiunta in ottemperanza a quanto indicato da ANAC nel PNA
2016	<u>NUOVA MACROAREA</u>

	<u>"RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI IN MATERIA AMBIENTALE ED ENERGETICA"</u> E' stata introdotta a seguito della riforma istituzionale avvenuta con L.R. Emilia-Romagna n. 13/2015 e s.m.i., con la quale Arpaè ha acquisito le funzioni di amministrazione attiva in materia ambientale ed energetica precedentemente esercitate dai Servizi Ambiente delle Province. Come anche individuato da ANAC, si tratta di un ambito di attività che ha diretto impatto anche economico sui destinatari dei provvedimenti adottati.
2016	<u>NUOVA MACROAREA</u> <u>"RILASCIO DI CONCESSIONI IN MATERIA DI DEMANIO"</u> E' stata introdotta in esito al completamento del processo di delega di funzioni disposto dalla riforma istituzionale avvenuta con L.R. Emilia-Romagna n. 13/2015 e s.m.i. Si tratta di un ambito di attività che ha diretto impatto anche economico sui destinatari dei provvedimenti adottati.
2018	<u>REVISIONE MACROAREA</u> <u>"SUPPORTO TECNICO AL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI E ALLA PREDISPOSIZIONE DI PIANI AMBIENTALI, ATTIVITÀ DI VIGILANZA E MONITORAGGIO AMBIENTALE"</u> E' stata introdotta in conseguenza della 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.
2022	<u>REVISIONE COMPLESSIVA DELLA MAPPATURA PER INTERVENTI NORMATIVI IN MATERIA DI PIAO</u> Il RPCT, 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 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.

Nel corso del 2025 verranno attenzionati eventuali ulteriori processi di riforma istituzionale nazionale o regionale e le eventuali modifiche nel sistema di deleghe ordinamentali alle Agenzie Ambientali e ad Arpaè in particolare.

Le macroaree di rischio corruttivo per l'attività istituzionale dell'Agenzia attualmente individuate sono otto:

MACROAREA A: GESTIONE DEL PERSONALE
MACROAREA B: STIPULAZIONE E GESTIONE DEI CONTRATTI CON FORNITORI (FORNITURE, SERVIZI E LAVORI PUBBLICI)
MACROAREA C: GESTIONE DEI RAPPORTI CON I CLIENTI
MACROAREA D: SUPPORTO TECNICO AL RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI E ALLA PREDISPOSIZIONE DI PIANI AMBIENTALI, ATTIVITA' DI VIGILANZA E MONITORAGGIO AMBIENTALE

MACROAREA E: RILASCIO DI AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI IN MATERIA AMBIENTALE ED ENERGETICA
MACROAREA F: RILASCIO DI CONCESSIONI IN MATERIA DI DEMANIO
MACROAREA G: EROGAZIONE DI PRESTAZIONI ANALITICHE
MACROAREA H: AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO

L'articolazione della mappatura delle aree a rischio realizzata da Arpae corrisponde alle previsioni contenute nell'ultimo PNA di ANAC (adottato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023).

- Rafforzamento del *coordinamento tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e gli obiettivi della performance*: si ritiene che la strategia anticorruzione di Arpae preveda un buon livello di coordinamento rispetto al sistema della performance. 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-periodico degli obiettivi di performance.
- *Analisi, anche nell'ottica di rafforzare la produzione di valore pubblico, dei processi interni che riguardano attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio nonché di quelli che implicano l'impiego delle risorse provenienti dal PNRR*. Già prima dell'entrata in vigore dell'ultimo PNA, Arpae aveva 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. Con particolare riferimento alla regolamentazione in materia di antiriciclaggio, proprio a conferma della consapevolezza della sensibilità di tale tematica si deve evidenziare inoltre come la verifica del rispetto della procedura interna P61002/ER (relativa alla segnalazione delle operazioni sospette per ottemperare alla normativa in materia di prevenzione delle operazioni di riciclaggio previste per le PP.AA. dall'art. 10 del d.lgs. n. 231/2017) costituisce regolarmente oggetto di verifica in occasione delle verifiche svolte dal team coordinato dal RPCT in tutte le strutture dell'Agenzia.
- *Determinazione dei processi a rischio: 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.

- *Previsione di misure di monitoraggio coordinato ed integrato tra Sezioni del PIAO:* questo monitoraggio viene garantito da Arpae in quanto, in occasione delle verifiche svolte dal team coordinato dal RPCT, si esaminano profili che attengono a diverse Sottosezioni del PIAO (gestione del capitale umano sul piano organizzativo e configurazione organizzativa delle strutture oggetto della verifica).

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:

- *c.d. fase di identificazione del rischio:* ha 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;
- *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. Tale enunciazione è stata 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:
 - 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;

- c.d. *fase di ponderazione del rischio*: a questa fase si è giunti tramite l'espletamento delle fasi precedenti, che hanno consentito quindi una valutazione anche quantitativa del grado di rischio di ciascun processo. Questa 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, si è ritenuto di modificare il grado di rischio del processo B.7. "*Gestione del patrimonio immobiliare (locazioni, alienazioni, acquisizioni e manutenzione)*" portandolo da un grado di rischio alto a medio. Ciò in ragione dell'assetto ormai storicizzato delle sedi (per le quali non ci sono rilevanti modifiche in corso d'anno), nonché in ragione dei presidi procedurali previsti per le sedi in locazione e per i rinnovi (viene richiesto il nulla osta all'Agenzia delle Entrate) oltre che per i nuovi contratti (viene verificato l'allineamento con i parametri OMI - Banca Dati delle quotazioni immobiliari dell'Agenzia delle Entrate).

Nel corso del 2025 si procederà ad una revisione della mappatura anche sotto il profilo del trattamento del rischio: tale operazione richiederà l'utilizzo di coefficienti matematici al fine di addivenire ad una ponderazione maggiormente tracciabile.

2.3.7.2 Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

Nell'ambito della propria strategia di prevenzione della corruzione, Arpae ritiene fondamentale ribadire 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.

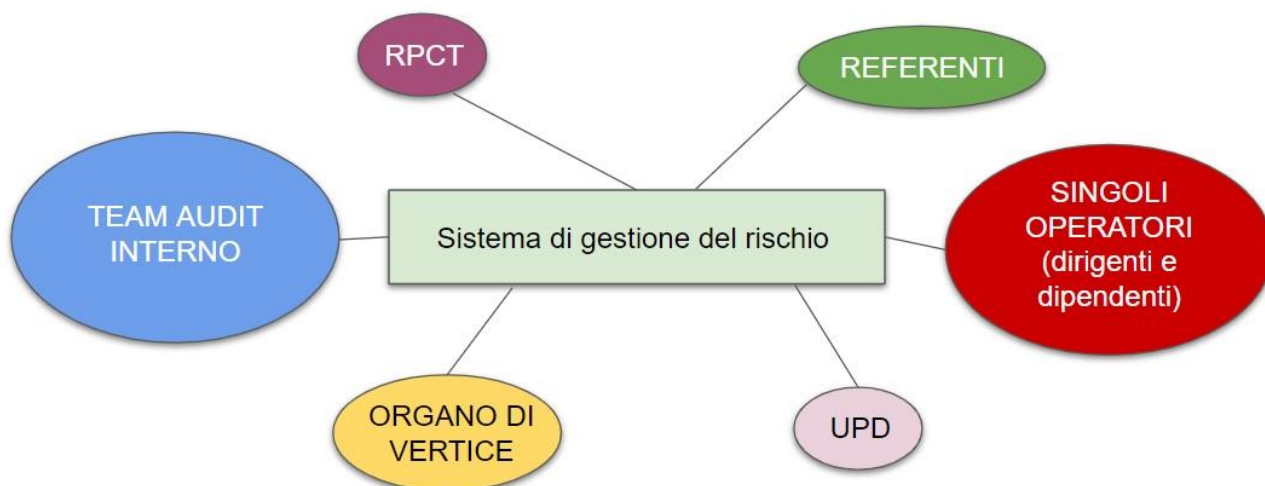
Sotto questo profilo si ritiene necessario specificare che:

- 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 Arpae, caratterizzato da una struttura estremamente ramificata sul territorio.

La pluralità di attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio in Arpae 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.

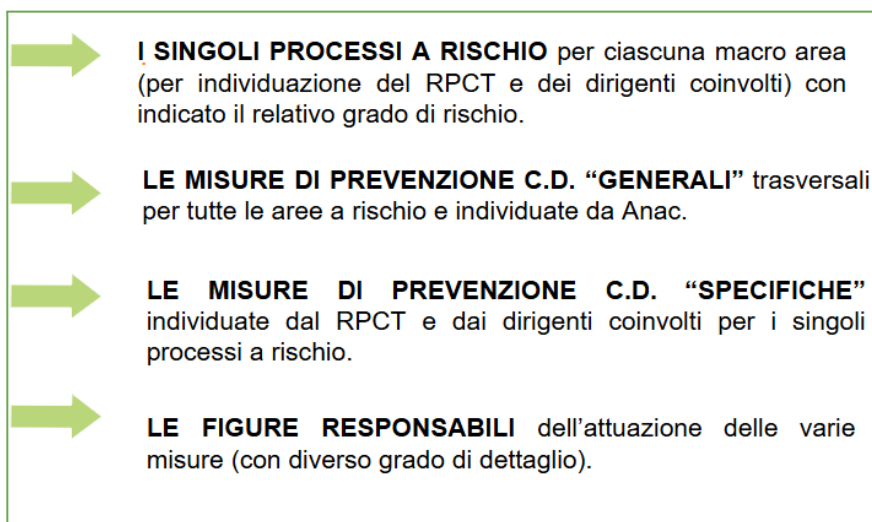
Proprio in questa ottica, è stata svolta l'iniziativa formativa generale iniziata nel 2023, nell'ambito della quale è stato proposto un modulo specifico dedicato ai Referenti al fine di accrescere la consapevolezza del proprio ruolo e potenziare le modalità concrete di collegamento e collaborazione con 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 (completata nel 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 di rischio in Arpae: il trattamento del rischio corruttivo.

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 di strumenti per gestire, in termini di riduzione, il rischio corruttivo nei settori di attività mappati.

In esito alle fasi descritte nei paragrafi precedenti, l'Agenzia ha individuato **per ciascuna macro area una scheda riepilogativa, allegato 8 al presente PIAO**, predisposte dal RPCT sulla base di informazioni raccolte presso i dirigenti responsabili delle singole aree a rischio: le schede 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.

Le schede sono otto e corrispondono alle otto macroaree di attività a potenziale maggiore rischio corruttivo mappate. All'interno di ciascuna scheda sono presenti i seguenti contenuti:



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 si fosse 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 deliberazione del Direttore Generale n. 142 del 24/12/2024 è stato approvato l'aggiornamento della Disciplina per le segnalazioni di illeciti ed irregolarità (Whistleblowing Policy).

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 Linee Guida di cui alla Deliberazione ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 (la quale, a sua volta, recepisce i contenuti del d.lgs. n. 24/2023 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*", attuativo della Direttiva 2019/1937).

La policy contiene la declinazione operativa delle suddette Linee Guida ANAC all'interno di Arpae e prevede 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. La policy è finalizzata anche ad aumentare la percezione della segnalazione come pratica necessaria per assicurare una più piena attuazione della strategia di prevenzione della corruzione.

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'Agenzia 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, 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'Agenzia 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 nonché l'aggiornamento delle Linee Guida SNPA N. 52/2024 per l'applicazione della procedura di estinzione delle contravvenzioni ambientali ex parte VI-bis D.lgs. 152/2006.

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.

E' 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.

Per inciso si deve evidenziare come il settore della tutela ambientale (di specifico interesse di Arpae) sia stato precursore di molti principi in materia di trasparenza e partecipazione ai processi di *decision making*, che solo successivamente hanno trovato un loro riconoscimento generalizzato negli altri ambiti della Pubblica Amministrazione.

A tal riguardo è sufficiente ricordare la Convenzione di Aarhus sottoscritta il 25 giugno 1998, che si basava su tre pilastri di "democrazia ambientale": l'accesso all'informazione ambientale; la partecipazione del pubblico ai processi decisionali e l'accesso alla giustizia in maniera celere e poco onerosa.

Nel nostro ordinamento interno un ruolo fondamentale ha poi avuto il D.Lgs. n. 195/2005 (tuttora in vigore) sull'accesso del pubblico all'informazione ambientale. Tale norma ha ad esempio anticipato disposizioni sulla legittimazione soggettiva del richiedente, che solo in seguito troveranno un'applicazione generalizzata nelle varie forme di accesso civico. Il D.Lgs. 195/2005 precisa infatti

che l'informazione ambientale deve essere garantita a "chiunque ne faccia richiesta, senza che questi debba dimostrare il proprio interesse". Inoltre il pubblico deve essere messo in grado di esprimere pareri informati "quando tutte le opzioni sono ancora aperte".

Passando ad aspetti più operativi si deve evidenziare come nella presente sottosezione del PIAO e nel relativo allegato n. 9 vengono fornite le indicazioni per l'attuazione degli adempimenti in materia di pubblicità da attuare in Arpae Emilia-Romagna, 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 tutti 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 nell'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 a favore delle fasce di popolazione più fragili.

Anche nel corso del 2025 le strutture di Arpae competenti al popolamento delle diverse aree tematiche verificheranno che la documentazione pubblicata sia aggiornata.

Sempre nel corso del 2025 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.

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.

Nella presente edizione del PIAO Arpae ha altresì provveduto a sostituire la sezione “Controlli sulle imprese” di cui all’art. 25 del D.Lgs. 33 del 2013 con la sezione “Controlli sulle attività economiche”, così come previsto dal recente D.Lgs. 12 luglio 2024, n. 103, il quale prevede la pubblicazione dell'elenco degli adempimenti che gli operatori sono tenuti a rispettare nello svolgimento delle rispettive attività economiche. Relativamente all'attuazione di tale norma è peraltro atteso uno schema standardizzato elaborato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che dovrebbe agevolare la pubblicazione delle informazioni in questione.

Infine nel corso del 2025 Arpae valuterà le modalità attraverso le quali dare attuazione a quanto indicato dalla Delibera ANAC n. 495 del 25/09/2024 (depositata in data 07/11/2024), mediante la quale sono stati approvati, ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo n. 33/2013, tre schemi ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione riferiti ai seguenti ambiti specifici: utilizzo delle risorse pubbliche, organizzazione e controlli su attività e organizzazione. La citata Delibera ANAC n. 495/2024 prevede che le Amministrazioni provvedano ai conseguenti aggiornamenti nella sezione Amministrazione Trasparente del proprio sito entro 12 mesi.

Un discorso particolare deve essere fatto relativamente agli obblighi di pubblicità sulle procedure di gara, a cui si applica la disciplina speciale prevista dal relativo Codice approvato con il D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 che, come noto, si pone l’obiettivo della digitalizzazione dell’intero ciclo di vita (programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione) dei contratti pubblici.

Questo sistema di *e-procurement* si fonda sull’infrastruttura tecnologica della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) gestita da ANAC, la quale interagisce con le piattaforme di approvvigionamento digitale certificate utilizzate dalle singole stazioni appaltanti (ivi inclusa quindi Arpae Emilia-Romagna) che dovrebbero concorrere alla creazione di un ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale.

Oggettivamente la fase di avvio di questo nuovo sistema ha evidenziato lacune di carattere prevalentemente informatico che hanno in alcuni casi rallentato l’attività delle stazioni appaltanti anche nell’effettuazione di operazioni basilari quali l’acquisizione dei codici identificativi di gara (CIG). La situazione appare ora in progressiva normalizzazione.

Per quanto riguarda specificatamente il regime di pubblicità dei contratti pubblici ANAC, dopo l’emanazione del citato nuovo Codice appalti, è intervenuta con diversi provvedimenti che hanno fornito indicazioni sui vari adempimenti ai quali sono tenute le singole Amministrazioni. Di utilità, in un’ottica divulgativa, sono anche le FAQ pubblicate su questo argomento dalla stessa Autorità reperibili al seguente link (al momento della chiusura del presente PIAO le FAQ risultano aggiornate al 18/11/2024):

<https://www.anticorruzione.it/-/pubblicazione-dei-dati-relativi-ai-contratti-pubblici-di-lavori-servizi-e-forniture-art.-37->

L’ANAC in particolare ha chiarito che dal 1° gennaio 2024 gli obblighi di trasparenza sono 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 le piattaforme di approvvigionamento 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.

Residuano inoltre in capo alle stazioni appaltanti gli obblighi di pubblicare, nella sezione “Amministrazione trasparente” del proprio sito, alcuni dati non comunicati alla BDNCP indicati nell'allegato 1 della delibera ANAC 264/2023, come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 al cui contenuto in questa sede si rimanda.

Si evidenzia infine incidentalmente come l'ANAC avesse già fornito in passato indicazioni relativamente:

- ai contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023 (in questo caso 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);
- ai contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023 (per questa ipotesi 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).

Per un quadro riepilogativo complessivo degli adempimenti connessi all'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza nel settore bandi di gara e contratti, e per l'individuazione dei soggetti che all'interno di Arpae Emilia-Romagna sono competenti a presidiarli, si rimanda alla specifica tabella anch'essa inserita all'interno dell'Allegato 9 del presente PIAO.

Indubbiamente la disciplina in questione, in ragione dell'emanazione di una pluralità di provvedimenti che presentano profili di oggettiva frammentarietà e che determinano distinti regimi di pubblicazione in base al periodo temporale preso a riferimento, appare tuttora di non lineare applicazione e sarà pertanto necessario continuare a presidiarla con attenzione nel corso del 2025.

Si deve evidenziare infine come anche per quanto concerne l'anno 2025 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.

Per quanto riguarda l'anno 2024 si osserva che tale Organismo ha certificato in maniera positiva l'assolvimento da parte di Arpae degli obblighi in questione sia nell'attestazione del mese di maggio che nel successivo monitoraggio effettuato nel mese di novembre.

A tal riguardo è opportuno evidenziare come l'OIV 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.

Anche per l'anno 2025 il RPCT, successivamente ai controlli che verranno effettuati dall'OIV, 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 che dovessero essere segnalate da tale Organismo.

2.3.11 Gestione e monitoraggio delle richieste di accesso agli atti

Con riferimento alla tematica in oggetto si deve evidenziare come il Regolamento interno in materia di accesso agli atti approvato con Deliberazione del Direttore Generale dell'Agenzia 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 Advocatura 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 vigente Piano nazionale anticorruzione.

Tale Piano Nazionale richiama peraltro anche l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni alla pubblicazione sui propri siti web del "Registro degli accessi".

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 2024 sono pervenute ad Arpae, complessivamente intesa, n. 532 richieste di accesso documentale. E' pervenuta una sola richiesta di accesso civico generalizzato: si precisa tuttavia che alcune istanze pervenute all'Ente come accesso civico generalizzato sono state riquclassificate come accesso documentale/ambientale da parte dell'Amministrazione, a seguito di apposita verifica.

L'analisi del Registro degli accessi 2024 non ha evidenziato particolari anomalie, ed il numero delle richieste è sostanzialmente in linea con l'anno precedente.

I dati più richiesti riguardano informazioni ambientali e rapporti di prova relativi a varie matrici, nonché documentazione amministrativa relativa ad autorizzazioni e concessioni. Si evidenzia peraltro che Arpae Emilia-Romagna rende disponibile nell'apposita sezione web di Amministrazione Trasparente dedicata alle informazioni ambientali i dati tecnico-scientifici per promuovere le conoscenze ufficiali su stato dell'ambiente e sua evoluzione, fonti e fattori di inquinamento, pressioni ambientali e relativi impatti.

Un settore sul quale si sono registrate nel corso del 2024 alcune difficoltà di applicazione della normativa è stato quello dell'accesso sulla documentazione di gara negli appalti pubblici, disciplinato dagli art. 35 e seguenti del D.Lgs. 36/2023.



In particolare risulta delicata la decisione circa l'integrale ostensione delle offerte tecniche presentate dalle aziende durante le procedure di gara, essendo necessario temperare in maniera rigorosa la tutela di dati coperti da segreto industriale con il legittimo interesse del richiedente di poter valutare la correttezza dell'operato della commissione aggiudicatrice.

Anche la tematica dell'accesso alle procedure selettive del personale rimane fortemente attenzionata, dovendosi in particolare garantire ai candidati, ove ne ricorrano i presupposti, la conoscibilità degli elaborati e delle prove sostenute dagli altri concorrenti. Gli accessi su tale documentazione vengono 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). 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.

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. 1 del 15/01/2025 si è confermato 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, Servizio IdroMeteoClima, Struttura Oceanografica Daphne, 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, pertanto, 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.

Infine si deve segnalare che con la D.D.G. n. 135 dell'11/12/2024 è stato approvato il documento "Policy utenti dei sistemi informativi di Arpae". Tale documento ha certamente una rilevanza significativa anche nella prospettiva della protezione dei dati personali, in quanto introduce regole di corretto utilizzo delle strumentazioni e credenziali informatiche nel contesto organizzativo dell'Agenzia, con l'obiettivo di prevenire il rischio di utilizzi impropri e di ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito dei dati e delle informazioni detenute dall'Agenzia.

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. Il monitoraggio rappresenta altresì un fondamentale punto di partenza per la progettazione futura delle misure, rappresentando quindi un elemento imprescindibile del miglioramento progressivo del sistema di gestione.

L'effettuazione di un corretto monitoraggio diviene infine 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 più gravose misure senza aver prima verificato se quelle già previste sono in grado di contenere i rischi corruttivi per cui sono state progettate.

Il vigente PNA prevede che il monitoraggio sia strutturato su due momenti: la programmazione e l'attuazione.

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 e condivise con il Direttore Generale dell'Agenzia. Oggetto della programmazione sono le aree e le attività da sottoporre a verifica, le tempistiche di effettuazione delle stesse ed i soggetti che vi prenderanno parte. Così avviene 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 un Atto di Indirizzo da ultimo aggiornato con nota PG/2022/176064 del Responsabile Servizio Risorse Umane e del RPCT).

L'attuazione del monitoraggio

In Arpae il monitoraggio sull'applicazione delle misure anticorruzione viene realizzato attraverso verifiche eseguite da parte di un team 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 PG/2024/29589 del 15/02/2024).

Nel corso del 2024 tali controlli hanno interessato un Servizio Autorizzazioni e Concessioni, un'Area Prevenzione Ambientale ed il Laboratorio Multisito. Sono state individuate in particolare strutture nelle quali le precedenti verifiche erano state effettuate in tempi non recenti ovvero non erano state ancora effettuate.

Le verifiche sono state eseguite, in modalità videoconferenza, con un preavviso minimo (il tempo

strettamente necessario ad assicurare la presenza del personale competente per l'interlocuzione con i membri del gruppo di verifica) e tramite l'utilizzo di check list appositamente predisposte.

Le verifiche nelle singole strutture attenzionate hanno riguardato diversi ambiti quali ad esempio:

- gestione di ipotesi di conflitto di interessi, autorizzazione a svolgere incarichi esterni e divieto di pantouflage;
- rilevazione delle presenze, uscite per servizio e disciplina accettazione regali;
- verifica dichiarazioni di inconfiribilità e incompatibilità;
- rapporti con i consulenti;
- gestione accesso agli atti;
- applicazione normativa antiriciclaggio.
- rotazione del personale.

Il team ha utilizzato anche strumenti che consentono di reperire informazioni utili a riscontrare le dichiarazioni, di varia natura, presentate dai dipendenti all'Amministrazione di appartenenza. In particolare sono stati eseguiti accessi alle banche dati del Casellario Giudiziale, di Telemaco - Camera di Commercio e dell'Anagrafe degli amministratori regionali e locali.

Al termine di ciascuna verifica è stato inviato al Responsabile della struttura visitata un verbale nel quale sono stati evidenziati gli ambiti di miglioramento attesi. E' stata altresì richiesta la predisposizione di un resoconto scritto recante la rappresentazione del grado e delle modalità di recepimento delle indicazioni fornite dal team.

Nel corso del 2024, oltre ai sopra richiamati controlli effettuati *in loco* presso singole strutture, sono state compiute dal RPCT e dal team di supporto anche verifiche sincrone su processi di livello trasversale (riguardanti prevalentemente tematiche connesse alla gestione delle risorse umane) che coinvolgono tutte le articolazioni dell'Agenzia. Al termine della verifica è stato predisposto un verbale nel quale sono state annotate alcune situazioni meritevoli di ulteriori approfondimenti.

Gli esiti del monitoraggio

L'esito del monitoraggio effettuato nel 2024 induce a ritenere che complessivamente, allo stato attuale, il personale di Arpae continui ad essere sufficientemente sensibilizzato sulla necessità di conoscere ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.



Tuttavia sono emersi alcuni ambiti nei quali è necessario aumentare il livello di attenzione e consapevolezza tra gli operatori. E' questo il caso ad esempio della disciplina in materia di antiriciclaggio di cui al già citato D.Lgs. 231/2007.

A seguito dell'accertamento di tale criticità sono state pertanto fornite indicazioni più stringenti su come possa essere implementato all'interno dell'Agenzia il flusso informativo propedeutico alla segnalazione alla UIF della Banca d'Italia delle eventuali operazioni sospette di riciclaggio. A tal riguardo si segnala come il Direttore Generale abbia emanato la nota PG/2024/0233506 del 23/12/2024 con la quale sono stati elencati alcuni indicatori, oggettivi e soggettivi, da tenere in

considerazione al fine di predisporre le segnalazioni di cui sopra. Sull'argomento antiriciclaggio si rammenta peraltro come in Arpae esista già una specifica procedura (P61002/ER).

Gli obiettivi per il monitoraggio nel 2025.

Anche nel corso del 2025 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.

Le verifiche *in loco* continueranno ad essere 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 processi trasversali che coinvolgono più strutture dell'Agenzia.

Sempre nel corso del 2025 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 anticorruzione.

2.3.14 Riesame annuale sul funzionamento del sistema anticorrittivo 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 coincide, di norma, con l'aggiornamento del documento di pianificazione (sottosezione PIAO). E' 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.

Del riesame è data inoltre adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata della sottosezione del PIAO 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.

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 2024 il termine in questione è stato fissato alla data del 31/01/2025), 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 2024

Anche la relazione relativa all'anno 2024 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 2024, 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 già noti, come ad esempio quelli relativi alla 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).

Altra tematica problematica che viene confermata nell'ultima relazione è quella relativa ad una carente applicazione nell'ambito di molte strutture dell'Agenzia della normativa in materia di antiriciclaggio. Come già ricordato la Direzione Generale dell'Ente è intervenuta sul punto con una nota di dicembre 2024 per sensibilizzare i dirigenti interessati a prestare maggiore attenzione a tale ambito estremamente sensibile.

Infine dalla relazione 2024 continuano ad emergere riscontri favorevoli in merito alle iniziative formative di varia natura erogate dall'Agenzia in materia di etica, anticorruzione e trasparenza. Positivo anche il confronto mantenuto sui temi della legalità con le altre Agenzie Ambientali in sede AssoArpa e la partecipazione del RPCT di Arpae alla Rete per l'integrità promossa dalla Regione

Emilia-Romagna.

Le relazioni 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

La SottoSezione Struttura organizzativa è articolata in due parti:

- una PARTE GENERALE, destinata ad accogliere la fotografia organizzativa di Arpae e le eventuali azioni di sviluppo organizzativo generali per l'Agenzia e quindi indirettamente funzionali ad abilitare il Valore Pubblico generale;
- una PARTE FUNZIONALE, destinata ad accogliere le azioni di sviluppo organizzativo (e relativi indicatori di salute organizzativa) specifiche, ovvero le condizioni abilitanti direttamente funzionali a favorire la realizzazione dei 5 obiettivi di Valore Pubblico specifici pianificati nella relativa SottoSezione.

3.1.1. Parte generale

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 13/2015¹⁴ ha acquisito, oltre ai compiti di prevenzione e controllo, competenze in materia di energia, autorizzazioni ambientali e concessioni, poi ampliate all'educazione alla sostenibilità¹⁵. La dimensione sovra-provinciale sul territorio è stata assunta a seguito della LR n. 25/2017¹⁶, 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 38.

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

¹⁴ LR 13/2015 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su città metropolitana di Bologna, province, comuni e loro unioni".

¹⁵ 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".

¹⁶ 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".

competente e nei processi di monitoraggio ambientale, vigilanza, controllo e supporto tecnico all'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione ambientale.

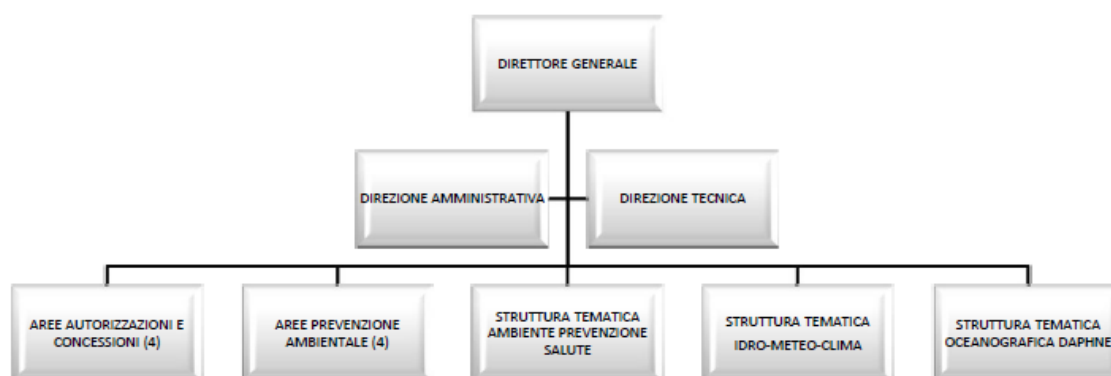
- **Strutture tematiche** (Struttura Idro-Meteo-Clima, Struttura Oceanografica Daphne, Struttura Ambiente Prevenzione Salute): presidiano tematismi specialistici a valenza regionale, quali sistema eco-marino e costiero, clima e qualità dell'aria, fenomeni meteorologici attraverso la gestione operativa 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.

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 31/12/2024		
Comparto (°)		1131
Dirigenza		70
Consistenza personale per struttura organizzativa (al 31/12/2024)		
Direzione generale, amministrativa e tecnica (escluso laboratorio multisito) (*)		262
Laboratorio multisito		154
Area Prevenzione Ambientale ovest		111
Area Prevenzione Ambientale centro		93
Area Prevenzione Ambientale metropolitana		78
Area Prevenzione Ambientale est		130
Struttura ambiente prevenzione salute		11
Struttura idrometeorologia (**)		75
Struttura oceanografica Daphne		19
Area autorizzazioni e concessioni ovest		80
Area autorizzazioni e concessioni centro		58
Area autorizzazioni e concessioni metropolitana		47
Area autorizzazioni e concessioni est		83
Totale personale		1201

(°) Compreso n. 1 unità di personale in comando in entrata e n. 3 unità di personale somministrato

(*) Compreso n. n. 1 unità di personale in comando in entrata

(**) Compreso personale somministrato (3 unità)

L'assetto organizzativo di Arpaè si articola in tre livelli¹⁷:

- **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. 111/2024);
- **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:

¹⁷ Regolamento generale (art. 11), approvato con delibera della Giunta Regionale n. 124/2010

- 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 territoriali¹⁸;
- 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;
- pari opportunità e promozione del benessere organizzativo, con l'applicazione di misure di bilanciamento tra sfera professionale e privata (lavoro agile, welfare aziendale ecc. ...).

Riepilogo interventi organizzativi

Nel 2024 si è concluso il percorso di definizione e attuazione del nuovo sistema degli incarichi di funzione, in applicazione del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022. Gli obiettivi perseguiti attraverso la revisione del sistema degli incarichi sono i seguenti:

- razionalizzazione e omogeneizzazione degli incarichi a partire dal quadro esistente già interessato, nel corso del tempo, da interventi di adeguamento;
- definizione di un sistema in grado di rispondere alla complessità presente e alle sfide future, equo e trasparente anche in relazione alle aspettative di sviluppo professionale del personale;
- valorizzazione di alcuni incarichi avuto riguardo, in particolare, a: rilevanza strategica, livello di autonomia e responsabilità, complessità ed implementazione delle competenze;
- configurazione di un sistema adattabile a dinamiche interne (revisioni organizzative, sviluppi di carriera e pensionamenti del personale) ed esterne (nuove disposizioni contrattuali) che potranno fungere da acceleratori della sua progressiva implementazione.

Gli incarichi di funzione di Arpae sono stati istituiti con DDG n. 26/2024 previo confronto con le OO.SS./RSU aziendali; con la medesima deliberazione è stata approvata, inoltre, la Disciplina in materia di istituzione, graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di funzione. Complessivamente, al 31/12/2024, in attuazione del nuovo sistema degli incarichi risultano conferiti n. 164 incarichi.

A fine 2024 si è proceduto, inoltre, alla revisione di alcuni incarichi di funzione limitatamente ad alcuni settori aziendali interessati da esigenze gestionali e organizzative e uscite di titolari di incarichi di funzione.

Sempre nel corso del 2024 sono proseguiti gli interventi di adeguamento dell'assetto organizzativo dell'Agenzia, e del quadro delle posizioni dirigenziali, in linea con il percorso di gestione del cambiamento già realizzato negli anni precedenti. Le nuove misure, approvate con D.D.G. n. 111/2024, trovano applicazione dal 2025 e riguardano la Direzione Generale e le Aree Prevenzione ambientale:

- Direzione generale: viene istituita la nuova posizione di Responsabile Servizio

¹⁸ 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.

Pianificazione, Progetti europei, Qualità, Ecomanagement, Formazione. La posizione assume le responsabilità e il presidio delle funzioni di pianificazione, progetti europei, qualità, formazione, ecomanagement precedentemente in capo alle posizioni dirigenziali di Responsabile Servizio "Pianificazione e Progetti europei" e di Responsabile Servizio "Qualità Ecomanagement Formazione". L'accorpamento integra in un'unica struttura attività tecniche interdipendenti (pianificazione, qualità, formazione) e con obiettivi simili (pianificazione delle attività e controllo dei risultati, verifica delle modalità di svolgimento dei processi, predisposizione e realizzazione dei piani di formazione del personale) adeguandoli allo sviluppo ed alle necessità dell'Agenzia;

- Aree Prevenzione Ambientale - Servizio Sistemi Ambientali. La revisione organizzativa prevede l'istituzione, alle dipendenze del Responsabile di Servizio Sistemi Ambientali, di un'unica posizione dirigenziale, in sostituzione della posizione di Responsabile di Unità specialistica di Sistemi Ambientali (di norma declinata in acque; aria-cem). La nuova posizione, denominata Responsabile Coordinamento di Area SSA, pur mantenendo una connotazione specialistica nelle discipline di appartenenza (monitoraggio degli ecosistemi, delle matrici ambientali, espressione di pareri valutazioni complesse a supporto delle autorità competenti ecc.) svolge funzioni di coordinamento trasversale a presidio delle matrici acqua, aria, cem. L'istituzione è prevista presso le Aree Ovest, Centro, Est. In APA Metropolitana le competenze della posizione di Responsabile Coordinamento di Area SSA sono assorbite nella posizione dirigenziale del Responsabile Servizio Sistemi Ambientali.

Altre misure approvate con il medesimo provvedimento (DDG n. 111/2024) riguardano:

- il superamento della posizione dirigenziale di Responsabile PTR Agrozootecnica presso l'Area Prevenzione ambientale Est, anche in considerazione della revisione dell'incarico di funzione Agrozootecnica al quale sono state attribuite ulteriori e specifiche deleghe di funzioni con relativa assunzione di responsabilità (DDG n. 26/2024);
- l'istituzione di una nuova posizione dirigenziale, denominata Responsabile di Unità di Staff, diversamente declinabile in tutte le strutture organizzative laddove sussistano necessità di gestione, coordinamento di risorse e attività non riferibili al repertorio delle posizioni esistenti. L'istituzione della posizione è prevista, in particolare, ma non in via esclusiva, nei casi in cui si ravvisino previsioni di avvicendamento di figure dirigenziali ovvero necessità di presidio di attività in staff funzionali al buon andamento della struttura di riferimento.

La revisione organizzativa descritta soddisfa esigenze di ricomposizione del quadro delle responsabilità dirigenziali (con riferimento alla previsione di entrate/uscite del personale dirigente) nonché di semplificazione dei processi e omogeneizzazione delle attività, e va nella direzione di un continuo allineamento agli indirizzi regionali.

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 2024)								
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)	da 35.410 a 36.284	da 28.830 a 29.277	da 22.695 a 23.277	da 27.480 a 27.927	da 19.465 a 20.077	da 16.265 a 16.557	da 12.451 a 12.561	
n.incarichi	10	18	15	3	10	4	0	60*
LEGENDA: SC (STRUTTURA COMPLESSA); SS (STRUTTURA SEMPLICE); AS (ALTA SPECIALIZZAZIONE); P (PROFESSIONAL)								
* Esclusi: Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Tecnico, n. 7 dirigenti neo assunti/senza incarico								

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.

In Arpae, ad oggi, sono stati istituiti:

- incarichi di funzione organizzativa e professionale conferibili al personale inquadrato nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- incarichi di funzione professionale conferibili al personale inquadrato nell'Area degli assistenti.

La graduazione degli incarichi di funzione - a cui è correlata una specifica indennità di funzione - è effettuata sulla base di specifici criteri di pesatura definiti, in coerenza con quanto previsto nel CCNL Comparto Sanità 02/11/2022, nella "Disciplina in materia di istituzione, graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di funzione in Arpae" (DDG n. 26/2024).

Nella tabella che segue è rappresentata la suddivisione dei diversi incarichi di funzione in relazione al valore dell'indennità di incarico al 31/12/2024.

Il totale di 172 si riferisce agli incarichi istituiti, dei quali 164 risultano ricoperti/conferiti al 31/12/2024.

fasce di graduazione degli incarichi di funzione area degli assistenti (dati aggiornati al 31 dicembre 2024)			
valore economico (euro)	3.000	1.800	930
n. incarichi	6	0	0
	complessità elevata	complessità media	complessità base

fasce di graduazione degli incarichi di funzione area dei professionisti della salute e dei funzionari (dati aggiornati al 31 dicembre 2024)											
valore economico (euro)		4.030	5.030	6.030	7.030	8.030	9.030	9.430	10.430	11.030	12.930
n. incarichi istituiti per fascia		20	11	41	30	10	24	3	5	11	11
		complessità media							complessità elevata		

3.1.2. Parte funzionale

Azioni di sviluppo organizzativo funzionali agli obiettivi di Valore Pubblico

Per il 2025, 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.

Le azioni di sviluppo organizzativo, funzionali ad abilitare i 5 obiettivi di Valore Pubblico perseguiti da Arpae, sono sintetizzate nella seguente tabella ed esplicitate analiticamente negli allegati 1-5 tramite apposite tabelle di dettaglio.

Obiettivi di Valore Pubblico	Azioni di sviluppo organizzativo 2025-2027	
	Codice	Azione
VP2. Salute delle risorse	PERF 2-2.1	Costituzione della cabina di regia a supporto dei Direttori/Responsabili di Struttura nella individuazione dei percorsi di job shadowing
	PAP Area 1- Azione 1	Revisione/aggiornamento del quadro degli incarichi di funzione
		Revisione del quadro delle posizioni dirigenziali e del Manuale organizzativo, in funzione di modifiche dell'assetto organizzativo

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile

La Sottosezione Lavoro Agile è articolata in due parti:

- una PARTE GENERALE, destinata ad accogliere la fotografia generale del Lavoro Agile di Arpae e le eventuali azioni agili generali per l'intera Agenzia e quindi indirettamente funzionali ad abilitare il Valore Pubblico generale;
- una PARTE FUNZIONALE, destinata ad accogliere le azioni organizzative agili (e relativi indicatori di salute organizzativa agile), ovvero le condizioni abilitanti, direttamente funzionali a

favorire la realizzazione dei 5 obiettivi di Valore Pubblico specifici pianificati.

3.2.1 Parte generale

I recenti CCNL 2019-2021 hanno introdotto una specifica regolamentazione del lavoro a distanza distinguendo, in tale ambito, due diverse fattispecie: il lavoro agile ed il lavoro da remoto.

Il primo (lavoro agile) si configura quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro senza precisi vincoli di orario e di luogo, mentre il secondo (lavoro da remoto) è caratterizzato dal vincolo di tempo ed il luogo della prestazione deve essere concordato con l'Amministrazione.

In tale rinnovato contesto, Arpae ha valutato di continuare a fare ricorso al solo lavoro agile anche in considerazione dei risultati positivi conseguiti, attraverso l'applicazione di tale istituto, negli ultimi anni e, precisamente, dalla fine del 2021 vale a dire da quando si è passati da un lavoro agile straordinario, orientato essenzialmente a contenere il diffondersi del virus Covid-19, ad un lavoro agile ordinario finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi resi all'utenza e l'innovazione organizzativa.

In particolare, come meglio dettagliato in seguito, l'utilizzo del lavoro agile è stato regolamentato ed applicato in Arpae 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.

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 da parte dei lavoratori.

Inoltre la Mappa delle competenze di Arpae - utilizzata nei processi di pianificazione, selezione e formazione del personale - individua, con efficacia dal 2025, tra le competenze comportamentali (c.d. competenze *soft*) che i dipendenti devono possedere indipendentemente dall'Area di inquadramento, l' "*Orientamento al lavoro smart per obiettivi*" volto a misurare, tra l'altro, la capacità di organizzare in autonomia il proprio lavoro e di gestire efficacemente, anche a distanza, le relazioni con i diversi interlocutori, interni ed esterni all'Ente nonché la capacità di utilizzare con efficacia e dimestichezza gli strumenti digitali e informatici a disposizione¹⁹.

Inoltre dal 2025, l'orientamento al lavoro smart per obiettivi, nell'accezione di cui si è detto sopra, rientra tra i comportamenti organizzativi oggetto di valutazione del personale non dirigente; al contempo il personale dirigente viene valutato anche in relazione alla capacità di accompagnare il cambiamento culturale verso il lavoro per obiettivi e responsabilizzare i collaboratori sui risultati²⁰.

Con riferimento al triennio 2025-2027, 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.

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

¹⁹ La Mappa delle competenze di Arpae (personale non dirigente) è stata approvata con DDG n. 175/2022 e aggiornata con DDG n. 136/2024.

²⁰ Si rinvia alla DDG n. 130/2024 "Approvazione del documento Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna. Aggiornamento 2024".

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:



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

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

Tale verifica viene effettuata 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.

Per il dettaglio delle attività svolte si rinvia alla 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.

Inoltre, nell'ottica della digitalizzazione e semplificazione delle procedure ed al fine di consentire il monitoraggio delle attività svolte in lavoro agile e dei risultati attesi, è stato realizzato un sistema di rendicontazione informatizzata delle attività svolte in modalità agile (c.d. programma ReAL) che dopo un periodo di sperimentazione avviato a novembre 2023, dal 01/06/2024 è stato esteso a tutto il personale dell'Agenzia.

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 riferimento²¹ - per ciascuna "macro categoria" di attività 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.

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

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.

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

²¹ D.M. 08/10/2021 - D.M. 30/06/2022 n. 132.

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.

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 Arpae e i lavoratori somministrati.

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

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	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

stampa. Pianificazione e progetti europei		
Attività di Centro Tematico Regionale ²² , 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 SPPQEF 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

²² 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.

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 (PAP Area 1 - Azione 3). 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.

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

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”.

Va in questa direzione il Piano Investimenti 2025 che prevede interventi di riqualificazione energetica e di riorganizzazione e razionalizzazione delle sedi con l'obiettivo di migliorare la sicurezza e la sostenibilità ambientale delle strutture utilizzate per lo svolgimento delle funzioni istituzionali, riducendo, al contempo, i costi di gestione.

L'obiettivo a cui tendere è, infatti, quello di concentrare gli investimenti su un minor numero di sedi, più sicure, più tecnologicamente avanzate e dal minore impatto ambientale.

In tale contesto si segnalano, in particolare - nell'ambito dell'obiettivo di performance “*PERF3 - Attuare il Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzative delle sedi*” - diversi interventi di razionalizzazione logistica rispondenti, tra l'altro, ai generali obiettivi di rigenerazione urbana del patrimonio edilizio esistente ed ecosostenibilità:

- ristrutturazione della **sede di Parma**, Via Spalato 4, che consentirà di allocare in una struttura di proprietà il personale del Servizio Autorizzazioni e Concessioni di Parma, attualmente stabilito in sede in convenzione onerosa con la Provincia, e dell'APA, ora in locazione presso uffici dell'AUSL di Parma;
- riorganizzazione degli spazi della sede di proprietà di Viale Fontanelli a **Modena**, per accogliere il personale (principalmente della SAC) attualmente stabilito presso gli uffici in locazione da privati in Via Giardini;
- ristrutturazione della sede di **Forlì** interessata dall'alluvione di maggio 2023: l'attuale sede necessita di una riqualificazione edile, impiantistica ed energetica, in previsione anche dell'inserimento in sede del personale del Servizio Autorizzazioni e Concessioni allocato attualmente in una sede della Provincia.

Inoltre a **Bologna** è in corso, in sinergia con i preposti uffici regionali, il progetto di trasferimento della Struttura Idro Meteo Clima e del Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale, i quali - unitamente all'Agenzia di Protezione Civile regionale - lasceranno la sede di Viale Silvani, in affitto, per una nuova sistemazione all'interno di spazi già in uso della Regione Emilia-Romagna. Tale operazione rappresenta un intervento particolarmente significativo di razionalizzazione del patrimonio immobiliare, reso possibile anche per la riduzione degli spazi necessari in virtù dell'applicazione dell'istituto del lavoro agile.

Quanto sopra rappresentato, risulta, peraltro, in linea con gli indirizzi forniti dalla Regione Emilia-Romagna 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 (tali indirizzi risultano, da ultimo, confermati dalla DGR n. 1075/2024).

La transizione al digitale

Arpae intende perseguire le finalità del Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione - Aggiornamento 2024-2026 e seguire le norme stabilite dal Codice per l'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.). 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:

- Digitale e mobile come prima opzione (digital & mobile first)
Le pubbliche amministrazioni devono erogare i propri servizi pubblici in digitale e fruibili su dispositivi mobili, considerando alternative solo in via residuale e motivata, attraverso la «riorganizzazione strutturale e gestionale» dell'ente ed anche con una «costante semplificazione e reingegnerizzazione dei processi
- cloud come prima opzione (cloud first)
Le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano il paradigma cloud e utilizzano esclusivamente infrastrutture digitali adeguate e servizi cloud qualificati secondo i criteri fissati da ACN e nel quadro del SPC

- interoperabile by design e by default (API-first)
i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e attraverso processi digitali collettivi, esponendo opportuni e-Service, a prescindere dai canali di erogazione del servizio che sono individuati logicamente e cronologicamente dopo la progettazione dell'interfaccia API;
- accesso esclusivo mediante identità digitale (digital identity only)
le pubbliche amministrazioni devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa
- servizi inclusivi, accessibili e centrati sull'utente (user-centric)
le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo
- dati pubblici un bene comune (open data by design e by default)
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
- concepito per la sicurezza e la protezione dei dati personali (data protection by design e by default)
i servizi pubblici devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali
- once only e concepito come transfrontaliero
le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite, devono dare accesso ai loro fascicoli digitali e devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici rilevanti
- apertura come prima opzione (openness)
le pubbliche amministrazioni devono tenere conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in nei propri servizi, prediligere l'utilizzo di software con codice aperto o di e-service e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente, nonché promuovere l'amministrazione aperta e la condivisione di buone pratiche sia amministrative che tecnologiche
- sostenibilità digitale
le pubbliche amministrazioni devono considerare l'intero ciclo di vita dei propri servizi e la relativa sostenibilità economica, territoriale, ambientale e sociale, anche ricorrendo a forme di aggregazione
- sussidiarietà, proporzionalità e appropriatezza della digitalizzazione
I processi di digitalizzazione dell'azione amministrativa coordinati e condivisi sono portati avanti secondo i principi di sussidiarietà, proporzionalità e appropriatezza della digitalizzazione, ovvero lo Stato deve intraprendere iniziative di digitalizzazione solo se sono più efficaci di quelle a livello regionale e locale, e in base alle esigenze espresse dalle amministrazioni stesse, limitandosi negli altri casi a quanto necessario per il coordinamento informatico dei dati, e al tempo stesso le singole amministrazioni devono garantire l'appropriatezza delle iniziative di digitalizzazione portate avanti autonomamente, cioè in

forma non condivisa con altri enti al livello territoriale ottimale rispetto alle esigenze preminenti dell'azione amministrativa e degli utenti dei servizi pubblici.

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 2020-25 "Data Valley Bene Comune" e relative linee guida), alle quali ci si dovrà attenere nelle linee di indirizzo e sviluppo.

3.2.2 Parte funzionale

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 2025-2027.

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 successive²³.

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;
- 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.

²³ Con riferimento ai risultati dell'anno 2023 si rinvia alla "Relazione sulla performance 2023" approvata con DDG n. 28/2024.

Tabella del programma di sviluppo del lavoro agile 2025-2027

Di seguito vengono approfondite le dimensioni afferenti la salute organizzativa, professionale, digitale, economico-finanziaria con particolare riferimento alle azioni di organizzazione del lavoro agile funzionali ad abilitare i 5 obiettivi di Valore Pubblico pianificati.

Taluni indicatori e target sono riconducibili agli Obiettivi di performance 2025-2027 (Sottosezione di programmazione 2.2 Performance).

1. CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE

DIMENSIONI	INTEGRAZIONE FUNZIONALE CON GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO	INDICATORI	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
SALUTE ORGANIZZATIVA					
Adeguatezza dell'organizzazione dell'Agenzia rispetto all'introduzione del lavoro agile	VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali	Rendicontazione delle attività svolte in regime di lavoro agile	Valutazione in merito all'applicazione del software ReAL alla rendicontazione periodica dell'attività lavorativa in presenza		-
	VP3 - Agenda 2030	Attuazione di comportamenti e politiche interne che mirino alla riduzione degli impatti sull'ambiente: Riduzione CO2 <i>(indicatore di impatto ambientale relativo al VP 3 che mira a considerare anche il calcolo dell'impatto del lavoro agile sulla riduzione di CO2)</i>	9883 kg (+8% rispetto al 2024)	10.674 Kg (+8% rispetto al 2025)	11.528 Kg (+8% rispetto al 2026)
SALUTE PROFESSIONALE					
Adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'Agenzia, anche ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile	VP2 - Salute delle risorse	Formazione del personale	Conclusione iniziativa formativa destinata agli incarichi di funzione "Gestione della relazione nel lavoro di coordinamento e di equipe".	Prosecuzione iniziative formative per tutto il personale 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.	

		Applicazione della mappa delle competenze al processo di formazione del personale "N. percorsi formativi attuati in relazione alla MdC / Totale dei percorsi formativi attuati da PTF di Rete" (Obiettivo di performance VP2-S2-PERF1-1.1)	60%	60%	
		Definizione della mappa delle competenze al personale Dirigente (Obiettivo di performance VP2-S2-PERF1-1.2)	Classificazione delle competenze Associazione dei descrittori ai livelli attesi di conoscenze/competenze per ciascuna posizione dirigenziale Approvazione mappa delle competenze	Applicazione della Mappa delle competenze personale Dirigente ai processi di programmazione dei fabbisogni e acquisizione del personale Dirigente	Applicazione della Mappa delle competenze personale Dirigente ai processi di formazione del personale Dirigente
SALUTE DIGITALE					
Adeguatezza della strumentazione e degli applicativi a disposizione dei lavoratori agili	VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali	Razionalizzazione delle dotazioni tecnologiche	Riduzione linee telefoniche fisse e mobili		
		Applicativi e banche dati consultabili in lavoro agile	Revisione delle modalità di accesso alle banche dati per accesso sicuro anche da interfacce web		
		Attivazione della firma digitale per tutti i dipendenti	Assegnazione della firma digitale a tutti i dipendenti		
		Digitalizzazione dei processi e dei servizi	Digitalizzazione modulistica prevista dalla “Policy utenti dei sistemi informativi di Arpae” Digitalizzazione processo misurazione e valutazione della performance		
		Definizione di regole tecniche ed organizzative da applicare a tutti gli utilizzatori del sistema	Applicazione “Policy utenti dei sistemi informativi di Arpae” approvata con DDG n. 135/2024		

		informativo di Arpae			
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA					
Realizzazione di economie di gestione attraverso la razionalizzazione degli spazi e delle risorse strumentali e conseguente organizzazione del lavoro agile in funzione di spazi/trasferimenti	VP2 - Salute delle risorse	Trasferimento personale SAC Parma e APA Parma in una nuova sede <i>(Obiettivo di performance VP2-S2-PERF3-3.1)</i>	Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro	Esecuzione lavori	Trasferimento del personale
		Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena <i>(Obiettivo di performance VP2-S2-PERF3-3.2)</i>	Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro. Esecuzione lavori	Trasferimento del personale	
		Ristrutturazione sede di Forlì-Cesena e accorpamento personale SAC Forlì-Cesena con APA Forlì-Cesena <i>(Obiettivo di performance VP2-S2-PERF3-3.3)</i>	Gara affidamento PFTE e progettazione esecutiva	PFTE e Progettazione esecutiva Verifica e validazione del progetto Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro	Esecuzione lavori

2. ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

DIMENSIONI	INDICATORI	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
Implementazione del lavoro agile	Giornate lavoro agile	Applicazione del programma di rilevazione informatizzata delle giornate di lavoro agile (programma SINFO) per: - verifica rispetto del limite di lavoro agile previsto; - calcolo informatizzato dell'incremento del 20% (previsto per determinate categorie di lavoratori ai sensi della disciplina aziendale).		

3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVE

DIMENSIONI	INDICATORI	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
Miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa	Diminuzione delle assenze	Giorni di assenza 2025 ≤ giorni di assenza 2024*		
	Implementazione del cruscotto direzionale con nuovi indicatori individuati per AAC N. indicatori implementati/N. indicatori da implementare (%) (Obiettivo di performance VP1-S1-PERF1-1.1)	80%	80%	80%
	Implementazione del cruscotto direzionale: N. di nuovi indicatori IPO (Obiettivo di performance VP1-S1-PERF1-1.2)	n. 1 per DG		
	Applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato con DDG n. 130/2024: N. valutazioni positive relativamente al comportamento "Orientamento al lavoro smart per obiettivi"	100% (valutazioni con punteggio tra 90-100: comportamento agito pienamente)	100% (valutazioni con punteggio tra 90-100: comportamento agito pienamente)	100% (valutazioni con punteggio tra 90-100: comportamento agito pienamente)

*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 2025	TARGET 2026	TARGET 2027
IMPATTO SOCIALE				
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 "Attuazione di comportamenti e politiche interne che mirino alla riduzione degli impatti sull'ambiente" (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>		

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. Parte generale

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.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

La rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024 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 31/12/2024.²⁴

Tabella PERSONALE Arpae IN SERVIZIO AL 31/12/2024				
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	34
AMM	Coadiutore amministrativo senior	BS	Area degli operatori	11
AMM	Assistente Amministrativo	CC	Area degli assistenti	91
AMM	Collaboratore amministrativo professionale	D	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	65
AMM	Collaboratore Amm.vo Profess. senior	DS		20
TEC	Assistente Tecnico	CC	Area degli assistenti	89
TEC	Assistente Informatico	CC		11
TEC	Collaboratore Tecnico Professionale	DD	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	435
TEC	Collaboratore Tecnico professionale senior	DS		144

²⁴ Si rileva che a decorrere 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.

TEC	Operatore Tecnico	BB	Area del personale di supporto	5
TEC	Operatore Tecnico Specializzato	BS	Area degli operatori	5
SANA	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	DD	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	150
SANA	Collaboratore professionale Sanitario senior	DS		61
PRO	Assistente dell'Informazione	CC	Area degli assistenti	1
PRO	Specialista della comunicazione istituzionale	D	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	1
PRO	Specialista nei rapporti con i media - Giornalista pubblico	D	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	4
tot.				1.127

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	7
PRO	Dirigente ingegnere	DIR	2
	Dirigente avvocato	DIR	1
SANA	Dirigente sanitario	DIR	27
TEC	Dirigente analista	DIR	2
TEC	Dirigente ambientale	DIR	28
tot.			70

Totale personale Arpae in servizio al 31/12/2024: **1.197 unità**

(il dato è al netto di n. 3 unità di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato e di n. 1 lavoratore in comando in entrata da altro ente al 31/12/2024).

Analisi di contesto per la programmazione dei fabbisogni di personale

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** a cui si fa riferimento più dettagliatamente nel prosieguo del presente paragrafo.

Inoltre, la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 viene definita avendo a riferimento un contesto caratterizzato da elementi di significativa incertezza. Innanzitutto, l'innalzamento - ad opera della L. n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025) - dei limiti

ordinamentali da 65 a 67 anni rende incerto il numero delle uscite del personale nel triennio di riferimento.

Si deve, altresì, tenere conto del quadro delle risorse economiche a disposizione, anche in considerazione dell'impatto, sul bilancio dell'Agenzia, degli oneri derivanti dal rinnovo contrattuale 2025-2027. In particolare, per l'anno 2025, le politiche di acquisizione del personale sono subordinate all'effettivo riconoscimento dell'incremento del contributo del Fondo Sanitario Regionale (+ 0,718 mln rispetto al 2024) e del Fondo di funzionamento Ambiente (+ 0,18 mln rispetto al 2024) per la copertura degli aumenti contrattuali relativi all'esercizio 2025. Tali incrementi risultano essenziali per il pareggio della gestione economica 2025 e per la realizzazione della sostituzione del turn over; in attesa della definizione di tali incrementi, come meglio dettagliato nei paragrafi successivi, il turn over potrà essere realizzato nel rispetto della normativa vigente e limitatamente alle risorse economiche disponibili (al netto degli incrementi medesimi) avuto riguardo ai fabbisogni ritenuti prioritari ed urgenti in relazione alle attività ed ai servizi che devono essere garantiti.

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 Arpa. 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 2024 (n. 71 cessazioni dal servizio, di cui n. 9 dirigenti e n. 62 dipendenti non dirigenti) e la previsione di uscite relativa al triennio 2025-2027. Tale previsione complessiva per il triennio 2025-2027 è stimata in 82 unità (19 dirigenti e 63 dipendenti non dirigenti), di cui 28 unità nel corso del 2025 (7 dirigenti e 21 dipendenti non dirigenti)²⁵. Tale quadro potrà subire delle modificazioni, in particolare, a fronte della revisione, ad opera della Legge di Bilancio 2025, delle previgenti disposizioni in materia di cessazione dal servizio per limiti ordinamentali.

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

- la digitalizzazione dei processi;
- gli effetti dell'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);

²⁵ Fonte: Relazione al bilancio pluriennale di previsione 2025-2027, approvata con DDG n. 144/2024.

- gli esiti del 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;
- la razionalizzazione delle strutture organizzative afferenti i Servizi Sistemi Ambientali delle Aree Prevenzione Ambientali.

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/agrarie, 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).

3.3.2. Parte funzionale: politiche occupazionali 2025-2027

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:

Obiettivi di Valore Pubblico	Azioni di programmazione strategica delle risorse umane 2025-2027
VP1. Rafforzare le capacità istituzionali	Migliorare la performance in termini di migliori servizi alla collettività, anche mediante: • VP1-S1-PERF2-2.1 → Modello di contabilizzazione dei carichi di lavoro adottato per la gestione delle risorse umane
VP2. Salute delle risorse	Impiegare le risorse umane in modo ottimale, attraverso: • giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione → Applicazione della Mappa delle competenze (VP2-S2-PERF1) • 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 quali

	politiche di sviluppo e valorizzazione del personale, formazione, lavoro agile ... (VP2-S2-PERF2)
	Impiegare le risorse pubbliche disponibili in modo ottimale

Conseguentemente, nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2025-2027, 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);
- potenziamento di alcuni servizi anche in considerazione dei recenti eventi alluvionali e, più in generale, degli eventi meteo idrologici connotati sempre di più da grande intensità e pericolosità che rendono necessarie misure finalizzate al potenziamento ed efficientamento delle attività di previsione e monitoraggio della situazione meteorologica, idrogeologica e idraulica, anche a supporto del sistema di allertamento regionale;
- 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, nonché in relazione alla copertura di contratti a termine in scadenza nel triennio di riferimento;
- assunzione di personale appartenente alle categorie protette nel rispetto della normativa vigente, mediante previsione delle specifiche quote di riserva nei bandi di concorso pubblico. Inoltre, in merito all'assolvimento degli obblighi di cui alla L. n. 68/1999, si prevede l'inserimento in quota d'obbligo di lavoratori già dipendenti dell'Agenzia, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente in materia (art. 4 commi 3 bis e 4 della L. n. 68/1999).

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 2025 si prevede di acquisire n. 35 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 e del Fondo di funzionamento Ambiente; 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.

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 potrà, quindi, essere modificata in relazione all'effettivo riconoscimento ed all'entità dei contributi erogati dalla Regione Emilia-Romagna (Fondo Sanitario e Fondo di funzionamento ambiente).

Nella Tabella 1 (in calce alla presente sottosezione) viene rappresentata la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 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 di cui si dirà più dettagliatamente ai punti successivi;
- il trend delle cessazioni relative al triennio 2025-2027. Il dato potrà subire modificazioni, in particolare, a fronte della revisione delle 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 2025-2027 è indicato in termini di previsione e potrà essere modificato in relazione a: risorse economiche a disposizione ed effettivo trend delle cessazioni.

Nel 2025 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. Trattasi di competenze comuni a tutti i processi dell’Agenzia e distinte in relazione all’Area di inquadramento del lavoratore.

Dal 2023 la Mappa è stata applicata alle diverse procedure selettive che sono state attivate e nei relativi bandi di selezione sono state declinate - avendo a riferimento i profili di ruolo censiti nella stessa - le conoscenze e le competenze tecniche e comportamentali richieste ai candidati e che costituiscono 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. Al riguardo con DDG n. 136/2024 la Mappa delle competenze è stata parzialmente revisionata nella parte relativa alle competenze comportamentali che, con decorrenza dal 2025, vengono uniformate ai comportamenti organizzativi oggetto di valutazione nell’ambito del processo di misurazione e valutazione della performance (DDG n. 130/2024).

A fine 2024, nell’ambito dell’obiettivo strategico S1 - Migliorare la performance dell’ente, è stata, inoltre, avviata l’applicazione della Mappa delle competenze al processo di formazione. In particolare, si è proceduto - da parte del personale dirigente - alla rilevazione e analisi delle competenze tecniche e delle conoscenze richieste dal ruolo specifico e di quelle effettivamente possedute dai lavoratori. 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 sia dell’evoluzione del contesto esterno.

Inoltre, si rileva che nel 2025 si procederà alla definizione della Mappa delle competenze relativamente al personale dirigente dell’Agenzia.

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 2025-2027, approvato con DDG n. 144/2024.

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 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 2025-2027 (rif. Sottosezione di programmazione 2.2.: Performance), che si prevede di mettere in campo 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.

Ciò premesso, 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 2025-2027 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, resta confermata la possibilità di 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. A tal proposito si rileva come Arpae, nel 2024, abbia fatto ricorso al suddetto istituto, con riferimento ai lavoratori assegnati allo Staff Comunicazione e Informazione della Direzione Generale che sono stati inquadrati nei profili professionali afferenti alle attività di informazione e comunicazione secondo quanto previsto nel CCNL Sanità 02/11/2022 (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 2025-2027 continuerà a dare 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 l'Agenzia ha attivato - previo confronto con le organizzazioni sindacali come risultante dal Verbale Rep. n. 376/2024 - le procedure valutative riservate, a cui sono 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.

Nello specifico, si confermano le procedure speciali per le progressioni tra le aree già previste nel PIAO 2024-2026, definite avendo a riferimento le assunzioni realizzate nell'anno 2023 ed indicate nella tabella sottoriportata (rif. art. 21 del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2024).

Inoltre, con riferimento alla progressione dall'area degli assistenti (ex cat C) all'area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex cat D) ruolo tecnico, avendo a riferimento le assunzioni realizzate nel 2024, il numero di posti è incrementato di n. 7 unità (e passa da n. 12 posti già previsti nel PIAO 2024-2026 a n. 19 posti).

attuale area	attuale profilo	nuova area conseguente alla progressione	nuovo profilo conseguente alla progressione	ruolo	n. posti (già previsti nel PIAO 2024-2026)	n. posti aggiuntivi (PIAO 2025-2027)	stato della procedura
area del personale di supporto (ex cat. B)	Coadiutore Amministrativo	area degli operatori (ex cat. BS)	Coadiutore amministrativo senior	amm.	4 (*)	/	procedura da attivare

area del personale di supporto (ex cat. B)	Operatore Tecnico	area degli operatori (ex cat. BS)	Operatore Tecnico Specializzato	tec.	1 (*)	/	procedura in corso
area degli operatori (ex cat. BS)	Coadiutore amministrativo senior	area degli assistenti (ex cat. C)	Assistente Amministrativo	amm.	7	/	procedura in corso
area degli operatori (ex cat. BS)	Operatore Tecnico Specializzato	area degli assistenti (ex cat. C)	Assistente Tecnico	tec.	4	/	procedura conclusa
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 (*)	/	procedura in corso
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	7	procedura da attivare

(*) 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 02/11/2022.²⁶

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 2025-2027 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 2025-2027, in particolare le procedure selettive pubbliche²⁷ 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). 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;

²⁶ 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.

²⁷ Preventivamente all'espletamento di procedure selettive pubbliche sono attivate le procedure di mobilità collettiva e di mobilità volontaria tra enti, previste dalle disposizioni normative vigenti.

- 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. Anche in questo caso, l'individuazione delle selezioni pubbliche da attivare terrà conto del progressivo esaurimento delle vigenti graduatorie di Arpae;
- utilizzo delle graduatorie 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). Arpae intende utilizzare tale strumento anche per l'acquisizione di personale con contratto di formazione lavoro con competenze professionali specialistiche in materia di piattaforme e sistemi di archiviazione documentale;
- attivazione di procedura selettiva pubblica per l'assunzione a tempo indeterminato o determinato di n. 1 unità nella qualifica di dirigente ambientale (ruolo tecnico) del CCNL Area Funzioni Locali - Sezione Dirigenti Amministrativi Tecnici Professionali, con competenze specialistiche nel settore biologico;
- 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 2025-2027 giungeranno a scadenza i contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura dei seguenti incarichi dirigenziali: Direttore Amministrativo, Direttore Tecnico, Responsabile Servizio Risorse Umane, Responsabile CTR Educazione alla sostenibilità, Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, Responsabile Servizio Amministrazione Bilancio e Controllo Economico, Responsabile Servizio Prevenzione, Protezione e Servizi tecnici. 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 (a tempo indeterminato o con contratto di formazione e lavoro) 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. Anche in questo caso si precisa che l'individuazione di eventuali selezioni pubbliche da attivare terrà conto del progressivo esaurimento delle vigenti graduatorie di Arpae;

- 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. Inoltre, in merito all'assolvimento degli obblighi di cui alla L. n. 68/1999, si prevede l'inserimento in quota d'obbligo di lavoratori già dipendenti dell'Agenzia, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente in materia (art. 4 commi 3 bis e 4 L. n. 68/1999).

I contenuti delle procedure sopra citate, in termini di conoscenze/competenze richieste, saranno definiti avendo a riferimento quanto previsto nella Mappa delle competenze.

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 2025-2027 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 2025-2027 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 2025-2027 è indicata nelle Tabelle A-scheda 1, A-scheda 2 e A-scheda 3 (di seguito riportate) nella sezione "contratti atipici".

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 ²⁸;
- 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 2025 (i quali ammontano a euro 7.270.929,00);
- al netto degli oneri derivanti dall'applicazione dell'Accordo integrativo aziendale del comparto 2023-2025 (Rep. n. 372/2023) per complessivi euro 767.555,00. 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 2025;
- 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 2025-2027 (approvato con DDG n. 144/2024), il costo del personale per l'anno 2025, comprensivo degli oneri contrattuali e degli oneri derivanti dall'applicazione del sopra citato accordo integrativo aziendale, è pari ad euro 69.250.000,00 (a cui si aggiunge il costo di euro 7.000,00, allocato su altro conto economico, relativo ad 1 unità in assegnazione temporanea come di seguito specificato).

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 31/12/2024 è presente n. 1 unità in assegnazione temporanea (art. 42 bis D. Lgs. n. 151/2001) in scadenza il 28/02/2025.

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

²⁸ I rapporti di lavoro flessibile sono indicati solo in termini di costo e non di FTE.

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 377.358,00 per ciascuno degli anni 2025, 2026 e 2027.

Si precisa, altresì, che le suddette tabelle comprendono le stime dei costi²⁹ riferiti agli incarichi dirigenziali di vertice di Direttore Generale, Direttore 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 2024, sono state considerate, per gli anni 2025, 2026 e 2027, per il personale del comparto e 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 (trattasi di una previsione che potrà subire delle modificazioni a fronte delle modifiche alle disposizioni in materia previdenziale introdotte dalla Legge di Bilancio 2025).

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 2025 e pluriennale 2025-2027 (DDG n. 144/2024).

²⁹ Tali costi, fino al 31/12/2020, erano iscritti a bilancio sul conto “compensi e rimborsi spesa a amministratori, sindaci e revisori”.

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. 73/2021³⁰.

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 sostanzi 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. 134/2023 - è stata modificata, da ultimo, con DDG n. 98/2024. Tale dotazione organica, vigente a decorrere dal 01/10/2024, 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 2025 (i quali ammontano a euro 7.270.929,00) e al netto degli oneri derivanti dall'applicazione dell'Accordo integrativo aziendale del comparto 2023-2025 (Rep. n. 372/2023) per complessivi euro 767.555,00.

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.

³⁰ 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.³¹ 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;
- l'art. 7 del CCNQ per la definizione dei Comparti e delle Aree di contrattazione collettiva nazionale (2022-2024), sottoscritto in data 22/02/2024, che ha nuovamente 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.

³¹ 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 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	21,49	4.085.971		
Dirigenza PTA	52,50	6.949.406		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	73,99	11.035.377	0	0
PERSONALE COMPARTO				
Personale sanitario altri	203,50	11.556.357		
Personale tecnico altri	695,16	35.731.818	640.000	0
Personale professionale	6,00	337.310		
Personale amministrativo	218,00	10.596.138		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1122,66	58.221.623	640.000	0
FABBISOGNO PERSONALE 2025	1196,65	69.257.000	640.000	0
ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI DAL 2019 AL 2025		7.270.929		
Oneri derivanti dall'applicazione dell'Accordo integrativo aziendale del comparto 2023-2025 (Rep. n. 372/2023) - DDG n. 129/2023		767.555		
FABBISOGNO PERSONALE 2025 AL NETTO DEGLI ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI E DEGLI ONERI ACCORDO REP. N. 372/2023	1196,65	61.218.516	640.000	0

(*) Somministrazione, incarichi professionali

Tabelle del Piano dei Fabbisogni di Personale - TABELLA A - Scheda 2 - 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	21,49	4.085.971		
Dirigenza PTA	52,50	6.949.406		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	73,99	11.035.377	0	0
PERSONALE COMPARTO				
Personale sanitario altri	203,50	11.556.357		
Personale tecnico altri	695,16	35.731.818	640.000	0
Personale professionale	6,00	337.310		
Personale amministrativo	218,00	10.596.138		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1122,66	58.221.623	640.000	0
FABBISOGNO PERSONALE 2026	1196,65	69.257.000	640.000	0
PREVISIONE ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI DAL 2019 AL 2026		8.038.484		
FABBISOGNO PERSONALE 2026 AL NETTO PREVISIONE DEGLI ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI	1196,65	61.218.516	640.000	0

(*) Somministrazione, incarichi professionali

Tabelle del Piano dei Fabbisogni di Personale - TABELLA A - Scheda 3 - Piano Fabbisogno del Personale Anno 2027

MACROPROFILI	Personale dipendente		Contratti atipici (*)	
			FINANZIATO	NON FINANZIATO
ANNO 2027 VALORI ESPRESSI IN:	FTE anno	COSTO	COSTO	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE				
Medici				
Veterinari				
Dirigenza sanitaria	21,49	4.085.971		
Dirigenza PTA	52,50	6.949.406		
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	73,99	11.035.377	0	0
PERSONALE COMPARTO				
Personale sanitario altri	203,50	11.556.357		
Personale tecnico altri	695,16	35.731.818	640.000	0
Personale professionale	6,00	337.310		
Personale amministrativo	218,00	10.596.138		
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1122,66	58.221.623	640.000	0
FABBISOGNO PERSONALE 2027	1196,65	69.257.000	640.000	0
PREVISIONE ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI DAL 2019 AL 2027		8.038.484		
FABBISOGNO PERSONALE 2027 AL NETTO PREVISIONE DEGLI ONERI PER AUMENTI CONTRATTUALI	1196,65	61.218.516	640.000	0

(*) Somministrazione, incarichi professionali

DOTAZIONE ORGANICA DI ARPAE - TABELLA B.0			CONSISTENZA D.O.	VARIAZIONE	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)	6		6
DIR. RUOLO TECNICO (**)	Dirigenza Area Funzioni Locali - Sezione APT	Dirigente Tecnico livello unico (Ambientale, Analista, Sociologo)	51	5	56
DIR. RUOLO AMMINISTRATIVO	Dirigenza Area Funzioni Locali - Sezione APT	Dirigente Amministrativo livello unico	5		5
AREA SANITA'	COD.				
MEDICI	RM	DIR	-		0
RUOLO SANITARIO	RS	DIR	56	-5	51

COMPARTO								
COMPARTO SANITA'	COD.	Categoria al 31.12.2022	Profilo professionale al 31.12.2022	Area professionale dal 01.01.2023	Profilo professionale dal 01.01.2023			
RUOLO SANITARIO	RS	DS	Collaboratore professionale sanitario senior	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Collaboratore professionale sanitario senior (°)	77	-10	67
	RS	D	Collaboratore professionale sanitario		Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	160	-3	157
RUOLO TECNICO	RT	DS	Collaboratore tecnico professionale senior	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Collaboratore tecnico professionale senior (°)	160	-6	154
	RT	D	Collaboratore tecnico professionale		Collaboratore tecnico professionale	473	14	487
	RT	C	Assistente tecnico	Area degli assistenti	Assistente tecnico	83	17	100
	RT	C	Programmatore		Assistente Informatico	14	0	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	-1	8
	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	-1	2
RUOLO AMMINISTRATIVO	RA	DS	Collaboratore amministrativo professionale senior	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Collaboratore amministrativo professionale senior (°)	25	-2	23
	RA	D	Collaboratore amministrativo professionale		Collaboratore amministrativo professionale	77	7	84
	RA	C	Assistente amministrativo	Area degli assistenti	Assistente amministrativo	106	-8	98
	RA	BS	Coadiutore amministrativo senior	Area degli operatori	Coadiutore amministrativo senior	22	-5	17
	RA	B	Coadiutore amministrativo	Area del personale di supporto	Coadiutore amministrativo	41	-2	39
	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.

TABELLA B - Dotazione organica Personale Dipendente

MACROPROFILI	Personale dipendente	
	TESTE	COSTO
PERSONALE DIRIGENTE		
Medici		
Veterinari		
Dirigenza sanitaria	51	6.110.536,87
Dirigenza PTA (*)	70	7.518.873,73
TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	121	13.629.410,60
PERSONALE COMPARTO		
Personale sanitario	224	10.633.636,86
Personale tecnico	771	34.115.937,85
Personale professionale	7	297.871,11
Personale amministrativo	261	10.601.252,98
TOTALE PERSONALE COMPARTO	1263	55.648.698,80
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	1384	69.278.109,40

(*) 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 2025-2027 (personale non dirigente)

A Profili di ruolo (1)	B Strutture/Servizi Arpae a cui afferiscono i profili di ruolo della colonna A	C Personale al 31/12/2024 impiegato presso le Strutture di colonna B (esclusi i dirigenti)	D Trend cessazioni (2)			E Fabbisogno al 2027 (previsione unità di personale da acquisire nel triennio in relazione al trend delle cessazioni 2025-2027)	F Motivazione strategica	G Strategie (3)
			2025	2026	2027			
Vigilanza e controllo (comprende anche la vigilanza e controllo delle emissioni in atmosfera) Pareri per relazioni tecniche, istruttorie	APA - ST PTR Agrozootecnica PTR Impianti a rischio di incidente rilevante	225	-4	-5	-9	18	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. 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: - 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.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione Attivazione di specifici percorsi formativi (rivolti al personale dell'Agenzia) per tecnici competenti in acustica
Autorizzazioni e valutazioni ambientali (solo demanio idrico)	DT Servizio Gestione Demanio Idrico Servizi Autorizzazioni e Concessioni	91	-2	-1	-1	6	Nel triennio 2025-2027 è prevista l'acquisizione di personale in sostituzione dei collaboratori cessati e non ancora sostituiti e dei collaboratori che cesseranno nel triennio medesimo avendo a riferimento il 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 a garanzia della 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	189	-5	-1	-3	9	Nel triennio di riferimento, il fabbisogno di personale è individuato avendo a riferimento, in particolare, 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 Servizio Osservatorio energia rifiuti e siti contaminati	120	-1	-1	-2	4	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, tenuto conto, altresì, della revisione organizzativa che, dal 2025, interessa i Servizi Sistemi Ambientali in applicazione della DDG n. 111/2024.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione
Attività laboratoristica	Laboratorio Multisito	147	-1	0	-2	3	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	67	-1	-2	-1	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 (nota PG/2023/212794), 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	33	-1	0	0	4	Nel triennio 2025-2027 è prevista l'acquisizione di personale in sostituzione dei collaboratori cessati anche negli anni passati e non ancora sostituiti a causa dell'indisponibilità di graduatorie. In particolare, il fabbisogno di personale con specifiche conoscenze/competenze in campo informatico/telematico è individuato avendo a riferimento 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
Patrimonio e logistica, gestione sostenibile della mobilità e degli impianti/Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Servizio prevenzione, protezione e servizi tecnici	13	0	0	0	1	Nel triennio 2025-2027 non sono previste cessazioni di personale. Tuttavia, nel triennio medesimo, è previsto un potenziamento del personale (ingegneri) a garanzia dell'organizzazione e gestione degli interventi atti ad assicurare l'idoneità delle sedi di lavoro in termini di dimensione, qualità prestazionale e sicurezza.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione

Finanza, contabilità, budget, controllo economico Gestione e sviluppo del personale Organizzazione Approvvigionam enti Servizi generali e segreteria Formazione Comunicazione, informazione, ufficio stampa, editoria	Direzione Amministrativa APA - Unità Accesso e Comunicazione Servizio Affari Istituzionali e Advocatura	133	-5	-8	-6	17	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 Servizio Affari Istituzionali e Advocatura attraverso l'acquisizione di n. 1 unità con specifiche competenze in sistemi di archiviazione documentale, ciò in considerazione delle funzioni di indirizzo e coordinamento relativamente all'attività di gestione documentale attribuite al citato Servizio con DDG n. 111/2024. 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
Reportistica ambientale	Servizio Indirizzi Tecnici e Reporting Ambientale	8	-1	0	0	1	Si prevede la sostituzione del turn-over a garanzia delle attività in materia di reporting ambientale e comunicazione dei dati ambientali nonché delle attività afferenti alla cartografia e GIS.	Procedure selettive Mobilità tra Enti Mobilità interna Utilizzo graduatorie altri Enti Formazione
Totali			-21	-18	-24	72		
			Totale cessazioni 2025-2027: 63		Totale previsione unità di personale da acquisire nel triennio: 72			

(1) I profili di ruolo rappresentati in tabella sono definiti avendo a riferimento quanto previsto nella Mappa delle competenze.

(2) Il dato relativo alle cessazioni 2025-2027 costituisce una previsione e potrà subire delle modificazioni, in particolare, a fronte della modifica delle disposizioni in materia previdenziale (Fonte: Relazione al bilancio pluriennale di previsione 2025-2027, approvata con DDG n. 144/2024).

(3) Per le strategie si rinvia, nello specifico, al paragrafo "Strategia di copertura dei fabbisogni".

3.4 Sottosezione di programmazione: Formazione del personale

3.4.1 Introduzione

Il *Piano Triennale della Formazione (PTF) di Rete* è redatto dal Servizio Pianificazione, Progetti europei, Qualità, Ecomanagement, Formazione, con il contributo del Servizio Prevenzione, Protezione e Servizi Tecnici relativamente al tema “salute e sicurezza sul lavoro”.

La specifica “di Rete” indica che il piano permea l'intera organizzazione, includendo iniziative connesse ad obiettivi strategici e programmatici dell'Agenzia e/o rivolte a tutto il personale o a gruppi trasversali omogenei (come ad esempio “i dirigenti”, “gli operatori dei Servizi Territoriali”). Il PTF di Rete confluisce nel PIAO di cui conserva la numerazione di capitoli e sottocapitoli.

Al piano di Rete si affiancano i *Piani Annuali Formazione (PAF) delle Strutture*, che hanno valenza annuale, rispondono a bisogni formativi di natura tecnica specifica e/o individuale (es. la formazione sul campo) 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 - *Rete* e *Struttura* - sono complementari: la formazione di Rete si concretizza in un numero limitato di progetti con molti partecipanti - e spesso molteplici edizioni - totalizzando circa il 50% delle presenze complessive ai corsi;

il restante 50% delle presenze è rappresentato dalla formazione di Struttura che, trattando temi più specifici, si esprime in un numero elevato di corsi, spesso in edizione unica con una media di 10 partecipanti.

Salvo eccezioni, nella formazione di struttura rientra anche quella “esterna”, cioè fornita da altri organismi a titolo oneroso oppure gratuito.

La “gestione della formazione” in Arpae è regolamentata dalla procedura P72001/ER del Sistema Gestione Qualità, che ne definisce nel dettaglio i processi ed i sottoprocessi.

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.

Nella redazione del presente Piano si tiene conto, inoltre, delle disposizioni formulate in materia dal Ministro per la Pubblica Amministrazione che, con la direttiva del 16/01/2025 a oggetto “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”, ha previsto per tutti i dipendenti pubblici uno specifico obbligo formativo di almeno 40 ore annuali.

3.4.2 Finalità del piano e quadro dei bisogni formativi

Il piano è finalizzato alla crescita delle competenze individuali di tutto il personale, definite nella Mappa delle Competenze in base alle specifiche mansioni, e intese come *sapere*, *saper fare*, *saper essere*. Tale crescita è indispensabile affinché il personale dell'Agenzia possa raggiungere gli obiettivi, affrontando i cambiamenti generati dalla mutevolezza del contesto sociale,

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, al miglioramento costante e alla creazione di “valore pubblico”.

Il quadro dei bisogni formativi dell'Agenzia è definito attraverso un processo che prende in esame:

- gli obiettivi di Valore Pubblico, strategici e programmatici dell'Agenzia
- gli obiettivi del sistema agenziale e definiti a livello ministeriale
- i bisogni formativi rilevati in tutte le strutture Arpae tramite apposita indagine (Mod. 1-P72001/ER) effettuata nel trimestre ottobre-dicembre di ogni anno
- i bisogni formativi sulla *sicurezza*, rilevati dal Servizio Prevenzione Protezione e Servizi Tecnici nel trimestre ottobre-dicembre di ogni anno
- i *gap* tra livelli di competenze attesi e posseduti, rilevati tramite la Mappa delle Competenze, come illustrato nel capitolo seguente.

3.4.3 Mappa delle Competenze: esiti delle valutazioni a dicembre 2024

Completata la sperimentazione svolta a dicembre 2023 (rif. PTFR 2024-26), presidiata dalla Direzione Amministrativa, dal Servizio Pianificazione, Progetti europei, Qualità, Ecomanagement, Formazione e dal Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale, il processo è continuato nei mesi successivi, consentendo di completare a dicembre 2024 la *valutazione delle competenze di tutto il personale del comparto dell'Agenzia*.

A ciascun collaboratore del comparto è stata abbinata una scheda riportante le *conoscenze* e le *competenze tecniche* 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).

Ogni dirigente (valutatore) ha poi attribuito un valore numerico a ciascuna conoscenza/competenza presente nella scheda di ogni collaboratore assegnato (valutato), in base al livello di padronanza posseduto dal medesimo (da 0=nessuno a 4=massimo).

La differenza tra il *valore attribuito* dal dirigente e il *valore atteso* per ogni conoscenza/competenza ha generato un *gap*, rientrante in uno di questi casi:

- GAP = 0 (no gap): livello posseduto della conoscenza/competenza in linea con il valore atteso
- GAP > 0 (positivo): livello posseduto della conoscenza/competenza superiore al valore atteso
- GAP < 0 (negativo): livello posseduto della conoscenza/competenza inferiore al valore atteso

La banca dati creata con gli esiti delle valutazioni considera varie *dimensioni*: l'individuo valutato, il processo principale in cui la persona è inserita, le competenze/conoscenze del processo, il valutatore.

Il focus di partenza del valutatore è sull'individuo valutato. Quello adottato in questa sede è sulle *competenze / conoscenze più deficitarie*, cioè sulle ricorrenze dei soli *gap negativi*, al fine di stilare una “graduatoria” delle conoscenze e competenze su cui è necessario intervenire con soluzioni formative.

Nella seguente tabella lo sfondo della colonna “Bisogni formativi rilevati” è colorato in base al range dei gap negativi, in ordine decrescente, da arancione (più di 100 gap negativi) a verde (zero gap negativi).

Valutazioni da Mappa delle competenze al 31/12/2024

Elenco delle competenze / conoscenze in ordine decrescente rispetto ai bisogni formativi rilevati (sul v.a.)

	Valutazioni svolte 1.056 persone (in media 11 comp/conosc per persona)	Bisogni formativi rilevati (ricorrenze di gap negativi)	Bisogni formativi rilevati (in % sulle Valutazioni svolte)
COMPETENZA / CONOSCENZA	A	B	B/A %
Utilizzo tecnologie informatiche	1.025	351	34,2%
Normativa in materia di sicurezza e salute sul lavoro	1.000	347	34,7%
Normativa specifica del settore di riferimento	967	264	27,3%
Applicazione normativa	859	262	30,5%
Normativa sulle certificazioni ambientali	372	252	67,7%
Linee guida, procedure, normativa tecnica	591	246	41,6%
Tipologie di procedimento di valutazione ambientale e relativi metodi e strumenti	372	203	54,6%
Utilizzo dotazioni strumentali	585	139	23,8%
Lettura e valutazione di dati e misure per la valutazione dello stato dell'ambiente	372	116	31,2%
Normativa in materia di accesso civico, obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni	257	113	44,0%
Tecniche di campionamento e misura delle sostanze rilevate	372	102	27,4%
Tipologie di eventi emergenziali in relazione alla natura della contaminazione	224	101	45,1%
Metodi strumenti e tecniche per la valutazione delle incidenze ambientali dei processi produttivi	257	96	37,4%
Normativa in materia di procedimenti e provvedimenti amministrativi	330	92	27,9%
Gestione interventi in emergenza	224	81	36,2%
Sistema di gestione qualità aziendale	189	80	42,3%
Trasparenza e prevenzione della corruzione	324	74	22,8%
Tariffario Arpa	146	65	44,5%
Redazione atti e documenti amministrativi	340	63	18,5%
Normativa in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e accesso agli atti	131	59	45,0%
Normativa in materia di tutela della riservatezza dei dati personali	102	49	48,0%
Esecuzione ispezioni, controlli, sopralluoghi	224	47	21,0%
Istruttoria tecnico-amministrativa	257	39	15,2%
Tecniche di trattamento del campione e relativi metodi di analisi delle matrici/sostanze	146	33	22,6%
Normativa e regolamenti relativi a organizzazione, ruoli, funzioni istituzionali riguardanti l'Agenzia e SNPA	79	30	38,0%
Esecuzione monitoraggi	148	26	17,6%
Normativa riguardante i flussi finanziari	58	21	36,2%
Analisi laboratoristica	150	18	12,0%
Gestione partecipazione a progetti nazionali ed europei	58	18	31,0%
Stakeholder, organismi ed enti nazionali, europei, internazionali	77	17	22,1%
Gestione documentale	47	15	31,9%

Normativa fiscale	58	14	24,1%
Normativa in materia di gestione documentale, dematerializzazione, protocollo informatico, conservazione	47	14	29,8%
Business intelligence e analytics	31	13	41,9%
Contabilità	58	12	20,7%
Regolamenti aziendali specifici del settore	75	12	16,0%
Progettazione e sviluppo	31	11	35,5%
Sistemi informatici e infrastrutture	31	11	35,5%
Normativa in materia accesso agli atti e alle informazioni ambientali, e relativo regolamento Arpae	47	10	21,3%
Segreteria di Direzione	47	10	21,3%
Sicurezza	31	10	32,3%
Meteorologia, Oceanografia, Climatologia, Fisica, Fisica dell'atmosfera, Idrologia, Matematica, Statistica, Informatica	63	9	14,3%
Budget e controllo economico	58	7	12,1%
Bilancio contabilità e flussi finanziari	58	6	10,3%
Amministrazione	58	6	10,3%
Affari istituzionali	47	5	10,6%
Normativa comunitaria nazionale in materia di appalti pubblici di lavori, servizi e forniture	17	5	29,4%
Formulazione previsioni ed evoluzioni a brevissimo breve, medio e medio-lungo termine di variabili meteo-climatiche, marino-costiere, idrologiche, idrogeologiche, nivologiche e della qualità dell'aria	63	5	7,9%
Lettura e valutazione di dati e misure per la valutazione idro-meteo-clima	63	5	7,9%
Realizzazione prodotti di informazione e comunicazione ambientale	6	5	83,3%
Funzionamento delle centrali di committenza e mercato elettronico	11	4	36,4%
Gestione gare e contratti	11	4	36,4%
Codice dei contratti pubblici, Linee guida ANAC, decreti attuativi	17	4	23,5%
Gestione approvvigionamenti beni e servizi	11	3	27,3%
Gestione tecnica contratti centralizzati complessi	11	3	27,3%
Oceanografia fisica-chimica e biologica	148	2	1,4%
Supporto giuridico-legale, supporto tecnico-giuridico nell'interpretazione e applicazione della normativa ambientale	12	2	16,7%
Normativa in materia di rapporto di lavoro pubblico	13	2	15,4%
Supporto amministrativo lavori pubblici	11	1	9,1%
Diritto civile e commerciale	11	1	9,1%
Codice dei contratti pubblici relativamente agli articoli di interesse	2	1	50,0%
Principi e metodologie riferite ad analisi del ciclo di vita dei prodotti	2	1	50,0%
Valutazione del rischio	4	1	25,0%
Tecniche e strumenti di progettazione, pianificazione, valutazione di interventi formativi	5	1	20,0%
Gestione sicurezza e tutela della salute	7	1	14,3%
Metodi e tecniche di monitoraggio, controllo e valutazione della Salute e Sicurezza degli ambienti di lavoro	7	1	14,3%
Tecniche di progettazione e gestione per processi	7	1	14,3%
Analisi dei rischi e valutazione degli stessi	9	1	11,1%
Gestione risorse	11	1	9,1%
Normativa specifica del settore di riferimento: diritto ambientale, amministrativo e processuale amministrativo	12	1	8,3%
Assistenza e supporto tecnico	31	1	3,2%
Acquisizione del personale	13	0	0,0%
Definizione ed erogazione del trattamento economico e previdenziale del personale e relativa contabilizzazione	13	0	0,0%

Applicazione degli istituti relativi al rapporto di lavoro ed ai sistemi di valutazione e sviluppo del personale	13	0	0,0%
Mobility management	6	0	0,0%
Patrimonio e servizi tecnici	6	0	0,0%
Analisi e progettazione organizzative	1	0	0,0%
CCNL e accordi integrativi applicati in Agenzia	14	0	0,0%
Conoscenza dell'analisi dei rischi e valutazione degli stessi	7	0	0,0%
Formazione	5	0	0,0%
Gestione accreditamento	7	0	0,0%
Gestione qualità	7	0	0,0%
Linee guida, procedure e norme tecniche in materia di Sistemi di Gestione Ambientale	2	0	0,0%
Mappa e metodologie di analisi delle competenze	5	0	0,0%
Metodologie e tecniche di internal auditing	7	0	0,0%
Norme in materia di accreditamento e di Sistemi di Gestione per la Qualità	7	0	0,0%
Pianificazione e controllo direzionale	2	0	0,0%
Promozione dello sviluppo sostenibile	2	0	0,0%
Registrazione EMAS	2	0	0,0%
Rilevazione competenze	1	0	0,0%
Valutazione qualità percepita dei servizi e rapporti con l'utenza	2	0	0,0%
Conoscenza di base dell'interazione ambiente-salute	4	0	0,0%
Educazione alla sostenibilità	6	0	0,0%
Funzioni e competenze dei diversi soggetti istituzionali in materia di educazione ambientale	6	0	0,0%
Profilo sociale ed ambientale del contesto territoriale di riferimento	6	0	0,0%
TOTALE	11.669	3.626	31,1%

3.4.4 Individuazione delle attività formative di Rete prioritarie

A fronte dei bisogni rilevati, nel piano di Rete confluiscono le attività formative considerate prioritarie dal Comitato di Direzione dell'Agenzia (in veste di Comitato Tecnico-Scientifico), anche in base ai seguenti fattori:

- obblighi derivanti da norme, direttive, regolamenti, altro
- priorità indicate nei documenti di pianificazione
- realizzabilità della formazione 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 Normativa amministrativa
- Tema Gestionale-Organizzativo
- Tema Amministrativo
- Tema Sistemi informativi
- Tema Sistemi di gestione

AMBITO TECNICO

- Tema Normativa tecnica
- Tema Vigilanza e controllo
- Tema Monitoraggio ambientale
- Tema Attività di laboratorio
(non incluso in questo documento in quanto trattato nel PAF 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:

- 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 2026, la relativa riga è su sfondo grigio

I seguenti elementi sono definiti in seguito all'approvazione del piano, in fase 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 2025-27

AMBITO GESTIONALE-AMMINISTRATIVO

N.	Attività formativa / bisogno formativo	Resp. scientifico	Destinatari	n. dest. 2025	n. dest. 2026	n. dest. 2027
1	GESTIONE DELLA RELAZIONE nel lavoro di coordinamento e direzione delle equipe assegnate: empowerment, assertività, empatia nel rapporto con i collaboratori	Lia Manaresi	Incarichi di Funzione che non lo hanno svolto nel 2024	50	0	0
2	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE Valutazione 2024 e assegnazione obiettivi 2025 (dal sistema informativo SUGO al sistema Talentia)	Francesca Castagneti	Tutti i dirigenti	70	0	0
3	JOB SHADOWING linee guida per il management e la formazione	Fabiana Manservisi	Dirigenti, IF, Referenti Formazione	220	definire	definire

4	IL RUOLO DI RUP e DEC Procedure di acquisto e gestione dei contratti	Elena Bortolotti	Dirigenti e IF coinvolti come RUP e DEC	80	80	80
5	STEREOTIPI E BIAS DI GENERE Riconoscerli e contrastarli	Cristina Drudi	Componenti CUG e personale neoassunto	40	40	40
6	TRANSIZIONE DIGITALE Competenze digitali per la P.A.	Giovanni Sabattini	Personale che non lo ha svolto e neoassunti	250	0	0
7	DRIVE e altri strumenti GOOGLE Responsabilità nella gestione	Matteo Cicognani	Dirigenti e IF	200	0	0
8	CYBERSICUREZZA	Matteo Cicognani	Dirigenti e IF	200	0	0
9	CONTRASTARE IL PHISHING	Matteo Cicognani	Tutto il personale	1.200	0	0
10	SIMPLEDO - GESTIONE PROCESSI QUALITA' Software per la gestione dei processi qualità	M. Cristina Romano	Personale Arpae coinvolto nei processi	100	0	0
11	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
12	IL PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO in campo ambientale e la Conferenza dei Servizi	Giovanni Fantini	Personale di SAC e ST, DT e Demanio	100	0	0
13	ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA, ETICA dopo l'introduzione del PIAO	Giovanni Fantini	Tutto il personale del comparto non IF	250	250	250
14	LE FUNZIONI DI POLIZIA GIUDIZIARIA in Arpae Emilia-Romagna	Giovanni Fantini	Operatori ai quali viene conferita la qualifica di UPG	20	20	20
15	GDPR Regolamento generale sulla protezione dei dati	Alessandro Affaticati	Recuperi 2024 e nuovi assunti	50	50	50
16	LAVORO AGILE lavoro in autonomia, empowerment, delega decisionale, collaborazione, condivisione delle informazioni, salute e sicurezza sul lavoro.	Francesca Castagneti	Personale del comparto	-	300	300

AMBITO TECNICO

N.	Attività formativa / bisogno formativo	Resp. scientifico	Destinatari	n. dest. 2025	n. dest. 2026	n. dest. 2027
17	INQUINAMENTO ATMOSFERICO E QUALITA' DELL'ARIA: le attività di Arpae (Parte 1 - 2 - 3)	Vanes Poluzzi	Rete aria, SSA, Epidemiologia, CTR Aria, Laboratorio Ravenna, SIMC	80	0	0
18	NUOVA DIRETTIVA SULLA QUALITA' DELL'ARIA Controlli e campionamento (focus tra ST e LAB)	Vanes Poluzzi	Rete aria, SSA, Epidemiologia, CTR Aria, Laboratorio Ravenna	80	definire	definire

19	AGGIORNAMENTO ANNUALE TCA Per tecnici competenti in acustica	Maurizio Poli	Tecnici competenti in acustica (TCA)	70	70	70
20	TECNOLOGIE AMBIENTALI PER GLI AGENTI FISICI Master UniBo	Maurizio Poli	Tecnici ST	7	8	8
21	RADIOATTIVITA' Il tema dei NORM e la vigilanza	Barbara Rossi	SSA / ST	70	0	0
22	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
23	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
24	TUTELA DELLE ACQUE - PIANIFICAZIONE E MONITORAGGIO (D.Lgs. 152/2006 Parte Terza e norme regionali) Pianificazione, monitoraggio	Marco Marcaccio	SAC / ST / SSA / DT	50	50	definire
25	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. Controllo autorizzativo, controllo analitico ed elaborazione dei dati di Laboratorio per la reportistica ambientale Arpae	Emanuele Dal Bianco	Operatori ST Operatori impegnati nel controllo impianti di depurazione, operatori LM impegnati nelle determinazioni analitiche	100	definire	definire
26	RENTRI Aggiornamento tecnico normativo per l'utilizzo del registro durante le attività di vigilanza e controllo e per la gestione amministrativa dei rifiuti prodotti da ARPAE	Leonardo Palumbo	Laboratorio multisito, ST, DT, SAC	50	definire	definire
27	RIFIUTI (D.Lgs. 152/2006 Parte Quarta e norme regionali) ADR - Smaltimento rifiuti da sedi Arpae - Aggiornamento normativo	Eleonora Pavanelli	Personale del comparto e della dirigenza del Laboratorio Multisito	30	0	30
28	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 / DT / PTR Agrozootecnica	40	definire	definire
29	CAMPIONAMENTI ARIA INDOOR E OUTDOOR Applicazione dei Canister nei campionamenti ambientali e modalità di utilizzo	Marco Prete	Operatori del Laboratorio Multisito, SSA, CTR Aria	80	definire	definire

30	PILOTARE I DRONI preparazione all'acquisizione del brevetto da pilota	Daniele Chiné Milieri	APA, DT, Strutture Tematiche	30	30	30
----	---	--------------------------	---------------------------------	----	----	----

AMBITO SALUTE E SICUREZZA

	Attività formativa / bisogno formativo	Resp. scientifico	Destinatari	n. dest. 2025	n. dest. 2026	n. dest. 2027
31	Aggiornamento ASPP	Francesco Pollicino	SPP	8	9	9
32	Aggiornamento BLSD	Anna Di Monaco	Operatori Arpae	60	30	60
33	Aggiornamento CSP/CSE	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	2	2	2
34	Formazione Dirigenti Radiazioni Ionizzanti	Laura Fiume	Dirigenti	20	5	5
35	Formazione Preposti Radiazioni Ionizzanti	Laura Fiume	Preposti	30	5	5
36	Aggiornamento Lavoratori - Rischio alto	Marcella Sternini	Operatori Arpae	40	70	70
37	Aggiornamento Lavoratori - Rischio basso	Marcella Sternini	Operatori Arpae	50	20	20
38	Aggiornamento Lavoratori - Radiazioni Ionizzanti	Laura Fiume	Operatori Arpae	60	10	10
39	Formazione Lavoratori - Radiazioni Ionizzanti	Laura Fiume	Operatori Arpae	10	10	10
40	Aggiornamento Lavori in quota	Roberta Maltoni	Operatori Arpae	25	5	20
41	Aggiornamento Preposti	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	20	140	30
42	Aggiornamento Primo Soccorso	Anna Di Monaco	Operatori Arpae	320	35	35
43	Formazione Antincendio	Chiara Stanghellini	Nuovi assunti	60	20	20
44	Formazione ASPP	Francesco Pollicino	SPP	1	0	0
45	Formazione BLSD	Anna Di Monaco	Nuovi assunti	15 (definire)	10 (definire)	10 (definire)
46	Formazione Datore di Lavoro (*) in attesa dell'Accordo Stato Regioni	Francesco Pollicino	Datore di Lavoro	0/1	0/1	
47	Formazione Dirigenti (**) Nuovi dirigenti	Francesco Pollicino	Nuovi nomina	15 (**)	15 (**)	15 (**)
48	Formazione Generale Lavoratori	Anna Ponticelli	Nuovi assunti	60	60	60

49	Formazione Lavoratori - Rischio alto	Anna Ponticelli	Nuovi assunti / Operatori cambio mansione	60	60	60
50	Formazione Lavoratori - Rischio basso	Anna Ponticelli	Nuovi assunti / Operatori cambio mansione	60	60	60
51	Formazione Lavori in quota	Roberta Maltoni	Nuovi assunti	5	5	
52	Formazione Preposti (***) Nuovi IF	Francesco Pollicino	Nuovi nomina	15 (***)	15 (***)	15 (***)
53	Formazione Primo Soccorso	Anna Di Monaco	Nuovi assunti	20	20	20
54	Aggiornamento Antincendio	Chiara Stanghellini	Operatori Arpae	150	0	170
55	Aggiornamento Datore di Lavoro (*) in attesa dell'Accordo Stato Regioni	Francesco Pollicino	Datore di Lavoro	0 (*)	0 (*)	0 (*)
56	Aggiornamento Dirigenti	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	1	0	35
57	Formazione RLS (****) in base alle esigenze	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	definire	definire	definire
58	Aggiornamento RLS	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	12	12	12
59	Formazione rischi specifici: amianto	Francesco Pollicino	Operatori Arpae	500	0	0
60	Gestione delle cappe chimiche: sostanze pericolose e loro classificazione	Francesco Pollicino	Personale SSA	50	0	0
61	Utilizzo e controllo delle Cappe di Laboratorio	Francesco Pollicino	Operatori Laboratorio SAPS e SOD	150	0	0

3.4.7 Iniziative formative ASSOARPA e SNPA

Assoarpa, associazione delle Agenzie per la protezione ambientale finalizzata all'integrazione e sviluppo delle politiche delle Agenzie associate, negli anni ha progressivamente intensificato la promozione di attività formative, ampliando la platea dei partecipanti e la qualità degli interventi anche grazie all'evolversi della formazione a distanza.

Solo nel secondo semestre del 2024 le presenze totali ai corsi AssoArpa sono state circa 1.200, di cui 100 rappresentate da personale Arpae.

La formazione erogata nel 2024 da SNPA tramite ISPRA ha raccolto circa 80 presenze di Arpae, e altre 130 sono rappresentate da partecipazioni a corsi di Arpae FVP.

Considerando il trend probabilmente destinato ad aumentare, si possono ipotizzare per il 2025 oltre 300 presenze Arpae a corsi gestiti da AssoArpa, ISPRA ed altre Agenzie per la protezione ambientale, su temi di interesse comune.

3.4.8 Altre attività formative: le piattaforme e-learning SYLLABUS e SELF

Le opportunità formative rese disponibili da altri organismi pubblici rivestono una crescente rilevanza di Rete, poiché coinvolgono un numero sempre più consistente di collaboratori dell'Agenzia, grazie all'aumento delle proposte formative e agli investimenti della P.A. nello sviluppo dell'*e-learning*.

Queste iniziative non sono riportate nelle tabelle precedenti perché non sono progettate da Arpae e di conseguenza la loro fruizione non è sempre prevedibile, nelle modalità e negli argomenti affrontati; ma, proprio in ragione del considerevole impatto sulle attività formative dell'Agenzia, sono presidiate e coordinate a livello di Rete con il supporto delle Strutture.

Tra le più rilevanti vi sono:

La piattaforma e-learning SYLLABUS, a cura del Dipartimento delle Funzione Pubblica, che in aggiunta al percorso formativo su *Transizione digitale - competenze digitali per la P.A.* avviato a fine 2023 e obbligatorio per tutti i dipendenti pubblici, si è arricchita di corsi sui temi *Transizione ecologica*, *Transizione amministrativa*, *Principi e valori della P.A.*, che saranno fruiti su richiesta dei referenti di struttura Arpae in base ai bisogni locali rilevati.

Situazione al 31/12/2024 della formazione su Transizione digitale - competenze digitali per la P.A.

- 1.193 collaboratori abilitati all'uso della piattaforma (tutto il personale Arpae)
- >>>> di cui 1.000 hanno avviato l'attività formativa completando almeno un modulo
- >>>>>>>> di cui 670 hanno raggiunto l'obiettivo indicato dalla direttiva ministeriale (*)
- >>>>>>>>>>>>>>>> di cui 355 hanno completato il percorso fino al livello massimo

(*) L'obiettivo ministeriale consiste nel superare di almeno un livello per ciascuna competenza il livello ottenuto con il test di valutazione in ingresso.

Nel 2024 doveva essere raggiunto da almeno il 50% del personale, l'esito è stato quindi *positivo*.

Obiettivo per il 2025 della formazione su Transizione digitale - competenze digitali per la P.A.

La direttiva ministeriale impone il raggiungimento dell'obiettivo formativo per almeno il 75% del personale entro la fine del 2025.

Il corso *Transizione digitale - competenze digitali per la P.A.* è stato pertanto inserito tra i corsi di rete dell'ambito "gestionale-amministrativo" (capitolo 3.4.6) in previsione del raggiungimento del suddetto obiettivo da parte di almeno altri 250 operatori dell'Agenzia.

La piattaforma e-learning SELF, a cura della Regione Emilia-Romagna, che offre agli enti convenzionati un ricco catalogo e l'opportunità di sviluppare corsi in autonomia.

Arpae la utilizza da oltre un decennio, sia per corsi a catalogo (sicurezza, inglese, formatori) che per iniziative progettate e realizzate internamente (qualità, anticorruzione, trasparenza, etica).

In generale, i corsi SELF destinati a quote consistenti di personale (Anticorruzione, trasparenza ed etica, Sicurezza di base e rischio basso, altro) sono gestiti come di Rete, mentre quelli attivati su richieste puntuali sono gestiti dalle Strutture, fermo restando un presidio organizzativo a livello centrale.

3.4.9 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 “spie” analoghe alle luci semaforiche, 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, che alimenta il cruscotto Moniform

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”.

3.4.10 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 multidimensionale 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 della 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 20 ore (media = Tot ore fruito ai corsi di Rete / Totale dip.) (la formazione di Rete raccoglie generalmente circa il 50% delle presenze ai corsi; il restante 50% è rappresentato dalle presenze ai corsi 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

3.4.11 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 al budget che verrà riservato ogni anno per lo svolgimento delle attività pianificate.

Per il 2025 la quota è di € 96.000 per gli ambiti "gestionale-amministrativo" e "tecnico" e di € 35.000 per l'ambito "sicurezza", per un totale di € 131.000.

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 e relazioni costruttive con le OO.SS.

Fattori interferenti

In base all'esperienza degli anni precedenti, è opportuno ricordare che la realizzazione del piano è condizionata anche dai seguenti fattori che rendono improbabile una piena attuazione nell'arco di un anno, causando spesso uno slittamento di parte delle iniziative all'anno successivo:

- elevato numero di edizioni in tutti gli ambiti tematici ed 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 partecipanti a conciliare l'attività lavorativa con le tante ore di formazione

Sezione 4. Monitoraggio

Monitoraggio valore pubblico

Pur nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5 del DM 132/2022, Arpae intende realizzare un monitoraggio integrato diretto ad alimentare un **report del PIAO** o **Report Integrato**, ispirato alla logica dell'integrazione e simmetrico rispetto ad esso, così da riuscire a quantificare quanto Valore Pubblico è stato generato, qual è stato il contributo effettivo delle performance alla sua creazione, qual è stato il contributo effettivo delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza alla sua protezione, qual è il contributo effettivo delle condizioni di salute delle risorse dell'ente alla sua abilitazione. Tale Report del PIAO, in attesa di eventuali disposizioni o indirizzi normativi, verrà pubblicato all'interno della Relazione sulla Performance.

A tal fine Arpae intende proseguire lo sviluppo di un progetto di integrazione dei sistemi di controllo interno diretto a:

- identificare le fonti alimentanti di ogni Sottosezione del Report Integrato;
- omogeneizzare le modalità di riclassificazione e di rappresentazione di ogni dato all'interno del Report Integrato;
- individuare i flussi di trasferimento dei dati dalla fonte alimentante al Report Integrato;
- individuare gli applicativi alimentanti il Report Integrato;
- individuare i soggetti preposti all'alimentazione del Report Integrato;
- strutturazione del modello di Report Integrato;
- predisposizione del Report Integrato.

Monitoraggio delle attese e valutazioni degli utenti

Nell'ottica di una comunicazione proattiva e un dialogo costante con i nostri stakeholder, Arpae già dal precedente PIAO 2024-2026 ha costruito uno strumento di comunicazione interattivo dei contenuti del documento stesso, "PIAO versione sintetica e interattiva" che è raggiungibile dal sito <https://www.arpae.it/it/attivita-e-servizi/piao/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao>

Nell'ambito di un sistema di governance aperto al confronto, Arpae ha sviluppato un sistema di indagine volto a rilevare le attese degli utenti e la loro valutazione della qualità percepita dei servizi erogati dall'Agenzia. Le indicazioni e le istanze raccolte dalle indagini costituiscono elementi istruttori ai processi di pianificazione strategico-programmatica e di controllo dell'Agenzia.

Nell'ambito del processo P91201/ER del Sistema di Gestione della Qualità di Arpae, nell'anno 2024 è stata svolta un'indagine annuale, semplificata, in cui un panel autoselezionato di utenti rispondenti alla ricerca della precedente annata, valuta la variazione percepita della qualità dei servizi di Arpae. Viene condotta nei due anni seguenti l'indagine "triennale", nella quale vengono contattati tutti gli utenti dell'Agenzia per rilevare il valore assoluto della qualità percepita dei servizi erogati.

Sono disponibili gli esiti dell'indagine annuale 2024 al seguente indirizzo: <https://www.arpae.it/it/arpae/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/customer-satisfaction>

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.

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>)

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
AGENDA 2030_GOAL 16 Target 16.6 Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli STRATEGIA REGIONALE AGENDA 2030_GOAL 16 Semplificazione delle procedure e degli adempimenti per l'accesso ai servizi al fine di ridurne 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.		Piano Triennale SNPA 2021-2023: GARANTIRE L'EQUITA': L'OMOGENEIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONI TECNICHE AMBIENTALI - promuovere misure di semplificazione amministrativa (inclusa la digitalizzazione delle procedure) e miglioramenti procedurali sulle materie di competenza del Sistema	-	Indirizzo strategico per Arpae_OMOGENEIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PRASSI OPERATIVE: 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 maggior chiarezza e certezza dei procedimenti . In tale contesto inoltre porterà avanti la realizzazione degli strumenti di semplificazione previsti dal Patto.	
VALORE PUBBLICO ATTESO in senso stretto (IMPATTO DEGLI IMPATTI)*					
+ CRUSCOTTI/MODELLI GESTIONALI + SISTEMI INFORMATIVI INTEGRATI	VALORE PUBBLICO DI PARTENZA	VALORE PUBBLICO ATTESO			
		2025	2026	2027	INCREMENTO % (2027) RISPETTO ALLA BASELINE
		1,69	1,76	1,83	1,92

* valori normalizzati in base logaritmica

Analisi di	Valore Pubblico	Stakeholder	Obiettivo strategico collegato	Indicatori di IMPATTO
------------	-----------------	-------------	--------------------------------	-----------------------

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

contesto (criticità e opportunità del contesto specifico)	atteso (risposte alle criticità/opportunità del contesto)	(STK) (a chi è rivolto il Valore Pubblico)	all'obiettivo di VP				(impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)							
			Cod .	Nome	Strutture referenti	Utenti/ STK	Dimensione Piramide VP	Formula	Fonte	Polarità	Baseline	Target 2025	Target 2026	Target 2027
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 ATTIVITA' di Arpae per un MIGLIORE SERVIZIO RESO ALL'UTENZA dell'Agenzia	Esterni: utenti pubblici e privati	S1	Governare il patrimonio informativo di Arpae mediante la strategia di implementazione di: CRUSCOTTI/ MODELLI GESTIONALI	SPPQEF; SSIID	Interni: Strutture Arpae Esterni: Regione Emilia-Romagna, Enti Locali, Org. Istituz., aziende	Impatto INTERNO	Numero di visualizzazioni dei cruscotti di monitoraggio, visualizzazione e analisi trasversale dei dati per utenti interni ed esterni all'ente	Interna: Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale	positiva	50	70	100	150
Assicurare la semplificazione amministrativa				Governare il patrimonio informativo di Arpae mediante la strategia di implementazione di:	SSIID; DT	Interni: Strutture Arpae Esterni: Regione Emilia-Romagna, Enti Locali, Org. Istituz., aziende	Impatto SOCIALE	Numero di utenti di servizi/prodotti/processi digitali, nuovi e aggiornati	Interna: Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale	positiva	30	35	40	50
				SISTEMI INFORMATIVI INTEGRATI			Impatto SOCIALE	Grado di soddisfazione indagine di Customer Satisfaction triennale (Customer Satisfaction Index - CSI)	Esiti Indagine di Customer Satisfaction	positiva	78,8	-	79	-

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

OBIETTIVO STRATEGICO S1 - GOVERNARE IL PATRIMONIO INFORMATIVO DI ARPAE														
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF1 - collegati all'obiettivo strategico S1														
Codice	Nome	Anno 2025									Anno 2026		Anno 2027	
		Indicatori di performance		Baseline	Target	Struttura Referente	Strutture coinvolte	Utenti/ STK	Dimensione di performance	Fonte	Indicatore	Target	Indicatore	Target
		Codice	Formula											
VP1-S1-PERF1	Implementar e il cruscotto direzionale	PERF1-1.1	N. indicatori del cruscotto implementati/N. indicatori da implementare (%)	0%	80%	SSIID	Coord. AAC; AAC; SPPQEF	Interni: Strutture Arpae Esterni: ---	Efficacia quantitativa erogata	Cruscotto gestionale Power BI	Invariato	80%	Invariato	80%
		PERF1-1.2	N. di nuovi indicatori IPO	0	1 (DG)	SPPQEF	DA; DG	Interni: Strutture Arpae Esterni: utenti pubblici e privati	Efficacia quantitativa erogata	SMIVAP di Arpae	Obiettivo concluso nell'annualità precedente			
VP1-S1-PERF2	Definire i carichi di lavoro di AAC mediante modello di contabilizzazione	PERF2-2.1	Scala avanzamento progressivo: a) Definizione attività core e relativi tempi di esecuzione (25%) b) Elaborazione modello di calcolo (WISN - Workload Indicator of Staffing Need) (50%) c) Approvazione del modello e applicazione sperimentale (70%) d) Adozione del modello per la gestione delle risorse umane (100%)	25% (a)	70% (b+c)	SPPQEF	Coord.A AC; AAC; DA-SRU	Interni: SPPQEF, DT, DA, Coord. APA, Coord. AAC	SALUTE ORGANIZZATIVA	Risultati progetto definizione dei carichi di lavoro	Invariato	100% (d)	Estensione del modello WISN per APA	Rispetto del cronoprogramma
VP1-S1-	Applicare le misure	PERF3-3.1	N. di procedure AAC certificate ISO 9001	1	2	SPPQEF	Coord. AAC;	Interni: --- Esterni:	Efficacia qualitativa	Elenco Procedure	Invariato	3	Invariato	4

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

PERF3	previste per il Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)						AAC; APA; DT	utenti pubblici e privati	erogata	SGQ (Processi Primari) Rev. 23 del 02/04/2024				
		PERF3-3.2	N. di schemi di atti standard	1	2	DT - SITRA	Coord. AAC	Interni: --- Esterni: utenti pubblici e privati	Efficacia quantitativa erogata	Sistema di gestione della qualità di Arpae	Invariato	n. 3	Invariato	n. 3
		PERF3-3.3	Scala avanzamento progressivo del precompilato ambientale (AURA): a) Definizione del set di dati indispensabili e informatizzabili per AUA, AIA, Bonifiche/Siti contaminati (25%) b) Informatizzazione (analisi e progettazione) dei flussi dei processi AUA , AIA, Bonifiche/Siti contaminati (45%) c) Sviluppo della soluzione(85%) d) Collaudo, installazione e avviamento della soluzione(100%)	10% <i>(a) fatto per AUA</i>	45% <i>(b)</i>	DT - SITRA	Coord. AAC; Coord. APA; AAC; APA; SSIID	Interni: --- Esterni: utenti pubblici e privati	Efficienza temporale	SAL progetto	Invariato	85% <i>(c)</i>	Invariato	100% <i>(d)</i>
VP1-S1-PERF4	Realizzare il Sistema informativo integrato ambientale e sanitario	PERF4-4.1	Scala avanzamento progressivo del "Sistema informativo integrato ambientale e sanitario": a) Formulazione del Piano di progetto (25%) b) Censimento dati matrici "aria" e "acqua" (50%)	0%	50% <i>(a+b)</i>	DT	SSIID; CTR SI; CTR QA; DT-SITRA	Interni: Personale dell'Agenzia Esterni: ---	Efficienza temporale	SAL progetto	Invariato	100% <i>(c+d)</i>	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

			c) Sviluppo infrastruttura (70%) d) Collaudo, installazione e avviamento dell'infrastruttura (100%)											
VP1-S1-PERF5	Migliorare il Sistema di Gestione Documentale (SGD) di Arpae	PERF5-5.1	Scala avanzamento progressivo del SGD: Scala avanzamento progressivo: a) Approvazione del Massimario di scarto di Arpae (DDG n. 95/2024) (20%) b) Predisposizione procedura per l'applicazione del Massimario di scarto di Arpae (40%) c) Ricognizione presso le sedi Arpae al fine di definire gli interventi di scarto da realizzare nel triennio successivo (100%)	20% a	100% (b+c)	SAIA	Tutte le strutture Arpae	Interni: Personale dell'Agenzia Esterni: ---	Efficienza temporale	SAL progetto	Avvio interventi di scarto a carico delle diverse sedi coinvolte, secondo il cronoprogramma definito nell'annualità precedente (referenti indicatore: DA, DT, SAIA, Responsabili di Struttura, come da Manuale Organizzativo Arpae DEL-2024-111 del 29/10/2024)	Rispetto del cronoprogramma	Avvio interventi di scarto a carico delle diverse sedi coinvolte, secondo il cronoprogramma definito nell'annualità precedente (referenti indicatore: DA, DT, SAIA, Responsabili di Struttura, come da Manuale Organizzativo Arpae DEL-2024-111 del 29/10/2024)	Rispetto del cronoprogramma
		PERF5-5.2	Aggiornamento dei documenti relativi alla gestione documentale in Arpae (100%)	0	50%	SAIA	-	Interni: Personale dell'Agenzia Esterni: ---	Efficienza temporale	Fonte interna	Invariato	100%	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente	

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

OBIETTIVO STRATEGICO S1 - GOVERNARE IL PATRIMONIO INFORMATIVO DI ARPAE															
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/e	Processo/i	Valutazione del rischio		Trattamento del rischio				
		Codice	Formula	Baseline	Target 2025	Struttura referente			Evento rischioso	Grado di rischio	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche	Soggetti coinvolti nelle responsabilità	Indicatore	Target
VP1-S1-PERF3	Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)	PERF3-3.1	N. di procedure AAC certificate ISO 9001	1	2	SPPQEF	D - E - F	D.1.- D.2. - D.8. E.1. - E.2. - E.3. E.4. F.1.- F.2.- F.3.- F.4.- F.5. - F.6.	-	-	Rapporti con i consulenti	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	N. di verifiche team RPCT presso AAC	>= 3
		PERF3-3.2	N. di schemi di atti standard	1	2	DT - SITRA	D - E - F	D.1. E.3. F.5.	-	-	-	E1-E5. 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", E1-E5. Verifiche da svolgere a cura del RPCT presso i SAC	DT; Coordinatori AAC e APA	N. di verifiche team RPCT presso AAC	>= 3
		PERF3-3.3	Scala avanzamento progressivo del precompilato ambientale (AURA): a) Definizione	10% (a) fatto per AUA	45% (b)	DT - SITRA	B - D - E - F	B.1. - B.2. - B.5. D.1. E.3. F.5.	-	-	Segnalazione di situazioni anche solo potenziali di conflitto di interessi, Verifica della sussistenza di	B1. Pubblicazione di Consultazioni preliminari di mercato, B1. Scelta di criteri oggettivi per la valutazione delle offerte, B1. Inclusione delle proroghe e rinnovi nella progettazione delle gare,	SSIID; DT-SITRA; DT; DA-SAP	Verifica della Sezione Amministrazione Trasparente in funzione dello stato di	

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

			del set di dati indispensabili e informatizzabili per AUA, AIA, Bonifiche/Siti contaminati (25%) b) Informatizzazione (analisi e progettazione) dei flussi dei processi AUA , AIA, Bonifiche/Siti contaminati (45%) c) Sviluppo della soluzione(85%) d) Collaudo, installazione e avviamento della soluzione(100 %)							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	B1. Separazione di competenze tra titolare del potere decisionale e di spesa e RUP, B1. Adozione di Protocolli di legalità (accettazione del "Patto di integrità"), B2. Valutazione della congruità dell'offerta, B5. Indicatore di tempestività dei pagamenti E1-E5. 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, F1-F9. Implementazione del sistema informatico Genioweb che consente la gestione informatizzata e dunque automatizzata di alcune fasi del procedimento,		avanzamento del progetto.		
VP1-S1-PERF4	Realizzare il Sistema informativo integrato ambientale e sanitario	PERF4-4.1	Scala avanzamento progressivo del "Sistema informativo integrato ambientale e sanitario": a) Formulazione	0%	50% (a+b)	DT	B - D	B.1. - B.2. - B.5. D.8. - D.9.- D.10.	-	-	Segnalazione di situazioni anche solo potenziali di conflitto di interessi, Verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali in capo	B1. Pubblicazione di Consultazioni preliminari di mercato, B1. Scelta di criteri oggettivi per la valutazione delle offerte, B1. Separazione di competenze tra titolare del potere decisionale e di spesa e RUP, B1. Adozione di Protocolli di legalità (accettazione del	SSIID; DT; DA-SAP	Verifica della Sezione Amministrazione Trasparente in funzione dello stato di avanzamento del progetto.	

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

			del Piano di progetto (25%) b) Censimento dati matrici "aria" e "acqua" (50%) c) Sviluppo infrastruttura (70%) d) Collaudo, installazione e avviamento dell'infrastruttura (100%)							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	"Patto di integrità"), B1. Inclusion delle proroghe e rinnovi nella progettazione delle gare, B2. Valutazione della congruità dell'offerta, B5. Indicatore di tempestività dei pagamenti, D1-D13. Pubblicazione di report sull'attività di monitoraggio ambientale			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza in collegamento all'obiettivo VP 1.

OBIETTIVO STRATEGICO S1 - GOVERNARE IL PATRIMONIO INFORMATIVO DI ARPAE									
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	Baseline 2024	Target 2025	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP1-S1-PERF3	Applicare le misure previste per il Patto regionale per la semplificazione - Linea di Azione 5 "Ambiente ed Energia" (misure 34-36)	PERF3-3.3	Scala avanzamento progressivo del precompilato ambientale (AURA): a) Definizione del set di dati indispensabili e informatizzabili per AUA, AIA, Bonifiche/Siti contaminati (25%) b) Informatizzazione (analisi e progettazione) dei flussi dei processi AUA , AIA, Bonifiche/Siti contaminati	10% (a) fatto per AUA	45% (b)	DT - SITRA	Acquisizione di personale per lo svolgimento delle attività relative al precompilato ambientale (subordinatamente alla disponibilità delle risorse economiche)	DA-SRU	DA; SSIID; DT

Allegato 1: VP1 - Rafforzare le capacità istituzionali

			(45%) c) Sviluppo della soluzione(85%) d) Collaudo, installazione e avviamento della soluzione(100%)						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di reclutamento da attuare in collegamento all'obiettivo VP 1.

Non sono previste **misure di sviluppo organizzativo** da attuare in collegamento all'obiettivo VP1

Non sono previste **misure di organizzazione del Lavoro Agile** da attuare in collegamento all'obiettivo VP1.

Non sono previste **misure formative** da attuare in collegamento all'obiettivo VP1.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. SALUTE DELLE RISORSE					
Correlazione con le strategie di sviluppo sostenibile (Agenda 2030, nazionale, regionale)		Correlazione con le Linee prioritarie di intervento SNPA		Allineament o con LEPTA	Allineamento con le linee di indirizzo del DEFR 2024
AGENDA 2030_GOAL 4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti		-		-	Il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2024-2026 della Regione Emilia-Romagna delinea le strategie e gli obiettivi per il prossimo triennio, con particolare attenzione alla promozione della salute e del benessere dei lavoratori regionali. Questo impegno si riflette nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, che include misure specifiche per migliorare il benessere organizzativo e la salute del personale. Tali misure comprendono l'implementazione di politiche di welfare aziendale, programmi di formazione continua e iniziative per conciliare vita lavorativa e privata.
AGENDA 2030_GOAL 8 Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti					
VALORE PUBBLICO ATTESO in senso stretto (IMPATTO DEGLI IMPATTI)*					
+ FORMAZIONE PERSONALIZZATA, MODULARE E FLESSIBILE, UTENTE CENTRICA + BENESSERE ORGANIZZATIVO interno + VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE + SALUTE INFRASTRUTTURALE	VALORE PUBBLICO DI PARTENZA	VALORE PUBBLICO ATTESO			
		2025	2026	2027	INCREMENTO % (2027) RISPETTO ALLA BASELINE
	3,04	3,08	3,10	3,10	+ 2%

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

	Valore Pubblico atteso (risposte alle criticità/opportunità del contesto)	Stakeholder (STK) (a chi è rivolto il Valore Pubblico)	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO (impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)							
			Cod.	Nome	Strutture referenti	Utenti/ STK	Dimensione Piramide VP	Formula	Fonte	Polarità	Baseline	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Necessità di supportare lo sviluppo di un modello della gestione delle risorse umane basato sulle competenze	+ FORMAZIONE PERSONALIZZATA, MODULARE E FLESSIBILE, UTENTE CENTRICA	Interni: personale dell'Agenzia	S2	Curare la salute delle risorse interne ad Arpa, in tutte le sue dimensioni mediante la strategia di applicazione della: MAPPA DELLE COMPETENZE	DA; SPPQEF	Interni: personale dell'Agenzia; OO.SS	Impatto INTERNO	N. ore formative erogate	Rendicontazione annuale	positiva	8500	8600	8700	8800
							Impatto INTERNO	N. ore formative fruite	Piano della formazione di Rete e di Struttura	positiva	27	40	40	40
Le indagini di Benessere Organizzativo (IBO) e Stress Lavoro Correlato (SLC) hanno rilevato alcuni elementi critici legati alla percezione di una equa distribuzione di risorse e competenze nell'organizzazione e alla percezione di adeguatezza degli strumenti di valorizzazione e crescita professionale. Si rilevano criticità anche a livello di	+ BENESSERE ORGANIZZATIVO interno + VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	Interni: personale dell'Agenzia		Curare la salute delle risorse interne ad Arpa, in tutte le sue dimensioni mediante la strategia di: RECEPIMENTO DEGLI ESITI DELL'INDAGINE DI BENESSERE ORGANIZZATIVO E STRESS LAVORO CORRELATO	DA; DG	Interni: personale dell'Agenzia; CUG	Impatto INTERNO	Livello di soddisfazione Indagine Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato (media punteggio scala Likert 1-10)	Esiti Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	positiva	6,7	6,7	7	7

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

comunicazione interna, sia a livello intra-unità che a livello trasversale.														
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.	+ SALUTE INFRASTRUTTURALE	Interni: personale dell'Agenzia		Curare la salute delle risorse interne ad Arpae, in tutte le sue dimensioni mediante la strategia di: RICERCA DELLE MIGLIORI SOLUZIONI INFRASTRUTTURALI E ORGANIZZATIVE DELLE SEDI	DA	Interni: personale dell'Agenzia	Impatto economico	€ Oneri di locazione	Bilancio d'esercizio	negativa	€ 930.000,00	€ 910.345,00	€ 830.000,00	€ 750.000,00

OBIETTIVO STRATEGICO S2 - CURARE LA SALUTE DELLE RISORSE INTERNE AD ARPAE IN TUTTE LE SUE DIMENSIONI														
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF2 - collegati all'obiettivo strategico S2														
Codice	Nome	Anno 2025									Anno 2026		Anno 2027	
		Indicatori di performance		Baseline	Target	Struttura Referente	Strutture coinvolte	Utenti/ STK	Dimensione di performance	Fonte	Indicatore	Target	Indicatore	Target
		Codice	Formula											
VP2-S2-PERF1	Applicare la Mappa delle Competenze	PERF1-1.1	N. percorsi formativi attuati in relazione alla MdC / Totale dei percorsi formativi attuati da PTF di Rete (%)	0%	60%	SPPQEF	DA-SRU		SALUTE PROFESSIONALE (risorse umane formate)	PTF di Rete 2025-2027	Invariato	60%	Applicazione della Mappa delle competenze personale Dirigente ai	100%

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

													processi di formazione del personale Dirigente	
		PERF1-1.2	Scala avanzamento progressivo Mappa delle competenze personale Dirigente: a) Classificazione delle competenze (50%) b) Associazione dei descrittori ai livelli attesi di conoscenze/competenze per ciascuna posizione dirigenziale (70%) c) Approvazione mappa delle competenze (100%)	0%	100%	DA	DA-SRU; SPPQEF		Efficienza temporale	DDG approvazione e Mappa delle competenze personale Dirigente	Applicazione della Mappa delle competenze personale Dirigente ai processi di programmazione dei fabbisogni e acquisizione del personale Dirigente	100%	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	
VP2-S2-PERF2	Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	PERF2-2.1	Progetto sperimentale di Job Shadowing: N. percorsi di collaborazione e lavoro in team interfunzionali avviati	0	2	DA	Tutte le strutture		SALUTE DI CLIMA e SALUTE PROFESSIONALE	SAL progetto	Invariato	4	Grado di soddisfazione e rilevato mediante questionario post progetto da consegnare ai partecipanti	>= 50% partecipanti soddisfatti
		PERF2-2.2	N. dipendenti con attribuzione di Differenziali Economici di Professionalità (DEP)/N. totale dipendenti Arpae (%)	59% (n. 672 DEP attribuiti nel 2023-2024)	76% (previsti n. 863 DEP attribuiti nel 2023-2025)	DA	DA-SRU		SALUTE ORGANIZZATIVA	Relazione annuale sulla Performance	Invariato	100% (previsti n. 1124 DEP attribuiti nel 2023-2026)	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

		PERF2-2.3	N. procedure selettive di progressione tra le Aree avviate (ruoli tecnico e amministrativo)	4	6	DA	DA-SRU		SALUTE ORGANIZZATIVA	Relazione annuale sulla Performance	Obiettivo concluso nell'annualità precedente			
		PERF2-2.4	N. procedure selettive di progressione tra le Aree concluse (ruoli tecnico e amministrativo)	0	6	DA	DA-SRU		SALUTE ORGANIZZATIVA	Relazione annuale sulla Performance	Obiettivo concluso nell'annualità precedente			
VP2-S2-PERF3	Attuare il Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzative delle sedi	PERF3-3.1	Trasferimento personale SAC Parma e APA Parma in una nuova sede: Scala avanzamento progressivo: a) Progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) (20%) b) Gara di affidamento progettazione definitiva ed esecutiva (40%) c) Verifica e validazione del progetto (50%) d) Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro (60%) e) Esecuzione lavori (90%) f) Trasferimento del personale (100%)	40% (a+b+c)	60% (d)	DA	DA-SAP		SALUTE INFRASTRUTTURALE	Protocolli e atti di programmazione	Invariato	90% (e)	Invariato	100% (f)
		PERF3-3.2	Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena Scala avanzamento progressivo: a) Progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) (20%) b) Approvazione Enti competenti (25%) c) Progettazione esecutiva (40%)	40% (a+b+c)	90% (d+e)	DA	DA-SAP, SAC-MO, APA Centro		SALUTE INFRASTRUTTURALE	Protocolli e atti di programmazione	Invariato	100% (f)	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

			d) Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro (50%) e) Esecuzione lavori (90%) f) Trasferimento del personale (100%)										
		PERF3-3.3	Ristrutturazione sede di Forlì-Cesena e accorpamento personale SAC Forlì-Cesena con APA Forlì-Cesena Scala avanzamento progressivo: a) Supporto per Documento Indirizzo Progettazione (5%) b) Gara affidamento PFTE e progettazione esecutiva (15%) c) PFTE e Progettazione esecutiva (40%) d) Verifica e validazione del progetto (50%) e) Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro (60%) f) Esecuzione lavori (90%) g) Trasferimento del personale (100%)	5% (a)	15% (b)	DA	DA-SAP		SALUTE INFRASTRUTTURALE	Protocolli e atti di programmazione	Invariato	60% (c+d+e)	Invariato 90% (f)
VP2-S2-PERF4	Rafforzare le analisi dei rischi corruttivi e le relative misure di prevenzione in relazione alla gestione dei fondi europei, nazionali, regionali	PERF4-4.1	Mappatura dei rischi corruttivi in relazione alla gestione dei fondi europei, nazionali, regionali Scala avanzamento progressivo: a) Mappatura del processo (25%) b) Valutazione del rischio (50%) c) Trattamento del rischio (100%)	0	50% (a+b)	SAIA	SPPQEF ; CTR EaS		SALUTE ETICA	Sottosezione 2.3 PIAO	Invariato	100% (c)	Obiettivo concluso nell'annualità precedente

OBIETTIVO STRATEGICO S2 - CURARE LA SALUTE DELLE RISORSE INTERNE AD ARPAE IN TUTTE LE SUE DIMENSIONI															
MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI ALL'OBIETTIVO VP2-S2															
Codice obiettivo di performance da proteggere	Nome obiettivo di performance da proteggere	Indicatori di performance da proteggere					Macroarea/e	Processo/i	Valutazione del rischio		Trattamento del rischio				
		Codice	Formula	Baseline	Target 2025	Struttura referente			Evento rischioso	Grado di rischio	Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche	Soggetti coinvolti nelle responsabilità	Indicatore	Target
VP2-S2-PERF2	Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	PERF2-2.2	N. dipendenti con attribuzione di Differenziali Economici di Professionalità (DEP)/N. totale dipendenti Arpae (%)	59% (n. 672 DEP attribuiti nel 2023-2024)	76% (previsti n. 863 DEP attribuiti nel 2023-2025)	DA	A – GESTION E DEL PERSONALE	A.1. - A.6.			Segnalazione di situazioni anche solo potenziali di conflitto di interessi, Verifica della sussistenza di	A1.Verifica sulla composizione delle commissioni esaminatrici (assenza di incompatibilità, condanne penali etc.) A1.Verifica sui requisiti posseduti dai candidati e sulla veridicità delle dichiarazioni rese A1. Pubblicazione degli atti relativi all'acquisizione di personale e progressioni interne nel rispetto della normativa vigente.	DA-SRU	Applicazione alle procedure di DEP	100% delle procedure espletate
		PERF2-2.3	N. procedure selettive di progressione tra le Aree avviate (ruoli tecnico e amministrativo)	4	6	DA	A – GESTION E DEL PERSONALE	A.1. - A.6.			eventuali precedenti penali in capo a dipendenti dell'Agenzia o a soggetti anche esterni a		DA-SRU	Applicazione alle procedure di progressione	100% delle procedure espletate
		PERF2-2.4	N. procedure selettive di progressione tra le Aree concluse (ruoli tecnico e amministrativo)	0	6	DA	A – GESTION E DEL PERSONALE	A.1. - A.6.			cui l'ente intende conferire l'incarico di membro di commissioni di affidamento di commesse o di concorso		DA-SRU	Applicazione alle procedure di progressione	100% delle procedure espletate

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

												A6. Pubblicazione e aggiornamento degli atti relativi alla gestione dei diversi istituti/benefici nel rispetto della normativa vigente			
VP2-S2- PERF3	Attuare il Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzativ e delle sedi	PERF3 -3.1	Trasferimento personale SAC Parma e APA Parma in una nuova sede: Scala avanzamento progressivo: a) Progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) (20%) b) Gara di affidamento progettazione definitiva ed esecutiva (40%) c) Verifica e validazione del progetto (50%) d) Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro (60%) e) Esecuzione lavori (90%) f) Trasferimento del personale (100%)	40% (a+b+c)	60% (d)	DA	B – STIPULAZ IONE E GESTION E DEI CONTRAT TI CON FORNITO RI	B.1. - B.2. - B.4. - B.7.				B1. Pubblicazione di Consultazioni preliminari di mercato, B1. Scelta di criteri oggettivi per la valutazione delle offerte, B1. Separazione di competenze tra titolare del potere decisionale e di spesa e RUP B1. Adozione di Protocolli di legalità (accettazione del "Patto di integrità") B1. Inclusione delle proroghe e rinnovi nella progettazione delle gare	DA-SAP	N. di verifiche team RPCT	>= 1 nel triennio

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

		PERF3 -3.2	Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena Scala avanzamento progressivo: a) Progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) (20%) b) Approvazione Enti competenti (25%) c) Progettazione esecutiva (40%) d) Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro (50%) e) Esecuzione lavori (90%) f) Trasferimento del personale (100%)	40% (a+b+c)	90% (d+e)	DA	B – STIPULAZIONE E GESTIONE DEI CONTRATTI CON FORNITORI	B.1. - B.2. - B.4. - B.7.				B2. Valutazione della congruità dell'offerta B4. Controllo sulla corretta esecuzione dei contratti B4. Modifiche ai contratti in corso di esecuzione B7. Misure per il controllo dei costi di manutenzione	DA-SAP	N. di verifiche team RPCT	>= 1 nel triennio
		PERF3 -3.3	Ristrutturazione sede di Forlì-Cesena e accorpamento personale SAC Forlì-Cesena con APA Forlì-Cesena Scala avanzamento progressivo: a) Supporto per Documento Indirizzo Progettazione (5%) b) Gara	5% (a)	15% (b)	DA	B – STIPULAZIONE E GESTIONE DEI CONTRATTI CON FORNITORI	B.1. - B.2. - B.4. - B.7.					DA-SAP	N. di verifiche team RPCT	>= 1 nel triennio

			affidamento PFTE e progettazione esecutiva (15%) c) PFTE e Progettazione esecutiva (40%) d) Verifica e validazione del progetto (50%) e) Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro (60%) f) Esecuzione lavori (90%) g) Trasferimento del personale (100%)												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza da attuare in collegamento all'obiettivo VP2.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. SALUTE DELLE RISORSE									
OBIETTIVO STRATEGICO S2 - CURARE LA SALUTE DELLE RISORSE INTERNE AD ARPAE IN TUTTE LE SUE DIMENSIONI									
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	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

VP2-S2 -PERF2	Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	PERF 2-2.1	Progetto sperimentale di Job Shadowing: N. percorsi di collaborazione e lavoro in team interfunzionali avviati	0	2	DA	Costituzione della cabina di regia a supporto dei Direttori/Responsabili di Struttura nella individuazione dei percorsi di job shadowing	DA-SRU SPPQEF	Tutte le Strutture
		PAP Area 2- Azione 1	Modifica incarichi di funzione istituiti con DDG n. 26/2024 avendo a riguardo le esigenze funzionali ed organizzative dell'Agenzia	DDG n. 26/2024	da concordare	DA-SRU	Modifica del quadro degli incarichi di funzione: 1. Verbale di confronto con OO.SS./RSU entro 31/07/2025 2. DDG di revisione/istituzione IF entro 31/07/2025 3. Modelli di atti (avvisi - determine conferimento IF - contratti) entro 30/09/2025	DA	Tutte le Strutture
			Revisione del Manuale organizzativo approvato con DDG n. 111/2024	DDG n. 111/2024	100%	DA	Revisione del quadro delle posizioni dirigenziali e del Manuale organizzativo: 1. aggiornamento del Manuale organizzativo approvato con DDG n. 111/2024 e del quadro delle posizioni dirigenziali 2. accordo con OO.SS 3. determinazioni/contratti di conferimento/modifica incarichi dirigenziali 4. adeguamento documenti relativi all'assetto organizzativo di dettaglio	DA	DG-SAIA

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di sviluppo organizzativo da attuare in collegamento all'obiettivo VP2.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. SALUTE DELLE RISORSE		
OBIETTIVO STRATEGICO S2 - CURARE LA SALUTE DELLE RISORSE INTERNE AD ARPAE IN TUTTE LE SUE DIMENSIONI		
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

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

Codice	Nome	Codice	Formula	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP2-S2-PERF3	Attuare il Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzative delle sedi	PERF3-3.1	Trasferimento personale SAC Parma e APA Parma in una nuova sede: Scala avanzamento progressivo: a) Progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) (20%) b) Gara di affidamento progettazione definitiva ed esecutiva (40%) c) Verifica e validazione del progetto (50%) d) Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro (60%) e) Esecuzione lavori (90%) f) Trasferimento del personale (100%)	40% (a+b+c)	60% (d)	DA	Organizzazione del lavoro agile, nella fase di trasferimento del personale, con modalità/tempistiche tali da favorire il trasferimento medesimo	APA Ovest (PR)	SAC PR
		PERF3-3.2	Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena Scala avanzamento progressivo: a) Progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) (20%) b) Approvazione Enti competenti (25%) c) Progettazione esecutiva (40%) d) Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro (50%) e) Esecuzione lavori (90%) f) Trasferimento del personale (100%)	40% (a+b+c)	90% (d+e)	DA	Organizzazione del lavoro agile, nella fase di trasferimento del personale, con modalità/tempistiche tali da favorire il trasferimento medesimo	APA Centro (MO)	SAC MO

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

		PERF3-3.3	Ristrutturazione sede di Forlì-Cesena e accorpamento personale SAC Forlì-Cesena con APA Forlì-Cesena Scala avanzamento progressivo: a) Supporto per Documento Indirizzo Progettazione (5%) b) Gara affidamento PFTE e progettazione esecutiva (15%) c) PFTE e Progettazione esecutiva (40%) d) Verifica e validazione del progetto (50%) e) Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro (60%) f) Esecuzione lavori (90%) g) Trasferimento del personale (100%)	5% (a)	15% (b)	DA	1) Organizzazione del lavoro agile, nella fase di esecuzione dei lavori di ristrutturazione, con modalità/tempistiche tali da conciliare i lavori medesimi con la presenza in sede di una parte del personale 2) Organizzazione del lavoro agile, nella fase di trasferimento del personale, con modalità/tempistiche tali da favorire il trasferimento medesimo	APA Est (FC)	SAC FC
--	--	-----------	--	-----------	------------	----	---	--------------	--------

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di organizzazione del lavoro agile da attuare in collegamento all'obiettivo VP2.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. SALUTE DELLE RISORSE									
OBIETTIVO STRATEGICO S2 - CURARE LA SALUTE DELLE RISORSE INTERNE AD ARPAE IN TUTTE LE SUE DIMENSIONI									
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	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP2-S2- PERF3	Attuare il Piano delle risorse disponibili, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni logistiche e organizzative delle sedi	PERF3-3.1	Trasferimento personale SAC Parma e APA Parma in una nuova sede: Scala avanzamento progressivo: a) Progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) (20%) b) Gara di affidamento progettazione definitiva ed esecutiva (40%) c) Verifica e validazione del progetto (50%) d) Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro (60%) e) Esecuzione lavori (90%) f) Trasferimento del personale (100%)	40% (a+b+c)	60% (d)	DA	Potenziamento del personale del Servizio Acquisti Patrimonio e Servizi Tecnici (con laurea in ingegneria) a garanzia dell'organizzazione e gestione degli interventi atti ad assicurare l'idoneità delle sedi di lavoro in termini di dimensione, qualità prestazionale e sicurezza	DA - SRU	DA-SAP
		PERF3-3.2	Trasferimento del personale dalla sede SAC di Modena alla sede APA di Modena Scala avanzamento progressivo: a) Progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) (20%) b) Approvazione Enti competenti (25%) c) Progettazione esecutiva (40%) d) Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro (50%) e) Esecuzione lavori (90%) f) Trasferimento del personale (100%)	40% (a+b+c)	90% (d+e)	DA			

Allegato 2: VP2 - Salute delle risorse

		PERF3-3.3	Ristrutturazione sede di Forlì-Cesena e accorpamento personale SAC Forlì-Cesena con APA Forlì-Cesena	5%	15%	DA			
			Scala avanzamento progressivo: a) Supporto per Documento Indirizzo Progettazione (5%) b) Gara affidamento PFTE e progettazione esecutiva (15%) c) PFTE e Progettazione esecutiva (40%) d) Verifica e validazione del progetto (50%) e) Gara di affidamento e aggiudicazione lavoro (60%) f) Esecuzione lavori (90%) g) Trasferimento del personale (100%)	(a)	(b)				

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di reclutamento professionale da attuare in collegamento all'obiettivo VP2.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP2. SALUTE DELLE RISORSE									
OBIETTIVO STRATEGICO S2 - CURARE LA SALUTE DELLE RISORSE INTERNE AD ARPAE IN TUTTE LE SUE DIMENSIONI									
Misure FORMATIVE (funzionali a realizzare le performance programmate)									
Obiettivi di performance (con esigenze di misure formative)		Indicatori di performance (con esigenze di misure formative)					Misure formative da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP2-S2- PERF2	Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	PERF 2-2.1	Progetto sperimentale di Job Shadowing: N. percorsi di collaborazione e lavoro in team interfunzionali avviati	0	2	DA	Si prevede di stilare specifiche linee guida per il management ed erogare la relativa formazione destinata a Dirigenti, IF, Referenti Formazione (N. 220)	SPPQEF	DA-SRU

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure formative da attuare in collegamento all'obiettivo VP2.

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
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.		C. SVILUPPO DELLE CONOSCENZE, COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE Servizio C.6.1: Studi e iniziative progettuali sulle dinamiche evolutive delle componenti ambientali Versione approvata dal Consiglio del SNPA, seduta del 21/12/2020: LEPTA 5 - GOVERNANCE DELL'AMBIENTE Servizio 5.8 Ricerca in campo ambientale Prestazioni 5.8.1 e 5.8.2	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 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
SNSvs 2022_PERSONE_PROMUOVERE LA SALUTE E IL BENESSERE			
AGENDA 2030_GOAL 4 Target 4.7			
SNSvs 2022_VETTORE 2_CULTURA PER LA SOSTENIBILITA'			
AGENDA 2030 GOAL 7 Target 7.3			
SNSvs 2022_PROSPERITA' ABBATTERE LE EMISSIONI CLIMALTERANTI E DECARBONIZZARE L'ECONOMIA			
STRATEGIA REGIONALE AGENDA 2030_GOAL 7 Indicatore: Quota regionale di energia rinnovabile sul totale dei consumi; Target RER: 100% ER 2035			
AGENDA 2030_GOAL 12 Target 12.8:			
AGENDA 2030_GOAL 13 Target 13.2 Target 13.3:			
SNSvs 2022_PIANETA_GARANTIRE UNA GESTIONE SOSTENIBILE DELLE RISORSE NATURALI			
SNSvs 2022_PROSPERITA' ABBATTERE LE EMISSIONI CLIMALTERANTI E DECARBONIZZARE L'ECONOMIA			

STRATEGIA REGIONALE AGENDA 2030_GOAL 13 Indicatore: Percentuale riduzione delle emissioni climalteranti (rispetto al 1990); Target RER: Riduzione del 55% entro il 2030.					
AGENDA 2030_GOAL 14 Target 14.1					
SNSvS 2022_PIANETA_GARANTIRE UNA GESTIONE SOSTENIBILE DELLE RISORSE NATURALI					
STRATEGIA REGIONALE AGENDA 2030_GOAL 14 Indicatore: Qualità dello stato ecologico buono per tutte le acque marino costiere; Target RER: 100% Buono UE 2030					
AGENDA 2030_GOAL 17 Target 17.17.					
SNSvS 2022_PROSPERITA'_FINANZIARE E PROMUOVERE RICERCA E INNOVAZIONI SOSTENIBILI					
Il.3 Innovare processi e prodotti e promuovere il trasferimento tecnologico.					
STRATEGIA REGIONALE AGENDA 2030_GOAL 17 Indicatore: Aumentare le progettazioni per la transizione ecologica (banca dati anni 2017-2020); Target RER: +20% entro 2025					
VALORE PUBBLICO ATTESO in senso stretto (IMPATTO DEGLI IMPATTI)*					
+ SUPPORTO ALLA TRANSIZIONE VERSO LA NEUTRALITA' CARBONICA E QUALITA' DELL'ARIA + STUDI E PROGETTI DI PROTEZIONE, PREVENZIONE + RISANAMENTO e APPROCCI ECOSISTEMICI + SOSTEGNO ALL' ATTUAZIONE DELLE STRATEGIA MARINA + PROMOZIONE E ATTUAZIONE DI INIZIATIVE DI PARTECIPAZIONE, EDUCAZIONE E FORMAZIONE AMBIENTALE + POLITICHE INTERNE CHE MIRINO ALLA RIDUZIONE DEGLI IMPATTI SULL'AMBIENTE	VALORE PUBBLICO DI PARTENZA	VALORE PUBBLICO ATTESO			
		2025	2026	2027	INCREMENTO % (2027) RISPETTO ALLA BASELINE
		3,67	3,79	3,81	3,82

Analisi di contesto (criticità e opportunità del contesto specifico)	Valore Pubblico atteso (risposte alle criticità/opportunità del contesto)	Stakeholder (STK) (a chi è rivolto il Valore Pubblico)	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO (impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)							
			Codice	Nome	Strutture Referenti	Utenti/STK	Dimensione Piramide VP	Polarità	Formula indicatore	Fonte	Baseline	Target 2025	Target 2026	Target 2027
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	Attuare l'agenda 2030 mediante SUPPORTO ALLA TRANSIZIONE VERSO LA NEUTRALITA' CARBONICA E QUALITA' DELL'ARIA	DT-SOR SC; CTR QA	Esterni: Amministrazioni regionali, Amministrazioni locali e articolazioni del territorio regionale, Categorie economiche e sociali, Cittadini	Impatto AMBIENTALE	Positiva	N. di siti registrati EMAS sul territorio regionale.	ISPRA	673	676	679	682
							Impatto AMBIENTALE	Positiva	Consumi finali di energia da fonti rinnovabili (FER) (Ktep)	Dati ambientali PNIEC ; Rapporto Statistico GSE sulle Fonti Rinnovabili (2021)	1341	2100	2300	2500
Il cambiamento climatico e l'aumento degli eventi climatici estremi impongono un'accelerazione della transizione ecologica. Gli effetti del cambiamento climatico penalizzano le fragilità territoriali esistenti: in Emilia-Romagna il 14,6% del territorio regionale (3.277,7 km2) è suscettibile a fenomeni franosi, mentre il 45,7% del territorio (10.252,5 km2) è soggetto a pericolosità idraulica.	MITIGAZIONE ED ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI	Esterno: utenti pubblici e privati		Attuare l'agenda 2030 mediante STUDI E PROGETTI DI PROTEZIONE, PREVENZIONE, RISANAMENTO, APPROCCI ECOSISTEMICI	SIMC	Esterni: SNPA, Università e altri Enti di ricerca, Organismi Istituzionali	Impatto ECONOMICO	Positiva	€ Ricavi complessivi progetti di protezione, prevenzione, risanamento e tutela	Bilancio d'esercizio Arpa	€ 4.738.777,00	€ 5.288.588,00	€ 5.388.588,00	€ 5.488.588,00

									ambientale e di ricerca e sviluppo					
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 sotto-regioni 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		Attuare l'agenda 2030 mediante ATTUAZIONE DELLE STRATEGIA MARINA	SOD	Esterni: MASE, SNPA	Impatto AMBIENTALE	Positiva	% acque di qualità "Eccellente"	Dati Ambientali Regione Emilia Romagna	88	89	90	91
L'Agenzia supporta lo sviluppo delle 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	MAGGIORE CONOSCENZA dell'Agenda 2030 e della strategia regionale attraverso una comunicazione sociale, rigorosa e creativa, ATTIVANDO PROCESSI PARTECIPATIVI LOCALI che	Esterno: Istituzioni scolastiche, Università e ricerca, associazioni ambientali e consumatori		Attuare l'agenda 2030 mediante PROMOZIONE E ATTUAZIONE DI INIZIATIVE DI PARTECIPAZIONE, EDUCAZIONE E FORMAZIONE AMBIENTALE	CTR EaS	Interni: CTR EaS Esterni: Regione Emilia-Romagna, Coordinamento Ceas -rete RES, SNPA	Impatto SOCIALE	Positiva	N. utenti coinvolti in processi partecipativi e iniziative di educazione e formazione ambientale	Rendicontazione progetto Infeas e SAL relativi a progetti di pertinenza	3100	8800	8800 (dato da aggiornare a seguito della nuova programmazione INFEAS 2025-2027)	8800 (dato da aggiornare a seguito della nuova programmazione INFEAS 2025-2027)

Allegato 3: VP3 - Agenda 2030

comportamenti.	coinvolgano attivamente nelle AZIONI DI SOSTENIBILITA', stakeholder, cittadini e le comunità locali								ale					
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 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.	MAGGIORE SOSTEGNO ALLE FORME DI MOBILITA' SOSTENIBILE e GESTIONE RAZIONALE DELL'ENERGIA	Interni: personale Arpae Esterni: utenti pubblici e privati		Attuare l'agenda 2030 mediante POLITICHE INTERNE CHE MIRINO ALLA RIDUZIONE DEGLI IMPATTI SULL'AMBIENTE	DA	Interni: personale Arpae Esterni: utenti pubblici e privati	Impatt o AMBIE NTALE	Posi tiva	CO2 risparmi ata (bike to work + lavoro agile)	Piano spostame nti casa lavoro	9151 kg (bike to work)	9883 kg (+8% consider ando il calcolo della riduzion e CO2 da lavoro agile)	10.674 Kg (+8%)	11.528 Kg (+8%)

OBIETTIVO STRATEGICO S3 - ATTUARE L'AGENDA 2030														
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF - collegati all'obiettivo strategico S3														
Codice	Nome	Anno 2025									Anno 2026		Anno 2027	
		Indicatori di performance		Baseline (2024)	Target	Struttura Referente	Strutture coinvolte	Utenti/STK	Dimensione di performance	Fonte	Indicatore	Target	Indicatore	Target
		Codice	Formula											
VP3-S3-PERF1	Supportare la transizione verso la neutralità carbonica e qualità dell'aria	PERF1-1.1	N. report di monitoraggio del percorso verso la neutralità carbonica inviati alla Regione/N. report concordati con la Regione (%)	0%	100%	Osservatorio Energia, Rifiuti, Siti contaminati	Osservatorio Clima	Esterni: Amministrazioni regionali, Amministrazioni locali e articolazioni del territorio regionale, Categorie economiche e sociali, Cittadini	Efficacia quantitativa erogata	Documento strategico "Percorso per la neutralità carbonica prima del 2050" e relativi aggiornamenti	Invariato	100%	Invariato	100%
		PERF1-1.2	N. casi d'uso implementati dal progetto Vera (Virtualizing Emilia-Romagna air quality)/ N. casi d'uso previsti, con fornitura stime emissive e output modellistici a supporto delle attività progettuali e per l'addestramento di algoritmi di machine learning/ deep learning (%)	0%	> 40%	SIMC	Osservatorio Clima; CTR QA	Esterni: Amministrazioni regionali, Amministrazioni locali e articolazioni del territorio regionale, Categorie economiche e sociali, Cittadini	Efficacia quantitativa erogata	SAL progetto	Invariato	100%	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	

Allegato 3: VP3 - Agenda 2030

VP3-S3-PERF2	Promuovere l'adattamento ai cambiamenti climatici, la prevenzione dei rischi di catastrofe e la resilienza, prendendo in considerazione approcci ecosistemici	PERF2-2.1	N. interventi realizzati volti all'integrazione all'interno della rete regionale già esistente di ulteriori strumenti di monitoraggio in grado di leggere da remoto le grandezze idro, pluvio e meteomarine finalizzate all'allertamento precoce	0	2	SIMC	DA	Esterni: SNPA, Università e altri Enti di ricerca, Organismi Istituzionali	Efficacia quantitativa erogata	SAL progetto	Invariato	4	Invariato	6
VP3-S3-PERF3	Garantire un processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli	PERF3-3.1	N. processi partecipativi avviati sulla piattaforma PartecipAzioni/Numero dei processi partecipativi pianificati (%)	0%	100%	SPPQEF	SCI	Esterni: società civile	Efficacia quantitativa erogata	Piattaforma PartecipAzioni	Numero dei processi partecipativi avviati	>= 2	Numero dei processi partecipativi avviati Numero di soggetti coinvolti nei processi partecipativi avviati	>= 3 Target da definire
VP3-S3-PERF4	Attuare le misure previste dalla Direttiva "Strategia marina", D.lgs. 190/2010 anche attraverso il coordinamento della sottoregione Adriatico in ambito SNPA	PERF4-4.1	Esecuzione attività in carico ad Arpa in base al cronoprogramma contenuto nel POA 2024-2026 Realizzazione delle milestone del cronoprogramma (%)	100%	100%	SOD	LM	Esterni: MASE, SNPA	Efficienza temporale	Relazione annuale sulla Performance	Invariato	100%	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	

Allegato 3: VP3 - Agenda 2030

VP3-S3-PERF5	Promuovere ed attuare iniziative di educazione e formazione ambientale	PERF5-5.1	Definizione e realizzazione del Programma INFEAS 2024-2026 Realizzazione azioni previste dalle linee prioritarie INFEAS 2024-2026 (anno 2025) (%)	100%	100%	CTR Eas	-	Interni: CTR EaS Esterni: Regione Emilia-Romagna, Coordinamento Ceas -rete RES, SNPA, Scuole	Efficacia quantitativa erogata	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_alla_sostenibilita/aziende-educative	Invariato	100%	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	
VP3-S3-PERF6	Attuare comportamenti e politiche interne che mirino alla riduzione degli impatti sull'ambiente	PERF6-6.1	N. dipendenti che utilizzano mezzi ambientalmente sostenibili per gli spostamenti casa-lavoro/ N. totale dei dipendenti del campione di indagine (%)	53%	55%	DA-SAP	SPPQEF	Interni: personale Arpae	Efficacia quantitativa fruita	Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL), previsto all'art.3 del Decreto 12 maggio 2021	Invariato	57%	Invariato	59%
		PERF6-6.2	N. dipendenti Arpae partecipanti a bike to work /N. totale dipendenti Arpae (%)	25%	27%	DA-SAP	-	Interni: personale Arpae	Efficacia quantitativa fruita	Piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL), previsto all'art.3 del Decreto 12 maggio 2021	Invariato	29%	Invariato	31%

Allegato 3: VP3 - Agenda 2030

		PERF6-6.3	% Kwh risparmiati con la sostituzione del sistema di illuminazione a LED sulle sedi*	0	50% (sede PC+RE)	DA-SAP	-	Interni: Arpae Esterni: collettività	Impatto ambientale	Fonte interna (dati fatture gestore)	Invariato	da definire (PC + RE + MO + BO DG)	Invariato	da definire (PC + RE + MO + BO DG e APAM)
--	--	-----------	--	---	------------------------	--------	---	--	-----------------------	--	-----------	--	-----------	--

* ipotizzando un utilizzo dei corpi illuminanti per 2080 ore/anno (52 settimane-5 giorni/settimanali-8 ore/giorno) il calcolo dei consumi stimati è: vecchi corpi illuminanti 57.700 kWh- LED 29.000 kWh. Il risparmio stimato è di 28.700 kWh (-49,74%)

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP3. AGENDA 2030															
OBIETTIVO STRATEGICO S3 - ATTUARE L'AGENDA 2030															
MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI ALL'OBIETTIVO VP3_S3															
Codice obiettivo di performance da proteggere	Nome obiettivo di performance da proteggere	Indicatori di performance da proteggere					Macroarea/e	Processo/i	Analisi del rischio		Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche	Soggetti coinvolti nelle responsabilità	Indicator e di trattamento del rischio	Target
		Codice	Formula	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura referenze			Evento/i rischio o/i	Grado di rischio					
VP3-S3 -PERF1	Supportare la transizione verso la neutralità carbonica e qualità dell'aria	PERF1-1.2	N. casi d'uso implementati dal progetto Vera (Virtualizing Emilia-Romagna air quality)/ N. casi d'uso previsti, con fornitura stime emissive e output modellistici a supporto delle attività progettuali e per l'addestramento di algoritmi di machine learning/ deep learning (%)	0%	> 40%	SIMC	B – D	B.1. - B.2.- B.3. - B.4.- B.5. - D.9.- D.10.			Segnalazione di situazioni anche solo potenziali di conflitto di interessi, Verifica della 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	B1. Pubblicazione di Consultazioni preliminari di mercato, B1. Scelta di criteri oggettivi per la valutazione delle offerte, B1. Separazione di competenze tra titolare del potere decisionale e di spesa e RUP, B1. Adozione di Protocolli di legalità (accettazione del “Patto di integrità”), B1. Inclusione delle proroghe e rinnovi nella progettazione delle gare, B2. Valutazione della congruità dell'offerta, B3. Obbligo di motivazione, B3. Pubblicazione di Consultazioni preliminari di	SIMC; DT; SSIID	Verifica della Sezione Amminis trazione Traspare nte in funzione dello stato di avanza mento del progetto.	

Allegato 3: VP3 - Agenda 2030

											mercato B4. Controllo sulla corretta esecuzione dei contratti, B4. Modifiche ai contratti in corso di esecuzione, B5. Indicatore di tempestività dei pagamenti, D1-D13. Pubblicazione di report sull'attività di monitoraggio ambientale, D1-D13. Riunioni periodiche tra ST/SSA/CTR/DT/APA				
VP3-S3 -PERF2	Promuovere l'adattamento ai cambiamenti climatici, la prevenzione dei rischi di catastrofe e la resilienza, prendendo in considerazione e approcci ecosistemici	PERF2-2.1	N. interventi realizzati volti all'integrazione all'interno della rete regionale già esistente di ulteriori strumenti di monitoraggio in grado di leggere da remoto le grandezze idro, pluvio e meteomarine finalizzate all'allertamento precoce	0	2	SIMC	B – D –	B.1. - B.2.- B.3. - B.4.- B.5. - D.9.- D.10.			Segnalazione di situazioni anche solo potenziali di conflitto di interessi, Verifica della 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	B1. Pubblicazione di Consultazioni preliminari di mercato, B1. Scelta di criteri oggettivi per la valutazione delle offerte, B1. Separazione di competenze tra titolare del potere decisionale e di spesa e RUP, B1. Adozione di Protocolli di legalità (accettazione del “Patto di integrità”), B1. Inclusione delle proroghe e rinnovi nella progettazione delle gare, B2. Valutazione della congruità dell'offerta,	SIMC; DT	Verifica della Sezione Amministrazione Trasparente in funzione dello stato di avanzamento del progetto.	

Allegato 3: VP3 - Agenda 2030

												B3. Obbligo di motivazione, B3. Pubblicazione di Consultazioni preliminari di mercato B4. Controllo sulla corretta esecuzione dei contratti, B4. Modifiche ai contratti in corso di esecuzione, B5. Indicatore di tempestività dei pagamenti, D1-D13. Pubblicazione di report sull'attività di monitoraggio ambientale,			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza da attuare in collegamento all'obiettivo VP3.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP3. AGENDA 2030									
OBIETTIVO STRATEGICO S3 - ATTUARE L'AGENDA 2030									
Misure PROFESSIONALI di RECLUTAMENTO (funzionali a realizzare le performance programmate)									
Obiettivi di performance (con esigenze di sul piano dei fabbisogni del personale)		Indicatori di performance (con esigenze di sul piano dei fabbisogni del personale)					Misure di reclutamento da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP3-S3-PERF1	Supportare la transizione verso la neutralità carbonica e qualità dell'aria	PERF1-1.2	N. casi d'uso implementati dal progetto Vera (Virtualizing Emilia-Romagna air quality)/ N. casi d'uso previsti, con fornitura stime emissive e output modellistici a supporto delle attività progettuali e per l'addestramento di algoritmi di machine learning/ deep learning (%)	0%	> 40%	SIMC	Acquisizione di personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato ovvero con contratto di lavoro autonomo nel rispetto: - delle risorse economiche finalizzate in sede di bilancio 2025; - delle risorse economiche definite nell'Accordo quadro sottoscritto tra Arpae e l'Agenzia di somministrazione. Potenziamento del personale del SIMC previo specifico finanziamento regionale	DA-SRU	SIMC

Allegato 3: VP3 - Agenda 2030

VP3-S3-PERF 2	Promuovere l'adattamento ai cambiamenti climatici, la prevenzione dei rischi di catastrofe e la resilienza, prendendo in considerazione approcci ecosistemici	PERF2-2.1	Realizzazione degli interventi per contrastare il dissesto idrogeologico secondo un approccio ecosistemico e privilegiando approcci e tecnologia Nature Based Solution (NBS) secondo quanto delineato nel finanziamento PR FESR Emilia-Romagna 2021-2027 (Priorità 2 - Azione 2.4.2 - linea di intervento 2: implementazione della rete di monitoraggio regionale, per un importo complessivo di Euro 2.898.000,00) N. interventi realizzati volti all'integrazione all'interno della rete regionale già esistente di ulteriori strumenti di monitoraggio in grado di leggere da remoto le grandezze idro, pluvio e meteo marini finalizzate all'allertamento precoce	0	2	SIMC			
---------------	---	-----------	--	---	---	------	--	--	--

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di reclutamento da attuare in collegamento all'obiettivo VP3.

Non sono previste **misure organizzative** da attuare in collegamento all'obiettivo VP3.

Non sono previste **misure di organizzazione del Lavoro Agile** da attuare in collegamento all'obiettivo VP3.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP3. AGENDA 2030									
OBIETTIVO STRATEGICO S3 - ATTUARE L'AGENDA 2030									
Misure FORMATIVE (funzionali a realizzare le performance programmate)									
Obiettivi di performance (con esigenze di misure formative)		Indicatori di performance (con esigenze di misure formative)					Misure formative da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP3-S3-PERF1	Supportare la transizione verso la neutralità carbonica e qualità dell'aria	PERF1-1.2	N. casi d'uso implementati dal progetto Vera (Virtualizing Emilia-Romagna air quality)/ N. casi d'uso previsti, con fornitura stime emissive e output modellistici a supporto delle attività progettuali e per l'addestramento di algoritmi di machine learning/ deep learning (%)	0%	> 40%	SIMC	Sul tema relativo alla qualità dell'aria si prevede di attivare la seguente formazione prevista, nell'ambito tecnico, dal PTFR 2025-2027 (sottosezione 3.4): INQUINAMENTO ATMOSFERICO E QUALITA' DELL'ARIA: le attività di Arpae (Parte 1 - 2 - 3). Sono previsti N. 80 destinatari.	CTR QA	Rete aria, SSA, Epidemiologia, Laboratorio Ravenna

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure formative da attuare in collegamento all’obiettivo VP3.

Allegato 4: VP4 - 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
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	Piano Triennale SNPA 2021-2023: GARANTIRE L'EQUITÀ: L'OMOGENEIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONI TECNICHE AMBIENTALI	C. SVILUPPO DELLE CONOSCENZE, COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE E. SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO PER AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI, STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE, VALUTAZIONI E NORMATIVA AMBIENTALE Versione approvata dal Consiglio del SNPA, seduta del 21/12/2020: 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 LEPTA 5 - GOVERNANCE DELL'AMBIENTE Servizio 5.1 Funzioni di supporto al governo dell'ambiente Tutte le prestazioni relative (5.1.1-5.1.4)			PROMUOVERE LA CONOSCENZA E LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ
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 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					
VALORE PUBBLICO ATTESO in senso stretto (IMPATTO DEGLI IMPATTI)*					
+ RAFFORZAMENTO DELLE CONOSCENZE + FRUIBILITA' DEI DATI AMBIENTALI	VALORE PUBBLICO DI PARTENZA	VALORE PUBBLICO ATTESO			
		2025	2026	2027	INCREMENTO % (2027) RISPETTO ALLA BASELINE
		2,30	2,40	2,50	2,70

Allegato 4: VP4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

	Valore Pubblico atteso (risposte alle criticità/opportunità del contesto)	Stakeholder (STK) (a chi è rivolto il Valore Pubblico)	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO (impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)							
			Codice	Nome	Strutture Referenti	Utenti/STK	Dimensione Piramide VP	Polarità	Formula	Fonte	Baseline	Target 2025	Target 2026	Target 2027
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	Supportare la Regione per la realizzazione e gestione dei piani e programmi mediante:	DT-SOE RSC; CTR QA; CTR SI; ST APS	Esterni: Cittadini, Enti Locali ed altre Amministrazioni, Imprese, Categorie economiche e della società civile	Impatto SCIENTIFICO	positiva	Numero di visualizzazioni dei dataset	https://dati.arpae.it/	200	250	350	500
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 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	MAGGIORE FRUIBILITÀ DEI DATI AMBIENTALI	Esterni: utenti pubblici e privati		REALIZZAZIONE DI ELABORAZIONI TECNICHE, PREDISPOSIZIONE DI DATASET A SUPPORTO DECISIONALE										

Allegato 4: VP4 - 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														
OBIETTIVO STRATEGICO S4 - SUPPORTARE LA REGIONE PER LA REALIZZAZIONE E GESTIONE DEI PIANI E PROGRAMMI														
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF- collegati all'obiettivo strategico S4														
Codice	Nome	Anno 2025									Anno 2026		Anno 2027	
		Indicatori di performance		Baselin e (2024)	Target 2025	Struttura Referent e	Strutture coinvolte	Utenti/STK	Dimensione di performance	Fonte	Indicatore	Target	Indicatore	Target
		Codice	Formula											
VP4- S4- PERF1	Assicurare la realizzazione di elaborazioni tecniche per la predisposizione ed attuazione dei Piani e programmi	PERF1-1.1	Supporto al monitoraggio del Piano Aria Integrato (PAIR 2030) Evasione richieste da parte della Regione Emilia-Romagna (%)	100%	100%	CTR QA	SIMC	Interni: CTR QA, SIMC Esterni:Regione Emilia-Romagn a	Efficienza temporale	SAL progetto	Invariato	100%	Invariato	100%
		PERF1-1.2	Supporto al monitoraggio del Piano dei rifiuti e delle bonifiche Evasione richieste da parte della Regione Emilia-Romagna (invio dati di produzione rifiuti ed elaborazione flussi) (%)	100%	100%	DT-SOE RSC	-	Interni: Osservatorio Energia Esterni:Regione Emilia-Romagn a	Efficienza temporale	SAL progetto	Invariato	100%	Invariato	100%
		PERF1-1.3	Supporto al monitoraggio del Piano Energia attraverso l'elaborazione annuale del Bilancio Energetico Regionale Predisposizione del BER entro il 15 dicembre dell'anno corrente	100%	100%	DT-SOE RSC	-	Interni: Osservatorio Energia Esterni:Regione Emilia-Romagn a	Efficienza temporale	SAL progetto	Invariato	100%	Invariato	100%
		PERF1-1.4	Realizzazione del Piano di tutela acqua Evasione richieste da parte della Regione Emilia-Romagna (%)	100%	100%	CTR SI	SOD, SIMC, APA Ovest	Interni: CTR SI, SOD, SIMC, APA Ovest Esterni:Regione Emilia-Romagn	Efficienza temporale	SAL progetto	Invariato	100%	Invariato	100%

Allegato 4: VP4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

								a						
		PERF1-1.5	Supporto alla realizzazione del Piano Regionale della Prevenzione Evasione richieste da parte della Regione Emilia-Romagna (%)	100%	100%	ST APS	-	Interni: CTR QA, SIMC Esterni: Regione Emilia-Romagna	Efficienza temporale	SAL progetto	Invariato	100%	Invariato	100%
		PERF1-1.6	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 Evasione richieste da parte della Regione Emilia-Romagna (%)	100%	100%	DT-SOE RSC	-	Interni: CTR QA, SIMC Esterni: Regione Emilia-Romagna	Efficienza temporale	SAL progetto	Invariato	100%	Invariato	100%
		PERF1-1.7	Supporto alla Regione Emilia-Romagna finalizzato all'applicazione del criterio Climate Proofing nei Bandi finanziati nell'ambito della Programmazione PR-FESR 2021-2027 Evasione richieste da parte della Regione Emilia-Romagna (%)	100%	100%	DT-SOE RSC	SIMC-SOC	Interni: CTR QA, SIMC Esterni: Regione Emilia-Romagna	Efficienza temporale	SAL progetto	Invariato	100%	Invariato	100%
VP4-S4-PERF 2	Gestire il pregresso del Demanio idrico	PERF2-2.1	Realizzazione della pianificazione dell'attività dei Servizi relativa al recupero del pregresso	90%	>= 90%	Coord. AAC	DT-SGDI	Interni: CTR QA, SIMC Esterni: Regione Emilia-Romagna	Efficacia quantitativa	SAL progetto	Invariato	>= 90%	Invariato	>= 90%

Allegato 4: VP4 - 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															
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 /e	Processo/i	Analisi del rischio		Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche	Soggetti coinvolti nelle responsabilità	Indicatore di trattamento del rischio	Target
		Codice	Formula	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura referente			Evento/i rischiosi o/i	Grado di rischio					
VP4-S4-PERF2	Gestire il pregresso del Demanio idrico	PERF2-2.1	Realizzazione della pianificazione dell'attività dei Servizi relativa al recupero del pregresso	90%	>= 90%	Coord. AAC	F – RILASCIO DI CONCESSIONI IN MATERIA DI DEMANIO	F.1. F.2. F.3. F.4. F.5. F.6.			Segnalazione di situazioni anche solo potenziali di conflitto di interessi, Verifica della 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, Rapporti con i consulenti	F1. Individuazione di criteri per la definizione delle priorità nella trattazione delle pratiche pregresse, F1-F9. Verifiche da svolgere a cura del RPCT presso i SAC secondo le modalità indicate nel paragrafo relativo al monitoraggio	SGDI; Coord. AAC; AAC; SSIID	N. di verifiche team RPCT presso AAC	>= 1

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza da attuare in collegamento all'obiettivo VP4.

Allegato 4: VP4 - 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									
OBIETTIVO STRATEGICO S4 - SUPPORTARE LA REGIONE PER LA REALIZZAZIONE E GESTIONE DEI PIANI E PROGRAMMI									
Misure PROFESSIONALI di RECLUTAMENTO (funzionali a realizzare le performance programmate)									
Obiettivi di performance (con esigenze sul piano dei fabbisogni del personale)		Indicatori di performance (con esigenze sul piano dei fabbisogni del personale)					Misure di reclutamento da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP4-S4-PERF2	Gestire il pregresso del Demanio idrico	PERF2-2.1	Realizzazione della pianificazione dell'attività dei Servizi relativa al recupero del pregresso	90%	>= 90%	Coord. AAC	Sostituzione del turn-over a copertura degli organici previsti dalla Regione Emilia-Romagna per l'esercizio delle funzioni conferite del demanio (DGR n. 188/2019 - DGR 2292/2021). Assunzione dirigente amministrativo con contratto a tempo indeterminato per la copertura della posizione di Responsabile di Servizio Gestione Demanio Idrico	DA-SRU	DT-SGDI

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di reclutamento da attuare in collegamento all'obiettivo VP4.

Non sono previste **misure di sviluppo organizzativo** da attuare in collegamento all'obiettivo VP4.

Non sono previste **misure di organizzazione del Lavoro Agile** da attuare in collegamento all'obiettivo VP4.

Allegato 4: VP4 - 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									
OBIETTIVO STRATEGICO S4 - SUPPORTARE LA REGIONE PER LA REALIZZAZIONE E GESTIONE DEI PIANI E PROGRAMMI									
Misure FORMATIVE (funzionali a realizzare le performance programmate)									
Obiettivi di performance (con esigenze di misure formative)		Indicatori di performance (con esigenze di misure formative)					Misure formative da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP4-S4-PERF1	Assicurare la realizzazione di elaborazioni tecniche per la predisposizione ed attuazione dei Piani e programmi	PERF1-1.1	Supporto al monitoraggio del Piano Aria Integrato (PAIR 2030) Evasione richieste da parte della Regione Emilia-Romagna (%)	100%	100%	CTR QA	Sul tema relativo alla qualità dell'aria si prevede di attivare la seguente formazione prevista, nell'ambito tecnico, dal PTFR 2025-2027 (sottosezione 3.4): - INQUINAMENTO ATMOSFERICO E QUALITA' DELL'ARIA: le attività di Arpae (Parte 1 - 2 - 3). Sono previsti N. 80 destinatari. - NUOVA DIRETTIVA SULLA QUALITA' DELL'ARIA Controlli e campionamento (focus tra ST e LAB). Sono previsti N. 80 destinatari.	CTR Qualità dell'aria	Rete aria, SSA, Epidemiologia, Laboratorio Ravenna
		PERF1-1.2	Supporto al monitoraggio del Piano dei rifiuti e delle bonifiche Evasione richieste da parte della Regione Emilia-Romagna (invio dati di produzione rifiuti ed elaborazione flussi) (%)	100%	100%	Osservatorio Energia, Rifiuti, Siti contaminati	Sul tema relativo ai rifiuti si prevede di attivare la seguente formazione prevista, nell'ambito tecnico, dal PTFR 2025-2027 (sottosezione 3.4): 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 (N. 87 destinatari)	DT-SOE RSC	DT-SITRA, APA Servizi Territoriali, AAC

Allegato 4: VP4 - Contribuire al miglioramento della conoscenza ambientale mediante supporto tecnico e informativo

		PERF1-1.4	Realizzazione del Piano di tutela acqua Evasione richieste da parte della Regione Emilia-Romagna (%)	100%	100%	CTR SI	Sul tema relativo alla tutela delle acque si prevede di attivare la seguente formazione prevista, nell'ambito tecnico, dal PTFR 2025-2027 (sottosezione 3.4): TUTELA DELLE ACQUE - PIANIFICAZIONE E MONITORAGGIO (D.Lgs. 152/2006 Parte Terza e norme regionali) Pianificazione, monitoraggio (N. 50 destinatari)	CTR SI	AAC, APA Servizi territoriali e Servizi Sistemi Ambientali; DT
--	--	-----------	---	------	------	--------	--	--------	--

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure formative da attuare in collegamento all'obiettivo VP4.

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
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 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 SNSvs 2022_PROSPERITA' FINANZIARE E PROMUOVERE RICERCA E INNOVAZIONI SOSTENIBILI II.3 Innovare processi e prodotti e promuovere il trasferimento tecnologico 3 SALUTE E BENESSERE 		Piano Triennale SNPA 2021-2023: POTENZIARE LE INFRASTRUTTURE PORTANTI DEL SISTEMA RIDURRE L'INQUINAMENTO PER LA SALUTE DEI CITTADINI	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 Versione approvata dal Consiglio del SNPA, seduta del 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)	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 salute-ambiente-biodiversità-clima.
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 [...] SNSvs 2022_VETTORE 1_SVILUPPARE STRUMENTI CONDIVISI DI VALUTAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ NEL QUADRO DELLE STRATEGIE PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE 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) 9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE  17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI 				
VALORE PUBBLICO ATTESO in senso stretto (IMPATTO DEGLI IMPATTI)*				
+ PRESTAZIONI/PRESTAZIONI MIGLIORATE PER L'ANALISI DEI FATTORI AMBIENTALI A DANNO DELLA SALUTE PUBBLICA	VALORE PUBBLICO DI PARTENZA	VALORE PUBBLICO ATTESO		
		2025	2026	2027

Allegato 5: VP5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

					RISPETTO ALLA BASELINE
	2,301	2,305	2,312	2,318	+ 1%

*valore normalizzato in scala logaritmica

Analisi di contesto (criticità e opportunità del contesto specifico)	Valore Pubblico atteso (risposte alle criticità/opportunità del contesto)	Stakeholder (STK) (a chi è rivolto il VP)	Obiettivo strategico collegato all'obiettivo di VP				Indicatori di IMPATTO (impatti attesi sulle singole dimensioni di benessere)						
			Codice	Nome	Strutture Referenti	Utenti/STK	Dimensione Piramide VP	Formula indicatore	Fonte	Baseline	Target 2025	Target 2026	Target 2027
L'Investimento 1.1 del fondo PNC/PNRR 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 ambientali e climatici" (SNPS), strettamente connesso con il Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA). 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.	RAFFORZAMENTO complessivo delle STRUTTURE e dei SERVIZI di Arpa, MIGLIORANDO le INFRASTRUTTURE, le CAPACITÀ UMANE e TECNOLOGICHE e la RICERCA APPLICATA	Interno: Agenzia nel suo complesso Esterno: utenti pubblici e privati		Ambiente e salute/PNC/PNRR: attività analitica e di monitoraggio mediante NUOVE PRESTAZIONI/ PRESTAZIONI MIGLIORATE PER L'ANALISI DEI FATTORI AMBIENTALI A DANNO DELLA SALUTE PUBBLICA	DA, LM	Interni: DA, DT, DT-LM, ST APS Esterni: Regione Emilia-Romagna, SNPA, Università e altri Enti di ricerca, ISS, DPSMS, Organismi Istituzionali	Impatto SANITARIO	N. nuove prestazioni/prestazioni migliorate per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica	Interna	200	202*	205**	208***

* Inserimento dei parametri NONILFENOLO e CLORATO nei protocolli analitici

** Adeguamento del LOQ del Cromo totale al 30% del nuovo valore di parametro (VP=25 µg/L LOQ=7 µg/L); Adeguamento del LOQ del Piombo totale al 30% del nuovo valore di parametro (VP=5 µg/L LOQ=1 µg/L); Inserimento del parametro URANIO nei protocolli analitici

*** Inserimento dei parametri ACRILAMMIDE, BISFENOLO A e 17 BETA ESTRADIOLO nei protocolli analitici

Allegato 5: VP5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP5. PLANETARY HEALTH														
OBIETTIVO STRATEGICO S5 - AMBIENTE E SALUTE/PNC/PNRR: ATTIVITA' ANALITICA E DI MONITORAGGIO														
OBIETTIVI DI PERFORMANCE - PERF - collegati all'obiettivo strategico S5														
Codice	Nome	Anno 2025									Anno 2026			
		Indicatori di performance		Baseline (2024)	Target	Struttura Referente	Strutture coinvolte	Utenti/ST K	Dimensio ne di performan ce	Fonte	Indicatore	Target		
		Codice	Formula											
VP5-S5-PERF1	Supportare la programmazione e l'attuazione delle attività del SRPS (Sistema regionale prevenzione salute dai rischi ambientali e climatici)	PERF1-1.1	Scala avanzamento progressivo progetto "Aria outdoor e salute: un atlante integrato a supporto delle decisioni e della ricerca": a) Adesione e partecipazione alla cabina di regia regionale dell'Atlante (15%) b) Predisposizione dei dati per l'Atlante integrato relativi a inquinanti atmosferici ed esiti sanitari (30%) c) Stesura del Rapporto Tecnico e Rendiconto Finanziario (entro 15/09/2024) (45%) d) Ricerca e sviluppo del monitoraggio: inquinanti e esiti non convenzionali (60%) e) Stesura del Rapporto Tecnico ed Rendiconto Finanziario (entro 15/09/2025) (75%) f) Valutazioni d'impatto per quantificare gli effetti sulla salute dell'inquinamento da inserire nell'Atlante (90%) g) Stesura del Rapporto Tecnico e Rendiconto Finanziario conclusivo (100%)	45% (a+b+c)	75% (d+e)	SAPS	-	Esterni: Regione Emilia-Romagna, Aziende Sanitarie, Enti Locali, cittadini	Efficienza temporale	SAL progetto	Invariato	100% (f+g)		

Allegato 5: VP5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

		PERF1-1.2	Scala avanzamento progressivo supporto alla Valutazione di impatto sanitario (VIS) in scala regionale: a) Redazione di un documento regionale di indirizzo per la applicazione della VIS (25%) b) Valutazione della disponibilità dei dati necessari per applicare la VIS (35%) c) Sperimentazione VIS su grandi impianti selezionati (50%) d) Standardizzazione metodologia e composizione gruppo di lavoro operativo (70%) e) Messa a sistema della VIS nell'ambito di Arpae (iter istruttorio) (100%)	25% (a)	50% (b+c)	SAPS	AAC	Interni: AAC Esterni: Regione Emilia-Romagna, Aziende Sanitarie, Enti Locali, cittadini	Efficienza temporale	Linee di indirizzo pubblicate dalla Regione Emilia-Romagna	Invariato	70% (d)		
VP5-S5-PERF2	Attuare il progetto regionale "Aria e salute"	PERF2-2.1	Scala avanzamento progressivo progetto "Aria-Salute" (DGR 494 del 04/04/2022): a) Analisi sugli effetti a breve termine e a lungo termine del particolato e delle sue sorgenti (25%) b) Caratterizzazione biologica e meccanicistica esiti salute (50%) c) Profilo inquinamento indoor (70%) d) Piattaforma dati aggregati ambientali demografici sanitari (100%)	50% (a+b)	100% (c+d)	SAPS	-	Esterni: Regione Emilia-Romagna, Aziende Sanitarie, Enti Locali, cittadini	Efficienza temporale	SAL progetto	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente			

Allegato 5: VP5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

VP5-S5-PERF3	Migliorare le prestazioni per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica per interventi pari a circa 11,5 ml euro	PERF3-3.1	Scala avanzamento progressivo gestione economica delle risorse PNC: a) PNC (P0) € 3,5 mln: acquisizione di beni e servizi, rendicontazione (20%) b) PNC (P1) € 5,7 mln: acquisizione di beni e servizi, report finale (40%) c) PNC (P2) € 0,9 mln: acquisizione di beni e servizi, report finale (60%) d) PNC (P3) € 1,4 mln: acquisizione di beni e servizi, report finale (90%) e) Chiusura rendicontazioni risorse PNC (100%)	50% (a+b)	90% (c+d)	DA-SABCE	-	Interni: DA, DT, DT-LM, ST APS Esterni: Regione Emilia-Romagna, SNPA, Università e altri Enti di ricerca, ISS, DPSMS, Organismi Istituzionali	Efficienza temporale	Bilanci di esercizio	DA-SABCE	-		
--------------	---	-----------	---	--------------	--------------	----------	---	--	----------------------	----------------------	----------	---	--	--

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP5. PLANETARY HEALTH															
OBIETTIVO STRATEGICO S5 - AMBIENTE E SALUTE/PNC/PNRR: ATTIVITA' ANALITICA E DI MONITORAGGIO															
MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI ALL'OBIETTIVO VP5_S5															
Codice obiettivo di performance da proteggere	Nome obiettivo di performance da proteggere	Indicatori di performance da proteggere					Macroarea	Processo	Analisi del rischio		Misure di prevenzione generali	Misure di prevenzione specifiche	Soggetti coinvolti nelle responsabilità	Indicatore di trattamento del rischio	Target
		Codice	Formula	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura referente			Evento/i rischio/i	Grado di rischio					
VP5-S5-PERF3	Migliorare le prestazioni per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica per interventi pari	PERF3-3.1	Scala avanzamento progressivo gestione economica delle risorse PNC: a) PNC (P0) € 3,5 mln: acquisizione di beni e	50% (a+b)	90% (c+d)	DA-SABCE	B – STIPULAZIONE E GESTIONE DEI CONTRATTI CON	B.1. B.2. B.3. B.4. B.5.			Segnalazione di situazioni anche solo potenziali di conflitto di interessi, Verifica della	B1. Pubblicazione di Consultazioni preliminari di mercato B1. Scelta di criteri oggettivi per la valutazione delle	DA; DA-SAP	N. di verifiche team RPCT	>= 1 nel triennio

Allegato 5: VP5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

	a circa 11,5 ml euro		servizi, rendicontazione (20%) b) PNC (P1) € 5,7 mln: acquisizione di beni e servizi, report finale (40%) c) PNC (P2) € 0,9 mln: acquisizione di beni e servizi, report finale (60%) d) PNC (P3) € 1,4 mln: acquisizione di beni e servizi, report finale (90%) e) Chiusura rendicontazioni risorse PNC (100%)				FORNITO RI				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	offerte B1. Separazione di competenze tra titolare del potere decisionale e di spesa e RUP B1. Adozione di Protocolli di legalità (accettazione del "Patto di integrità") B1. Inclusione delle proroghe e rinnovi nella progettazione delle gare B2. Valutazione della congruità dell'offerta B3. Obbligo di motivazione B3. Pubblicazione di Consultazioni preliminari di mercato B4. Controllo sulla corretta esecuzione dei contratti B4. Modifiche ai contratti in corso di esecuzione B5. Indicatore di tempestività dei pagamenti			
--	----------------------	--	--	--	--	--	------------	--	--	--	---	--	--	--	--

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure anticorruptive e/o di trasparenza da attuare in collegamento all'obiettivo VP5.

Allegato 5: VP5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

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.

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP5. PLANETARY HEALTH									
OBIETTIVO STRATEGICO S5 - AMBIENTE E SALUTE/PNC/PNRR: ATTIVITA' ANALITICA E DI MONITORAGGIO									
Misure PROFESSIONALI di RECLUTAMENTO (funzionali a realizzare le performance programmate)									
Obiettivi di performance (con esigenze sul piano dei fabbisogni del personale)		Indicatori di performance (con esigenze sul piano dei fabbisogni del personale)					Misure di reclutamento da attuare		
Codice	Nome	Codice	Formula	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP5-S5-PERF3	Migliorare le prestazioni per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica per interventi pari a circa 11,5 ml euro	PERF3-3.1	Scala avanzamento progressivo gestione economica delle risorse PNC: a) PNC (P0) € 3,5 mln: acquisizione di beni e servizi, rendicontazione (20%) b) PNC (P1) € 5,7 mln: acquisizione di beni e servizi, report finale (40%) c) PNC (P2) € 0,9 mln: acquisizione di beni e servizi, report finale (60%) d) PNC (P3) € 1,4 mln: acquisizione di beni e servizi, report finale (90%) e) Chiusura rendicontazioni risorse PNC (100%)	50% (a+b)	90% (c+d)	DA-SABCE	Attivazione di procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato a copertura di <u>n. 1 posto nella qualifica di dirigente ambientale</u> (ruolo tecnico) del CCNL Area Funzioni Locali - Sezione Dirigenti Amministrativi Tecnici Professionali, con competenze specialistiche nel <u>settore biologico</u> , previo espletamento delle procedure di mobilità collettiva (art. 34 D. Lgs. n. 165/2001)	DA-SRU	DT-LM

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure di reclutamento da attuare in collegamento all'obiettivo VP5.

Allegato 5: VP5 - Assicurare l'approccio integrato Planetary Health

OBIETTIVO di VALORE PUBBLICO - VP5. PLANETARY HEALTH									
OBIETTIVO STRATEGICO S5 - AMBIENTE E SALUTE/PNC/PNRR: ATTIVITA' ANALITICA E DI MONITORAGGIO									
Misure FORMATIVE (funzionali a realizzare le performance programmate)									
Obiettivi di performance (con esigenze di misure formative)		Indicatori di performance (con esigenze di misure formative)				Misure formative da attuare			
Codice	Nome	Codice	Formula	Baseline (2024)	Target 2025	Struttura Referente	Descrizione	Struttura referente	Strutture coinvolte
VP5-S5- PERF3	Migliorare le prestazioni per l'analisi dei fattori ambientali a danno della salute pubblica per interventi pari a circa 11,5 ml euro	PERF3-3.1	Scala avanzamento progressivo gestione economica delle risorse PNC: a) PNC (P0) € 3,5 mln: acquisizione di beni e servizi, rendicontazione (20%) b) PNC (P1) € 5,7 mln: acquisizione di beni e servizi, report finale (40%) c) PNC (P2) € 0,9 mln: acquisizione di beni e servizi, report finale (60%) d) PNC (P3) € 1,4 mln: acquisizione di beni e servizi, report finale (90%) e) Chiusura rendicontazioni risorse PNC (100%)	50% (a+b)	90% (c+d)	DA-SABC E	Si prevede di avviare percorsi formativi relativi all' utilizzo di dotazioni strumentali nuove. Tale bisogno formativo è stato rilevato in sede di analisi dei bisogni formativi, come indicato dai responsabili delle Strutture e troverà applicazione a livello di Piani Annuali Formazione (PAF) delle Strutture	SPPQEF	DT-LM

Nota: per gli Obiettivi di Performance non riportati, non sono previste misure formative da attuare in collegamento all'obiettivo VP5.

Indicatori selezionati per il monitoraggio periodico della Performance organizzativa di Arpae (IPO) **2025-2027**

N°	Ambito	Obiettivo strategico di riferimento (2025-2027)	Allineamento con gli obiettivi di Valore Pubblico Arpae (2025-2027)	Indicatori	Descrizione	Target definito	Struttura referente dell'indicatore (anno 2025)	Altre Strutture coinvolte (anno 2025)	Peso indicatore
1	Tecnico - operativo	S1 - Governare il patrimonio informativo di Arpae a supporto dell'operatività interna e della qualità dei servizi erogati	VP1. Rafforzare le capacità istituzionali	Tempi di rilascio pareri	80° perc.le dei tempi di rilascio pareri ambientali. (Valore cumulato a rilevazione mensile)	<=30gg	APA	-	9,5%
2				Ispezioni svolte	%le n° ispezioni svolte / n° ispezioni previste (Valore cumulato a rilevazione mensile)	>=90%	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 (Obiettivo comune VP SNPA)	Monitoraggio ambientale corpi idrici (superficiale e sotterranei) per Area	%le n° campionamenti effettuati / n° campionamenti previsti (Valore cumulato a rilevazione mensile)	>=90%	APA - SSA	DT - CTR Sistemi Idrici	9,5%
4				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)	>=93%	DT - CTR Qualità dell'aria	APA	9,5%

Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa

5	Tecnico - operativo	S5 - Ambiente e salute/PNC/PNRR: attività analitica e di monitoraggio	VP5. Assicurare l'approccio integrato Planetary-Health	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)	<=50gg	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	>= 95%	SAPS	SIMC	9,5%
7				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				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%

Allegato 6: Indice di Performance Organizzativa

9	Tecnico - operativo	S1 - Governare il patrimonio informativo di Arpae a supporto dell'operatività interna e della qualità dei servizi erogati	VP1. Rafforzare le 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%
10	Gestionale	S2 - Curare la salute delle risorse interne ad Arpae in tutte le sue dimensioni (economico-finanziaria)	VP2. Salute delle risorse	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 giorni)	DA - SABCE	-	9,5%
11	Gestionale	S1 - Governare il patrimonio informativo di Arpae a supporto dell'operatività interna e della qualità dei servizi erogati	VP1. Rafforzare le capacità istituzionali	Determine Ambientali rilasciate	n. determine rilasciate nel mese/n. determine rilasciate come media nello stesso mese degli anni precedenti (triennio 2022/2024)	>=90%	SAC	-	5,0%
									100%

Allegato 7: Indagine di Benessere Organizzativo - Azioni di miglioramento

Tabella di sintesi delle azioni di miglioramento pianificate nel 2024 a seguito degli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo 2022-2023, consuntivazione e nuovi target per il triennio 2025-2027.

Dimensioni di analisi con priorità di intervento	Punteggio medio	Obiettivo di Valore Pubblico VP1. RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI							
		Obiettivo Strategico S1 (PIAO 2024-2026): Migliorare la performance dell'Ente				Obiettivo Strategico S1 (PIAO 2025-2027): Governare il patrimonio informativo di Arpae			
		Obiettivo di performance	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	Indicatore	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Distribuzione delle risorse umane ed equità di trattamento	IBO*: 4.67 SLC: livello di rischio medio pari a 53% = rischio medio alto	Implementare il cruscotto direzionale	Adeguamento l'Indice di Performance Organizzativa (IPO) con inclusione di nuovi indicatori da definire per ciascuna Struttura	Entro il 31/01/2024	Adeguate IPO	S1-PERF1-1.1 N. di nuovi indicatori IPO	1 (riferito alla Direzione Generale)	Obiettivo chiuso nell'annualità precedente	
		Definire i carichi di lavoro	Definizione e sperimentazione di una modalità di valutazione comune per la contabilizzazione dei carichi di lavoro	Entro il 31/12/2024 definizione del modello di contabilizzazione dei carichi di lavoro	In corso	S1-PERF2-2.1 Modello di contabilizzazione dei carichi di lavoro per AAC: Scala avanzamento progressivo: a) Definizione attività core e relativi tempi di esecuzione (25%) b) Elaborazione modello di calcolo (WISN - Workload Indicator of Staffing Need) (50%) c) Approvazione del modello e applicazione sperimentale (70%) d) Adozione del modello per la gestione delle risorse umane (100%)	70% (b+c)	100% (d)	Rispetto del cronoprogramma in relazione all'estensione del modello WISN per APA

Allegato 7: Indagine di Benessere Organizzativo - Azioni di miglioramento

		Obiettivo di Valore Pubblico VP1. RAFFORZARE LE CAPACITÀ ISTITUZIONALI				Obiettivo di Valore Pubblico VP2. SALUTE DELLE RISORSE			
		Obiettivo Strategico S1 (PIAO 2024-2026): Migliorare la performance dell’Ente				Obiettivo Strategico S2 (PIAO 2025-2027): Curare la salute delle risorse interne ad Arpae in tutte le sue dimensioni			
		Obiettivo di performance	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	Indicatore	Target 2025	Target 2026	Target 2027
	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	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 progressioni tra le Aree (ruoli tecnico e amministrativo) e) A decorrere dal 01/01/2024: Incremento indennità per il servizio di Pronta disponibilità	100% realizzato	S2-PERF2-2.2 N. dipendenti con attribuzione di Differenziali Economici di Professionalità (DEP)/N. totale dipendenti Arpae (%)	76% (previsti n. 863 DEP attribuiti nel 2023-2025)	100% (previsti n. 1124 DEP attribuiti nel 2023-2026)	Obiettivo concluso nell'annualità precedente	
			S2-PERF2-2.3 N. procedure selettive di progressione tra le Aree avviate (ruoli tecnico e amministrativo)		6	Obiettivo concluso nell'annualità precedente			
			S2-PERF2-2.4 N. procedure selettive di progressione tra le Aree concluse (ruoli tecnico e amministrativo)		6	Obiettivo concluso nell'annualità precedente			
		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	a) Entro 31/03/2024: assegnazione obiettivi b) Entro 31/10/2024: check infrannuali in applicazione del nuovo SMIVAP c) Entro 31/03/2024: definizione di indirizzi - rivolti ai soggetti valutatori - per l'ottimale gestione delle varie fasi del processo	Applicato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (DDG n. 98/2023)	Obiettivo concluso nell'annualità precedente				

Allegato 7: Indagine di Benessere Organizzativo - Azioni di miglioramento

			performance						
Comunicazione interna	IBO*: 5.47	Applicare la Mappa delle Competenze	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)	Avviato il corso GESTIONE DELLA RELAZIONE nel lavoro di coordinamento e direzione delle equipe assegnate: empowerment, assertività, empatia nel rapporto con i collaboratori (destinatari: Dirigenti e Incaricati di Funzione con personale assegnato, oltre 200 unità per l'anno 2024)	S2-PERF 1-1.2 Scala avanzamento progressivo Mappa delle competenze personale Dirigente: a) Classificazione delle competenze (50%) b) Associazione dei descrittori ai livelli attesi di conoscenze/competenze per ciascuna posizione dirigenziale (70%) c) Approvazione mappa delle competenze (100%)	100%	100% (Applicazione della Mappa delle competenze personale Dirigente ai processi di programmazione dei fabbisogni e acquisizione del personale Dirigente)	Obiettivo concluso nell'annualità precedente
		Recepire gli esiti dell'Indagine di Benessere Organizzativo e Stress Lavoro Correlato	Studio per la definizione di un progetto pilota di job rotation (strategia di lavoro a rotazione temporanea interfunzionale)	Entro 30/06/2024	Redatto un Piano di progetto per un percorso di "Job shadowing"	S2-PERF2-2.1 Progetto sperimentale di Job Shadowing: N. percorsi di collaborazione e lavoro in team interfunzionali avviati	2	4	Grado di soddisfazione rilevato mediante questionario post progetto da consegnare ai partecipanti: >= 50% partecipanti soddisfatti
			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					

Allegato 7: Indagine di Benessere Organizzativo - Azioni di miglioramento

			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	N. incontri realizzati/incontri pianificati = 100%	100% incontri realizzati	Obiettivo concluso nell'annualità precedente			
Adeguatezza degli strumenti di sviluppo professionale	IBO*: 5.91 SLC: livello di rischio medio pari a 49% = rischio medio basso	Applicare la Mappa delle Competenze	Misurazione gap competenze richieste/possedute e misure conseguenti	Entro 31/12/2024	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.	S2-PERF1-1.1 Applicazione della mappa delle competenze al processo di formazione del personale: N. percorsi formativi attuati in relazione alla MdC / Totale dei percorsi formativi attuati da PTF di Rete (%)	60%	60%	100% (Applicazione della Mappa delle competenze personale Dirigente ai processi di formazione del personale Dirigente)

* Scala Likert 1-10

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. 109/2024; a tale codice - entrato in vigore il 01/12/2024 - 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). Il nuovo codice costituisce un aggiornamento del codice di comportamento aziendale adottato con DDG n. 8/2017, in vigore sino al 30/11/2024. L'aggiornamento è stato effettuato 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;
- 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

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

comportamento approvato con DPR n. 62/2013, deve segnalare in forma scritta l'eventuale situazione di conflitto di interessi. Il nuovo Codice di comportamento aziendale ha aggiornato 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, Responsabili 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 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.

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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 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 e, da ultimo, nella delibera ANAC n. 493/2024

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 2024, per quanto concerne i dirigenti, risulta che la rotazione ha coinvolto n. 2 unità su un totale di 70 (dato al 31/12/2024). Si segnala, peraltro, che tali rotazioni effettuate nel corso dell'anno 2024 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;
- 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

Misure già adottate e continuative:

- 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)

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).

**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. - medio</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 Arpa", approvato con DDG n. 109 del 15/10/2024, 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 Arpa 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 sempre, da parte dei dirigenti adottanti gli atti, l'assenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, con riferimento allo specifico affidamento. E' stata altresì predisposta una specifica

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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, l'incaricato della verifica di conformità o il collaudatore, 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 Arpae, 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 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

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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 tiene conto delle informazioni ricevute, dandone evidenza nel progetto di gara, conservato agli atti dell'amministrazione.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, responsabili del potere decisionale e di spesa)

Verbalizzazione incontri con i Fornitori

Con comunicazione inviata in data 22/3/23 via e-mail dal RPCT al Comitato di direzione, con preghiera di diffusione presso il proprio personale che riveste il ruolo di RUP o DEC, è stata data evidenza alla necessità di una maggiore formalizzazione dei rapporti con i consulenti o rappresentanti commerciali delle aziende. In particolare si è manifestata l'opportunità che tali rapporti, quando avvengono al di fuori delle sedi tipiche delle procedure di aggiudicazione, siano formalizzati in un sintetico verbale che ne tenga traccia. Si è proposto pertanto uno schema di

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

verbale di incontro, per dare trasparenza sulle informazioni scambiate.

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 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/2024/26174 del 9/02/2024, recante: **Indirizzi operativi per la programmazione triennale delle forniture e servizi 2024-2026**, al punto 4. 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.

(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 Arpa e n. 6 del 31/01/2024 è condizione di ammissione, a pena di esclusione, per tutte le procedure di affidamento di contratti pubblici relativi a forniture, servizi e lavori, sopra e sotto soglia comunitaria, salvo i contratti conclusi tramite le piattaforme di negoziazione telematica di Consip S.p.a., per i quali il Patto d'integrità predisposto da tale Società e accettato dall'operatore economico vale per tutte le fasi della procedura, compresa la fase di esecuzione. Dell'adozione del nuovo patto d'integrità è stata data adeguata informazione agli Incaricati di funzione amministrazione con mail del Servizio Acquisti e Patrimonio del 13/2/2024.

Il protocollo d'integrità è inserito nella documentazione di gara sopra soglia comunitaria, come da bando-tipo ANAC n. 1/2023.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, Responsabili del potere decisionale e di spesa)

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 (v. da ultimo mail SAP del 12/09/24) ci si richiama all'obbligo che eventuali opzioni 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 sopra soglia comunitaria, gestite in Arpae, 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 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. Di una specifica motivazione si dà altresì atto nei casi di ricorso alle proroghe nelle more della conclusione delle procedure di affidamento, ex art. 120 comma 11, del d. lgs. 36/23.

Per supportare i RUP nella formulazione delle motivazioni per la deroga all'obbligo di rotazione negli affidamenti diretti secondo il codice dei contratti vigente (art. 49, comma 4 d. lgs. 36 cit.), è stata approvata con entrata in vigore dal 16/09/24 la Rev. 1 del Mod. 2 "Dichiarazione per affidamento diretto senza confronto concorrenziale" della Procedura denominata Approvvigionamento P84101/ER del sistema di gestione della qualità in uso nell'Agenzia.

(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

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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)

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 è modesta la quota lavori sul valore complessivo dei contratti sottoscritti annualmente da Arpae (lavori, forniture e servizi), pari al 2,98% nel 2023.

Monitoraggio sulle attività di acquisto dell'Agenzia: l'utilizzo dell'applicativo Back Office sviluppato internamente all'Agenzia e di cui è in programma una revisione, d'intesa con il Servizio Sistemi Informativi, nei primi mesi del 2025, 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.

A partire dall'1.01.2024, in relazione all'entrata in vigore dell'obbligo di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, si assolve agli adempimenti di trasparenza relativi alla Banca Dati Contratti Pubblici gestita da ANAC attraverso i sistemi di interfaccia messi a disposizione dalle piattaforme digitali di approvvigionamento utilizzate (SATER e Acquisti in rete p.a.).

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, RPCT, RUP, DEC, DL).

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, in corso di revisione, 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/DL tecnici nella predisposizione degli atti modificativi dei contratti sottoscritti.

(Responsabilità: RUP, DEC, DL, responsabili del potere decisionale e di spesa)

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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 2024.

(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 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"*, anche per il 2025, si è provveduto ad inserire un obiettivo programmatico comune a tutti i Servizi/Strutture relativo all'ottimizzazione dei tempi di controllo e liquidazione delle fatture dei fornitori, in linea con gli Indici di Performance Organizzativa di Arpae - IPO 2025.

(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 significativamente 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

Le operazioni di alienazione dei beni immobili dell'Agenzia sono soggette al controllo della Regione Emilia-Romagna, come previsto dal Regolamento generale dell'Agenzia, approvato con delibera di Giunta n. 124/2010.

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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, Responsabili del potere decisionale e di spesa).

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)

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, acquisito a fine 2024.

(Responsabilità: Responsabile Servizio Acquisti e Patrimonio, Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione e Servizi tecnici, RUP, DEC dell'appalto)

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
<i>C.1. Applicazione del tariffario e del listino prezzi</i>	<i>C.1. - medio</i>
<i>C.2. Recupero crediti nei confronti dei clienti morosi</i>	<i>C.2. - medio</i>

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;
- Adozione della procedura P61002/ER relativa alla segnalazione delle operazioni sospette per ottemperare alla normativa in materia di prevenzione delle operazioni di riciclaggio previste per le PP.AA. dall'art. 10 del d.lgs. n. 231/2017;
- Adozione di lettera PG/2024/0233506 del 23/12/2024, a firma del Direttore Generale di Arpae e destinata ai dirigenti che compongono il Comitato di Direzione, recante riepilogo e sensibilizzazione circa gli adempimenti richiesti in materia di prevenzione delle operazioni di riciclaggio.

Misure da adottare

- Sensibilizzazione, anche mediante attività formativa, del personale coinvolto dagli adempimenti in materia di prevenzione delle operazioni di riciclaggio;
- Verifica della eventuale necessità di aggiornamento delle procedure in materia di prevenzione delle operazioni di riciclaggio.

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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 Servizi DT;
- Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale.
- Responsabile Servizio Affari Istituzionali e Advocatura.

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 ss. d.lgs. n. 152/2006</i>	<i>D.13. - medio</i> (vedasi quanto esposto 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 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

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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. 52/2024 per l'applicazione della 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 del 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
- Direzione Tecnica (Direttore Tecnico, Responsabili CTR, Laboratorio Multisito)
- Presidi Tematici Regionali (PTR)
- Servizio SPPQEF
- 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.

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.

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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 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:

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

- 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 Arpa 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:

- 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.

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.

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

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 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.

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

Nell'anno 2024 sono state inoltre adottate nuove **Procedure**:

- P85027/ER: "Indicazioni procedurali per il rilascio delle concessioni di risorsa idrica" (ex LG24/DT);
- P85028/ER: "Indicazioni procedurali per il rilascio delle concessioni di aree del demanio idrico" (ex LG26/DT);
- I85010/ER: "Indicazioni operative per l'istruttoria tecnica delle istanze di concessione di risorsa idrica" (ex LG25/DT).

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; 1717/2021; 1415/2016; 1792/2016; 2254/2016.

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; 173/2014; 1717/2021.

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, 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.

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

- 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 (SSIID)

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
<i>G.1. Analisi laboratoristiche nell'ambito dell'attività di vigilanza e controllo</i>	<i>G.1. - basso</i>
<i>G.2. Analisi laboratoristiche a pagamento in favore di soggetti terzi (privati o pubblici)</i>	<i>G.2. - medio</i>
<i>G.3. Gestione banche dati relative ai rapporti di prova</i>	<i>G.3. - 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 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
- Accreditamento 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
- Applicazione del Regolamento per la tenuta dell'elenco speciale degli Avvocati dipendenti di Enti Pubblici adottato dal C.O.A. di Bologna e delle fonti normative ivi richiamate.

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. 104 del 29/01/2024 con la quale è stato approvato il nuovo elenco. A tali incarichi si

Allegato 8: Schede riepilogative del rischio corruttivo nelle macroaree maggiormente esposte

applicano le condizioni economiche previste nel paragrafo A.9 dell'Avviso pubblico approvato con la precedente D.G.R. n. 1485 dell'11/09/2023).

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)
- Applicazione del Regolamento per la tenuta dell'elenco speciale degli Avvocati dipendenti di Enti Pubblici adottato dal C.O.A. di Bologna e delle fonti normative ivi richiamate.

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 (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 del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Dirigente ufficio responsabile elaborazione dei dati	Dirigente ufficio responsabile e della trasmissione dei dati	Dirigente Ufficio responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione	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 28 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 nella banca dati	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

									Normativa	
		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 Progetti europei Qualità Ecomanagement Formazione	Responsabile Servizio Pianificazione Progetti europei Qualità Ecomanagement Formazione	Responsabile SPPQEF 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	Responsabili 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	Tempestivo, a seguito della trasmissione degli atti da parte dell'OIV	Responsabile SAIA	Responsabili 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	Responsabili 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, ammontare complessivo	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	Responsabili 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

			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: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

		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)	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]. Pubblicazione dichiarazione assenza cause inconfiribilità e dichiarazione annuale assenza cause incompatibilità. 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 di pubblicazione di: - importi di viaggi di servizio e	A seguito di variazioni intervenute relativamente agli atti di conferimento dell'incarico Annuale per le dichiarazioni assenza cause incompatibilità	Responsabile SRU	Responsabili SRU	Responsabile Servizio Risorse Umane con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla decorrenza dell'incarico Entro il 31/07 per le dichiarazioni assenza cause incompatibilità	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
-----------	--	---	--	---	--	------------------	------------------	---	--	---

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

[illegible]

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				DG/2017/280066 confermato da nota OIV-SSR PG/2019/685605 non applicabile ad Arpae obbligo di pubblicazione di: - 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. Pubblicazione della tabella contenente i seguenti dati: incarico, struttura, trattamento economico (stipendio tabellare, retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile, indennità di risultato).						Entro il primo mese successivo al trimestre di riferimento per le tabelle delle retribuzioni	
	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)							

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				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 partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica.	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
	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

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	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	Responsabili 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. 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.	Annuale	Responsabile SRU	Responsabili 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: 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	Responsabili 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

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	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 PERLA PA a seguito di indicazioni del DFP	Responsabili di tutte le strutture	Responsabili di tutte le strutture	Responsabili di tutte le strutture con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dall'adozione 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	Contrattazione collettiva	Pubblicazione dei riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e degli accordi collettivi nazionali.	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SRU	Responsabili SRU	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
	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	Responsabili 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	Responsabili 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	A seguito dell'adozione degli atti di riferimento	Responsabile SRU	Responsabili 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

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.						
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)	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SPPQEF; Responsabile SRU	Responsabile SPPQEF; Responsabile SRU	Responsabile SPPQEF; Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione	Monitoraggio annuale entro il 31 marzo Responsabile: RPCT
	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 SPPQEF	Responsabile SPPQEF	Responsabile SPPQEF 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 SPPQEF	Responsabile SPPQEF	Responsabile SPPQEF con il SCI	Entro 30 marzo 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

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Publicazione 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 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	A seguito di variazioni intervenute per i criteri di misurazione e valutazione Annuale per gli altri adempimenti	Responsabile SRU	Responsabili SRU	Responsabile SRU con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla variazione intervenuta	Monitoraggio annuale entro il 30 settembre Responsabile: RPCT
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	Responsabili 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	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile SAIA	Responsabili 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

			quote di partecipazioni	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 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	Responsabili 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	Responsabili 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	Direttore Amministrativo Direttore Tecnico Responsabili Servizi Direzione Generale	Direttore Amministrativo Direttore Tecnico Responsabili Servizi Direzione Generale Coordinatori	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

						Coordinatori AAC e APA	Coordinatori AAC e APA	AAC e APA con il supporto dello SCI		
		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 all'avvio del procedimento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Direttore Amministrativo o 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
	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 Amministrativo o	Direttore Amministrativo	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	Responsabili 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	Determinazioni dirigenziali	Pubblicazione degli elenchi delle Determinazioni dirigenziali relative a: autorizzazioni o concessioni, scelta del contraente per	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	Ad avvenuta esecutività dell'atto	Monitoraggio semestrale: 30 giugno - 31 gennaio Responsabile:

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				l'affidamento di lavori, forniture e servizi, concorsi e prove selettive per il reclutamento del personale e progressioni di carriera, accordi stipulati con 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.				SCI		RPCT
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	Responsabili 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

	Atti di concessione	Art. 26, c. 2 d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti di conferimento di tali benefici qualora il valore sia superiore a 1.000 euro	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
		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	Responsabile 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	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE con il supporto dello SCI	Bilancio preventivo: entro 31/01 del 1° anno del triennio di riferimento Bilancio consuntivo: entro 15/05 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	Responsabile SABCE	Responsabile SABCE con il supporto dello SCI	Piano degli indicatori: entro il 31/01 dell'anno di	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

									riferimento Dati a consuntivo: entro il 15/05 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.	Tempestivo, a seguito della trasmissione degli atti da parte dell'OIV	RPCT; SRU; SPPQEF	RPCT; SRU; SPPQEF	RPCT; SRU; SPPQEF con il supporto dello SCI	Entro 15 giorni dalla trasmissione	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	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
	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	A seguito del rilievo intervenuto	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 Arpa Emilia-Romagna	A seguito di variazioni intervenute	Responsabile SPPQEF	Responsabile SPPQEF	Responsabile SPPQEF 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; SPPQEF 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 SPPQEF; Responsabile SCI	Responsabile SPPQEF; Responsabile SCI	Responsabile SPPQEF; 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 15 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
Controlli sulle attività economiche	Controlli sulle attività economiche	Art. 23-bis d.lg. n. 33/2013 introdotto dall'art. 2 comma 5 d.lgs. n. 103 del 12/07/2024	Elenco adempimenti oggetto di controllo	Pubblicazione elenco degli adempimenti oggetto delle attività di controllo svolte dagli uffici di Arpae, che gli operatori sono tenuti a rispettare nello svolgimento di attività economiche per ottemperare alle disposizioni normative	Aggiornamento a cadenza almeno triennale	Direttore Tecnico Coordinatore APA	Direttore Tecnico Coordinatore e APA	Direttore Tecnico Coordinatore APA	Da definirsi in base a quanto disposto dall'art 2 d.lgs. n. 103/2024	Monitoraggio triennale entro il 31 gennaio: 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	Annuale	Responsabile SAP	Responsabile SAP	Responsabile SAP con il supporto dello SCI	Programma triennale: entro 30 gg	Monitoraggio annuale entro il 30 giugno Responsabile:

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				dell'amministrazione					dall'approva zione del programma. Consuntivo: entro 31/05 dell'anno di riferimento	RPCT
			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	Responsabi le 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	Tempestivo	Responsabile SCI; Responsabile SSIID; Direttore Tecnico; Responsabile SPPQEF; Responsabili APA; Responsabili SAC Responsabili Strutture Tematiche	Responsabi le SCI; Responsabi le SSIID; Direttore Tecnico Responsabi le SPPQEF; Responsabi li APA Responsabi li SAC Responsabi li Strutture Tematiche	Responsabile SCI; Responsabile SSIID; Direttore Tecnico; Responsabile SPPQEF; 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 Comunicazion e e Informazione

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				logica open data.						
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 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 dati territoriali, al catalogo 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 SCI

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

				dati della PA e delle banche dati www.dati.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AgId						
		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 della corruzione all'interno	Pubblicazione del nominativo del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, del Piano Integrato Attività e Organizzazione (vedi sotto sezione Rischi corruttivi e	RPCT: a seguito dell'atto di nomina Altri documenti: a seguito di variazioni	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: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

			dell'ente	Trasparenza), della Relazione del RPCT. Pubblicazione di eventuali atti di adeguamento ai provvedimenti ANAC in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione.	intervenute						
--	--	--	-----------	---	-------------	--	--	--	--	--	--

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.					
<u>ATTI E DOCUMENTI DI CARATTERE GENERALE RIFERITI A TUTTE LE PROCEDURE</u>					
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 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	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	Obbligo applicabile alle imprese pubbliche e ai soggetti titolari di diritti speciali esclusivi 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).	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	Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico 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	Annuale	Responsabile del servizio titolare del progetto di investimento pubblico	Annuale. Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

<u>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</u> <u>PER CIASCUNA PROCEDURA SONO PUBBLICATI INOLTRE I SEGUENTI ATTI E DOCUMENTI</u>						
Fase	Riferimento normativo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Note	Dirigente Ufficio responsabile della elaborazione, trasmissione, pubblicazione e 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	Tempestivo	-	Non applicabile ad Arpae	Non applicabile ad Arpae

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

			pubblicazione dei documenti 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)	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati: 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	Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure		Dirigente responsabile del servizio competente all'affidamento	Semestrale. Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

			della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta				
		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	Procedure di affidamento dei servizi pubblici locali: 1) deliberazione di istituzione del servizio pubblico locale (art. 10, co. 5); 2) relazione contenente la valutazione finalizzata alla scelta della modalità di gestione (art. 14, co. 3); 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; 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); 5) relazione periodica contenente le verifiche	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 La documentazione è disponibile al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/trasparenza-dei-servizi-pubblici-locali-di-rilevanza-economica	Non applicabile ad Arpae	Non applicabile ad Arpae

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

			periodiche sulla situazione gestionale (art. 30, co. 2)				
	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 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	Tempestivo	-	Dirigente responsabile del servizio competente all'affidamento	Semestrale. Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

			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 e della sponsorizzazione	Annuale. Responsabile: RPCT

Allegato 9: Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

	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 prezziari 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

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”*;

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

- **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"";
- **D.D.G. n. 44/2024** "Direzione Generale. Rinnovo delle assegnazioni al lavoro agile sino al 30/04/2025".

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

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

- **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

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

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.
- **Decisione (UE) 2024/1018 del Consiglio** del 25 marzo 2024 recante invito agli Stati membri a ratificare la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro.
- **Direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio** del 7 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e 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, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE.
- **Direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo e del Consiglio** del 14 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.
- **Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo e del Consiglio** del 14 maggio 2024, sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.
- **Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo e del Consiglio** del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale).

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

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

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, nonche' 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

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

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. n.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

Appendice normativa e principali disposizioni di riferimento

- **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 2020-20252010/18/UE)
- **"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.
- **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".
- **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.
- **D. Lgs. n.29 del 15 marzo 2024**, recante Disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane, in attuazione della delega di cui agli articoli 3, 4 e 5 della legge 23 marzo 2023, n. 33.
- **Decreto del Presidente del Consiglio Dei Ministri** 11 aprile 2024 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 124 del 29 maggio 2024 recante "Modifica al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2020, recante: «Modelli dei cartelli, contenuti, lingue da utilizzare nonché modalità e tempistiche per l'esposizione del numero verde di pubblica utilità per il sostegno alle vittime di violenza e di stalking n. 1522»".
- **Decreto Ministro per la Disabilità di concerto con il Ministro per la famiglia**, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali 23 aprile 2024 recante riconoscimento e conferma delle associazioni e degli enti legittimati ad agire in giudizio a tutela delle persone con disabilità vittime di discriminazioni.
- **D.L. n. 62 del 3 maggio 2024**, recante Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato.
- **D.L. n. 60 del 7 maggio 2024** recante ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione.
- **L. n. 70 del 17 maggio 2024**, recante Disposizioni e delega al Governo in materia di prevenzione e contrasto del bullismo e del cyberbullismo.
- **Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro Per La Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità del 3 giugno 2024** concernente la definizione delle modalità per la redazione del Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti, ai sensi dell'articolo 46 del Decreto legislativo n. 198/2006.
- **D. L. n.131 del 16 settembre 2024** recante "Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano."
- **D.L. n.137 del 1 ottobre 2024** recante Misure urgenti per contrastare i fenomeni di violenza nei confronti dei professionisti sanitari, socio-sanitari, ausiliari e di assistenza e cura nell'esercizio delle loro funzioni nonché di danneggiamento dei beni destinati all'assistenza sanitaria.

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 inconferibilità 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. 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).
- **L. n. 114/2024** Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, all'ordinamento giudiziario e al codice dell'ordinamento militare.
- **Delibera del Direttore Generale Arpae n. 149/2024** relativa all'approvazione della disciplina per le segnalazioni di illeciti ed irregolarità (whistleblowing policy).

AAC	Aree Autorizzazioni e Concessioni
AGID	Agenzia per l'Italia Digitale
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
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
DPO	Data protection officer
DT	Direzione tecnica
DT-SITRA	Direzione tecnica - Servizio Indirizzi Tecnici e Reporting Ambientale
DT-SOERSC	Direzione tecnica - Servizio Osservatorio Energia, Rifiuti e Siti Contaminati
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
PTF	Piano triennale della formazione di Rete
PTR	Presidio tematico regionale
RER	Regione Emilia-Romagna
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
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
SAP	Servizio Acquisti e Patrimonio
SCI	Staff Comunicazione e Informazione
SDGs	Sustainable Development Goals
SGDI	Servizio Gestione Demanio Idrico
SIA	Segnalazioni inconvenienti ambientali
SSIID	Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale
SIMC	Struttura Idrometeoclima
SIMC-SOC	Struttura Idrometeoclima - Servizio Osservatorio Clima
SIRA	Sistema informativo regionale ambientale
SNPA	Sistema nazionale protezione ambientale
SNSvS	Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile
SOD	Struttura Oceanografica Daphne

SPPQEF	Servizio Pianificazione, Progetti Europei, Qualità, Ecomanagement, Formazione
SPPST	Servizio Prevenzione Protezione Servizi Tecnici
SRU	Servizio Risorse Umane
SSIID	Servizio Sistemi Informativi e Innovazione Digitale
ST	Struttura Tematica
SWOT (analysis)	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats
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**